



CONVENTION D'ENTREPRISE

CSF

Mise à jour au 1er Septembre 2019

PREAMBULE

Suite à la fusion intervenue au cours du mois d'août 1999 entre le Groupe PROMODES et le Groupe CARREFOUR, une nouvelle organisation commerciale a été mise en place, afin de permettre une optimisation de l'exploitation commerciale des supermarchés issus des deux Groupes.

Il a par ailleurs été procédé au regroupement de l'activité supermarché dans une société unique d'exploitation, créant ainsi une structure mieux adaptée à la gestion des hommes par métier.

Au 1er mai 2002, la société CSF a donc été créée par un apport partiel d'actif de dix sociétés relevant des Groupes CARREFOUR et PROMODES.

Le 30 janvier 2004, un accord visant à harmoniser l'ensemble des statuts collectifs a été signé entre les différents partenaires sociaux de la société CSF.

Au 1er février 2008, la société CSF France a été créée et s'est substituée à la société CSF. Une refonte de certains accords collectifs d'entreprise a par ailleurs eu lieu en 2008.

Au 1er mai 2014, la société CSF s'est substituée à la société CSF France. Dans le cadre d'une transmission universelle de patrimoine et en application de l'article L 1224-1 du Code du travail, l'ensemble des contrats de travail a été automatiquement transféré au sein de CSF. A cette occasion, des négociations ont été ouvertes avec les partenaires sociaux et ont conduit à la signature le 22 mai 2014, d'accords reprenant le dispositif conventionnel de CSF France au sein de CSF.

Au cours des années, le statut collectif des salariés de CSF s'est amélioré par la négociation et la signature de nouveaux accords d'entreprise concrétisant le dialogue social dans l'entreprise.

La compilation effectuée au fil des années des différentes dispositions issues des accords collectifs d'entreprise a conduit les partenaires sociaux et la Direction à constater des difficultés d'utilisation et de recherche des dispositions statutaires.

Les partenaires sociaux et la Direction ont convenu de se rencontrer afin d'envisager dans un objectif de parfaite clarté et d'accessibilité des dispositions s'appliquant aux salariés de CSF, de codifier une Convention d'Entreprise CSF regroupant l'ensemble des dispositions conventionnelles d'entreprise en vigueur à la date du 1^{er} juillet 2014.

Cette codification, à droit constant, a pour objectif de rendre les textes applicables au sein de CSF plus lisibles pour l'ensemble des collaborateurs.

Il est rappelé qu'il est appliqué à l'ensemble des salariés de la société CSF, la Convention Collective Nationale de Branche relevant du « Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ». En aucun cas, les dispositions ayant le même objet ou la même cause inclus dans la Convention Collective Nationale de Branche précitée et la présente convention ne peuvent se cumuler. Les parties souhaitent rappeler qu'en présence de plusieurs textes applicables, la disposition la plus favorable s'applique.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies les 5 novembre 2013, 12 décembre 2013, 6 février 2014 et 30 mai 2014 afin de procéder conjointement à la codification à droit constant de l'ensemble des dispositions issues des accords collectifs d'entreprise, par la voie d'un « accord collectif de codification à droit constant ».

La signature de cet accord par une organisation syndicale n'engage pas sa signature sur un accord intégré dans la présente convention qu'elle n'aurait pas signé.

Il est enfin expressément convenu entre les parties que cette codification s'effectue à droit constant. Par conséquent, aucune modification des dispositions des accords collectifs d'entreprise codifiés ne pourra être effectuée dans le cadre de cette négociation. Toute modification des dispositions des accords collectifs d'entreprise doit passer par la voie d'une négociation spécifique et la signature d'un avenant ou accord conformément aux dispositions législatives sur la représentativité.

Pour toute question concernant l'application d'une disposition conventionnelle, la rédaction à retenir sera celle de l'accord d'entreprise conclu.

TITRE 1 REMUNERATIONS ET EPARGNE SALARIALE	23
Article 1.1. GRILLE DE SALAIRES & CLASSIFICATION SPECIFIQUE	23
Article 1.1.1. Grille de Salaire	23
Article 1.1.2. Classification spécifique.....	24
1.1.2.1. Création niveau 4C	24
1.1.2.2. Création de niveaux 5B et 6B	25
1.1.2.3. Création de niveau 7B	25
1.1.2.4. CREATION DE NIVEAU 3C	25
Article 1.2. PRIMES.....	26
Article 1.2.1. Prime annuelle ou « 13ème mois »	26
Article 1.2.2. Prime de vacances CSF.....	26
1.2.2.1. Bénéficiaires	26
1.2.2.2. modalités de calcul.....	26
1.2.2.3. Exclusion de la prime de vacances pour le calcul de la prime annuelle.....	27
Article 1.2.3. Prime sur résultats ec4	27
Article 1.2.4. Prime de diplôme.....	28
Article 1.2.5. Primes d'ancienneté	29
Article 1.3. DATE DE PAIEMENT DES SALAIRES	29
Article 1.4. REMUNERATION (Extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à durée indéterminée du 22 mai 2014 et de l'avenant n°1 à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société CSF du 27 mai 2015).....	29
1.4.1.1. GARANTIR L'EGALITE SALARIALE.....	29
1.4.1.2. SUPPRIMER PROGRESSIVEMENT D'EVENTUELS ECARTS NON JUSTIFIES ENTRE LES REMUNERATIONS DES FEMMES ET DES HOMMES.....	30
Article 1.5. INTERESSEMENT COLLECTIF DE CSF (Accord à durée déterminée du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, mis à jour avec son avenant n°2 du 25 juin 2019).....	31
Article 1.5.1. DISPOSITIONS GENERALES.....	31
1.5.1.1. OBJET.....	31
1.5.1.2. DUREE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	32
1.5.1.2.1. DUREE	32
1.5.1.2.2. CHAMP D'APPLICATION	32
1.5.1.3. SALAIRES BENEFICIAIRES.....	33
1.5.1.3.1. principe	33
1.5.1.3.2. cas particuliers	33
Article 1.5.2. CRITERES ET MODALITES SERVANT AU CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF	34
1.5.2.1. CARACTERISTIQUES DE L'INTERESSEMENT	34
1.5.2.2. MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF ET REPARTITION	34
1.5.2.2.1. SEUIL DE DECLENCHEMENT CONDITIONNANT LE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT ET PLAFONNEMENT DU MONTANT GLOBAL DISTRIBUABLE	34

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

1.5.2.2.2. MONTANT MAXIMAL PAR EXERCICE.....	35
1.5.2.2.3. MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT	35
1.5.2.2.4. OBJECTIFS.....	36
1.5.2.2.5. CALCUL DE L'INTERESSEMENT INDIVIDUEL.....	40
1.5.2.3. PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT	41
1.5.2.4. MODALITES d'information et DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT	41
1.5.2.5. REGIME FISCAL ET SOCIAL.....	43
1.5.2.6. INFORMATION COLLECTIVE DES SALARIES	43
1.5.2.7. SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD.....	43
Article 1.6. Accord d'intéressement Groupe Carrefour France du 29 juin 2018	45
Article 1.7. Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018	61
TITRE 2 AVANTAGES SOCIAUX & DISPOSITIONS SOCIÉTALES	75
Article 2.1. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT & PARKING	75
Article 2.1.1. Remboursement des frais de transport engagés par les salariés entre leur domicile et leur lieu de travail	75
Article 2.1.2. Indemnités kilométriques en cas de déplacement professionnel	75
Article 2.1.3. Parking	75
Article 2.2. TITRES RESTAURANTS	75
Article 2.3. REMISE SUR ACHATS	76
Article 2.3.1. Champ d'application	76
Article 2.3.2. Modalités	76
Article 2.3.3. Cas particuliers.....	77
Article 2.4. GRATIFICATION ATTRIBUEE LORS DE LA REMISE D'UNE MEDAILLE DU TRAVAIL	77
Article 2.5. RETRAITE COMPLEMENTAIRE NON CADRE	78
Article 2.6. CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)	78
Article 2.7. ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE	79
Article 2.7.1. Dépenses de déménagement	79
Article 2.7.2. Objectif : accompagnement de la mobilité géographique	80
(extrait de l'accord relatif a l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a durée indéterminée du 22 mai 2014)	80
Article 2.7.3. Indemnité compensatrice de mobilité.....	81
2.7.3.1. Indemnité compensatrice de mobilité de niveau 1	81
2.7.3.2. Indemnité compensatrice de mobilité de niveau 2	81
2.7.3.3. Dispositions complémentaires	81
2.7.3.4. Congés de déménagement	82
Article 2.8. FONDS DE SOLIDARITE	82
Article 2.8.1. Bénéficiaires de l'intervention du fonds.....	82
Article 2.8.2. Domaines d'intervention	82

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Article 2.8.3. Composition de la commission	82
Article 2.8.4. Etude des dossiers	82
Article 2.8.5. Gestion du fonds.....	83
Article 2.8.6. Montant du budget	83
Article 2.9. FONDS DE SOUTIEN DE LA MISSION HANDICAP (Extrait de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF à durée déterminée du 22 mars 2017, rétroactif au 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019)	83
Article 2.10. INDEMNISATION DES FRAIS D'ENTRETIEN DES TENUES DE TRAVAIL (Extrait de l'accord de Groupe à durée indéterminée relatif à l'indemnisation des frais d'entretien des tenues de travail à compter du 1^{er} janvier 2013)	84
Article 2.10.1. Champ d'application	84
Article 2.10.2. Cadre juridique	84
Article 2.10.3. Indemnité forfaitaire représentative des frais d'entretien des vêtements de travail	85
Article 2.11. Dotation de fontaine à eau.....	86
Article 2.12. Aide au rachat de trimestres de cotisations vieillesse	86
TITRE 3 EMBAUCHE ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	87
Article 3.1. EMBAUCHE	87
Article 3.1.1. Renforcer la politique d'embauche et de mixité de l'emploi	87
(Extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à durée indéterminée du 22 mai 2014 et de l'avenant n°1 à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société CSF du 27 mai 2015)	87
3.1.1.1. OBJECTIF : GARANTIR LE RESPECT DU PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE.....	87
3.1.1.2. OBJECTIF : FAVORISER LA MIXITE DES EMPLOIS	88
3.1.1.3. OBJECTIF : AMELIORER l'accessiBILITE DES FEMMES AUX POSTES D ENCADREMENT	90
Article 3.2. CONTRAT DE TRAVAIL	90
Article 3.3. PERIODE D'ESSAI	91
Article 3.3.1. Durée initiale maximale	91
Article 3.3.2. Renouvellement de la période d'essai.....	91
Article 3.3.3. Rupture de la période d'essai	91
Article 3.4. PREAVIS	92
Article 3.4.1. Durée du préavis en cas de licenciement ou de démission	92
Article 3.4.2. Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis.....	92
Article 3.5. INDEMNITE DE LICENCIEMENT	93
Article 3.5.1. Salaire de référence	93
Article 3.5.2. Employés et Agents de maîtrise	93
Article 3.5.3. Cadres	93
Article 3.6. INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE	94

Article 3.7. INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE	94
Article 3.7.1. Employés.....	94
Article 3.7.2. Agents de maîtrise	94
Article 3.7.3. Cadres	95
TITRE 4 CONGES PAYES, ABSENCES & CET	96
Article 4.1. CONGES PAYES.....	96
Article 4.1.1. Calcul des congés payés.....	96
Article 4.1.2. Prise des congés.....	96
Article 4.1.3. Congés de fractionnement	98
Article 4.2. CONGES D'ANCIENNETE	98
Article 4.3. ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE.....	99
Article 4.4. AMENAGEMENTS D'HORAIRES.....	100
Article 4.4.1. Aménagements d'horaires liés à des événements familiaux	100
Article 4.4.2. Aménagements d'horaires liés à l'égalité professionnelle (extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à durée indéterminée du 22 mai 2014 et de l'avenant n°1 a l'accord relatif a l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société CSF du 27 mai 2015)	100
Article 4.4.3. Aménagements d'horaires liés à l'handicap (Extrait de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF, à durée déterminée, du 22 mars 2017, rétroactif au 1 ^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019)	101
Article 4.5. ABSENCE AUTORISEE POUR DEMENAGEMENT POUR MOTIF PERSONNEL.....	101
Article 4.6. ABSENCE AUTORISEE POUR LA REALISATION DES EPREUVES DU PERMIS DE CONDUIRE.....	101
Article 4.7. PARTICIPATION DU SALARIE A L'APPEL DE PREPARATION A LA DEFENSE	102
Article 4.8. SALARIES APPELES A ETRE JURE D'ASSISES OU CITOYENS ASSESSEURS	102
Article 4.9. ABSENCES PARENTALES POUR ENFANT MALADE	102
Article 4.9.1. Absence parentale en cas d'hospitalisation d'un enfant.....	102
Article 4.9.2. Absence parentale pour soigner un enfant malade	103
Article 4.10. CONGE DE PRESENCE PARENTALE POUR ENFANT MALADE	103
Article 4.11. CONGE DE PRESENCE FAMILIALE	104
Article 4.12. ABSENCES AUTORISEES EN CAS D'HOSPITALISATION DU CONJOINT, DU CONCUBIN OU PARTENAIRE SOUS PACS	104
Article 4.13. ABSENCE AUTORISEE POUR LA REALISATION D'UN EXAMEN AMBULATOIRE SOUS ANESTHESIE GENERALE	105

Article 4.14. AUTORISATIONS D'ABSENCES LIEES AU HANDICAP (Extrait de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF, à durée déterminée, du 22 mars 2017, rétroactif au 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019)	105
Article 4.15. LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP (Extrait de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF, à durée déterminée, du 22 mars 2017, rétroactif au 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019)	106
Article 4.16. MALADIE - ACCIDENT	106
Article 4.16.1. Suspension du contrat de travail	106
Article 4.16.2. Complément de salaire	107
4.16.2.1. Employés	107
4.16.2.1.1. Condition d'ancienneté	107
4.16.2.1.2. Délai de Carence	107
4.16.2.1.3. Montant des indemnités complémentaires.....	108
4.16.2.2. Agents de maîtrise	108
4.16.2.2.1. Condition d'ancienneté	108
4.16.2.2.2. Délai de Carence	108
4.16.2.2.3. Montant des indemnités complémentaires.....	108
4.16.2.3. Cadres	109
4.16.2.3.1. Condition d'ancienneté.....	109
4.16.2.3.2. Délai de Carence	109
4.16.2.3.3. Montant des indemnités complémentaires.....	109
Article 4.16.3. Mise en place de la subrogation	110
Article 4.17. MATERNITE	110
Article 4.17.1. aménagement des conditions de travail des femmes enceintes.....	110
Article 4.17.2. rupture du contrat de travail a l initiative de la salariée	111
Article 4.17.3. suspension du contrat de travail	111
Article 4.17.4. protection	112
Article 4.17.5. complément de salaire	112
Article 4.18. MATERNITE, PATERNITE, ADOPTION ET PARENTALITE (extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à durée indéterminée du 22 mai 2014 et de l'avenant n°1 à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société CSF du 27 mai 2015)	113
Article 4.18.1. maternité	114
Article 4.18.2. le congé paternité.....	114
Article 4.18.3. parentalité	114
4.18.3.1. depart en conge	115
4.18.3.2. retour de conge.....	115
Article 4.18.4. SALAIRE, INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET PRIMES	116
Article 4.19. CONGE PATERNITE	117
Article 4.20. COMPTE EPARGNE TEMPS (Accord du 19 octobre 2017)	117
Article 4.20.1. Bénéficiaires du C.E.T.....	117
Article 4.20.2. Alimentation du C.E.T.	117
4.20.2.1. Alimentation du compte en temps de repos	118

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

4.20.2.1.1. Cas général	118
4.20.2.1.2. Exceptions	118
4.20.2.2. Alimentation du compte en elements monetaires	119
4.20.2.3. Alimentation du compte en jours de travail pour les cadres au forfait jours	119
Article 4.20.3. Gestion de l'épargne du C.E.T. et du passif social	119
4.20.3.1. Gestion des droits épargnés.....	119
4.20.3.2. Gestion du passif social.....	120
4.20.3.3. Dispositions spécifiques aux salariés de plus de 50 ans.....	120
Article 4.20.4. Utilisation du C.E.T.....	121
4.20.4.1. Utilisations en jours.....	121
4.20.4.1.1. Le congé pour convenance personnelle.....	121
4.20.4.1.2. Les congés de longue durée.....	121
4.20.4.1.3. Les congés liés à la famille.....	122
4.20.4.1.4. Le congé de fin de carrière.....	122
4.20.4.1.5. Utilisation du C.E.T pour le don de congé.....	124
4.20.4.1.6. Délai et procédure d'utilisation du C.E.T. pour la prise d'un congé.....	124
4.20.4.1.7. Situation du salarié pendant et après le congé (y compris congé de fin de carrière)	124
4.20.4.1.8. Retour anticipé du salarié	125
4.20.4.2. Utilisation de l'épargne sous la forme monétaire.....	125
4.20.4.2.1. L'utilisation du C.E.T. dans le cadre de l'épargne salariale	125
4.20.4.2.2. L'utilisation du C.E.T. sous forme monétaire	125
4.20.4.2.3. Monétisation exceptionnelle des jours épargnés sur le C.E.T.	126
Article 4.20.5. : RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DES SOMMES ISSUES DU C.E.T.....	126
4.20.5.1. Régime social	126
4.20.5.2. Régime fiscal	127
Article 4.20.6. Cessation du C.E.T. & Transfert du compte	127
4.20.6.1. Cessation du C.E.T.	127
4.20.6.1.1. Cessation du C.E.T. à la demande du salarié.....	127
4.20.6.1.2. Autres cas de cessation du C.E.T.	127
4.20.6.2. Transfert du C.E.T.....	128
ARTICLE 4.20.7. SUIVI DU DISPOSITIF ET INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.....	128
ARTICLE 4.20.8. COMMUNICATION	128
Article 4.21. Accord sur le don de congés au sein de la Société CSF (Accord du 20 décembre 2018)	129
ARTICLE 4.21.1. CHAMP D'APPLICATION	129
ARTICLE 4.21.2. DONS DE CONGÉS : LES ACTEURS	129
4.21.2.1. Bénéficiaire du don	129
4.21.2.1.1. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des parents d'enfants gravement malades	129
4.21.2.1.2. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des proches aidants.....	130
4.21.2.1.3. Consommation par le salarié bénéficiaire de toutes les possibilités d'absences	131
4.21.2.2. Donateur et congés cessibles.....	131
Article 4.21.3. Modalités du don.....	132
4.21.3.1. Recueil des dons.....	132
4.21.3.2. Abondement des jours par la société CSF.....	132
4.21.3.3. Utilisation des dons par le bénéficiaire	133
Article 4.21.4. Compteur collectif national spécifique « don de congés ».....	134
Article 4.21.5. Information et suivi du don de congés	134

TITRE 5 DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL135

Article 5.1. DISPOSITIONS COMMUNES 135

Article 5.1.1. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF 135

Article 5.1.2. PAUSES/COUPURES 135

 5.1.2.1. PAUSES 135

 5.1.2.2. COUPURES..... 136

Article 5.1.3. HEURES SUPPLEMENTAIRES 136

Article 5.1.4. HABILLAGE /DESHABILLAGE 136

Article 5.1.5. TRAVAIL DE NUIT 136

 5.1.5.1. JUSTIFICATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT 136

 5.1.5.2. DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT 137

 5.1.5.3. MAJORATION DE SALAIRE 137

 5.1.5.4. TRAVAILLEURS DE NUIT..... 137

 5.1.5.5. CONTREPARTIES ACCORDEES AUX TRAVAILLEURS DE NUIT 138

 5.1.5.6. GARANTIES ACCORDEES AUX TRAVAILLEURS DE NUIT 139

 5.1.5.7. NON CUMUL DES CONTREPARTIES 139

Article 5.1.6. JOURS FERIES 140

Article 5.1.7. TRAVAIL DU DIMANCHE..... 140

Article 5.2. DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'AMENAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES EMPLOYES..... 141

Article 5.2.1. SALARIES CONCERNES 141

Article 5.2.2. DUREE DU TRAVAIL..... 141

Article 5.2.3. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYES BENEFICIANT DE JRTT 142

Article 5.2.4. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL..... 143

 5.2.4.1. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE 143

 5.2.4.2. CHAMP D'APPLICATION DU SYSTEME DE MODULATION 143

 5.2.4.3. REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL 143

 5.2.4.4. HEURES SUPPLEMENTAIRES..... 144

 5.2.4.5. PROGRAMMATION INDICATIVE DE LA VARIATION DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE 144

 5.2.4.6. CALENDRIER ET PLANIFICATION DES HORAIRES 145

 5.2.4.7. DECOMPTE DES HEURES DE TRAVAIL 145

 5.2.4.8. COMPTE DE COMPENSATION 145

 5.2.4.9. LISSAGE DE REMUNERATION 146

 5.2.4.10. ENTREE ET DEPART DU SALARIE EN COURS DE PERIODE DE MODULATION 146

Article 5.2.5. OUVERTURE DES MAGASINS PAR LES EMPLOYES COMMERCIAUX DE NIVEAU 4 147

 5.2.5.1. PRINCIPE..... 147

 5.2.5.2. CONTREPARTIE FINANCIERE 147

 5.2.5.3. MODALITES D'ORGANISATION..... 147

Article 5.2.6. FERMETURE DES MAGASINS PAR LES EMPLOYES COMMERCIAUX DE NIVEAU 4 148

 5.2.6.1. PRINCIPE..... 148

 5.2.6.2. CONTREPARTIE FINANCIERE 148

 5.2.6.3. MODALITES D'ORGANISATION..... 148

Article 5.3. DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'AMENAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE MAITRISE..... 149

Article 5.3.1. SALARIES CONCERNES 149

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Article 5.3.2. DUREE DU TRAVAIL.....	149
Article 5.3.3. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	150
5.3.3.1. FORFAIT ETABLI SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE DE 43 HEURES ET 15 MINUTES PAR SEMAINE (43,25 H).....	150
5.3.3.2. FORFAIT ETABLI SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE DE 39 HEURES ET 44 MINUTES PAR SEMAINE (39,73 H).....	152
5.3.3.3. DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE MAITRISE.....	153
Article 5.3.4. SUIVI ET CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE MAITRISE.....	153
5.3.4.1. Suivi et contrôle des heures travaillées	153
5.3.4.2. Respect des repos quotidiens et hebdomadaires	153
5.3.4.3. LES ASTREINTES.....	153
Article 5.4. DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'AMENAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES	154
Article 5.4.1. TYPOLOGIE DES CADRES	154
Article 5.4.2. SALARIES CONCERNES	155
Article 5.4.3. DUREE DU TRAVAIL.....	155
Article 5.4.4. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES	155
5.4.4.1. DECOMPTE EN JOURS TRAVAILLES SUR L'ANNEE	155
5.4.4.2. SUIVI ET CONTROLE DU NOMBRE DE JOURNEES TRAVAILLEES SUR L'ANNEE	156
5.4.4.3. RESPECT DES REPOS QUOTIDIENS ET HEBDOMADAIRES	156
5.4.4.4. MODALITES RELATIVES AUX JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES (JRS)	157
5.4.4.5. REALISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE (JSO)	157
5.4.4.6. LES ASTREINTES.....	158
Article 5.4.5. ENTRETIEN ANNUEL ET CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE.....	159
Article 5.4.6. ORGANISATION ET CHARGE DE TRAVAIL.....	159
5.4.6.1. GARANTIES COLLECTIVES	159
5.4.6.2. GARANTIES INDIVIDUELLES.....	159
Article 5.4.7. COMMUNICATION	160
Article 5.4.8. COMMISSION DE SUIVI	160
Article 5.5. DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL	160
Article 5.5.1. MODALITES DE MISE EN PLACE	160
Article 5.5.2. GARANTIES RELATIVES AUX SALARIES A TEMPS PARTIELS	160
Article 5.5.3. MESURES EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DES TEMPS COMPLETS	161
Article 5.5.4. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL SUR UNE BASE ANNUELLE	161
Article 5.5.5. MODIFICATIONS TEMPORAIRES DE L'HORAIRE CONTRACTUEL	162
Article 5.5.6. ÉGALITE DE TRAITEMENT.....	163
Article 5.6. Accord collectif de Groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques (Accord à durée indéterminée en date du 7 juillet 2017).	164
Article 5.7. Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail pour les Agents de maîtrise et les Cadres des sièges des Directions Opérationnelles et du siège National de la société CSF du 18 octobre 2017.	174
Article 5.7.1. Champ d'application	174
Article 5.7.2. Définition du télétravail	174
Article 5.7.3. Lieu du télétravail	175
Article 5.7.4. Principes généraux de l'organisation du télétravail	175

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

5.7.4.1. Critères d'éligibilité : postes et activités compatibles.....	175
5.7.4.2. Volontariat	177
5.7.4.3. Formalisation du télétravail dans un avenant au contrat de travail	178
5.7.4.4. Durée du télétravail	179
5.7.4.5. Mode d'alternance et prévention contre l'isolement.....	179
5.7.4.6. Période d'adaptation	180
5.7.4.7. Réversibilité.....	180
Article 5.7.5. Droits et devoirs du télétravailleur et de l'entreprise	181
5.7.5.1. Statut.....	181
5.7.5.2. Gestion RH, évolution professionnelle et formation	181
5.7.5.3. Suivi d'activité	181
5.7.5.4. Relations sociales	182
Article 5.7.6. Confidentialité et protection des données	182
Article 5.7.7. Santé, sécurité et conditions de travail	182
Article 5.7.8. Protection de la vie privée du télétravailleur	183
Article 5.7.9. Formation spécifique à la mise en œuvre du télétravail	184
Article 5.7.10. Environnement du télétravailleur à domicile ou dans une autre résidence de télétravail	184
5.7.10.1. L'équipement	184
5.7.10.2. L'assurance.....	185
Article 5.7.11. FRAIS DIVERS	185
Article 5.7.12. Situations particulières	185
Article 5.7.13. L'exercice occasionnel d'activités professionnelles à domicile ou au sein des Directions Opérationnelles ou du siège National ou des magasins CSF.....	186

TITRE 6 SANTE AU TRAVAIL (ACCORD DU 20 DECEMBRE 2018).....186

Article 6.1. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	186
Article 6.1.1. Les acteurs de la prévention des risques professionnels.....	186
6.1.1.1. Direction.....	186
6.1.1.2. salaires	187
6.1.1.3. integration des nouveaux salariés.....	187
6.1.1.4. RESPONSABLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	187
6.1.1.5. Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	188
6.1.1.6. Délégués du Personnel.....	189
6.1.1.7. Commission HSCT du comité d'établissement.....	189
6.1.1.8. Commission nationale HSCT	191
6.1.1.9. Commission de suivi de l'accord	191
6.1.1.10. Médecine du travail	192
6.1.1.11. Réseau CARSAT / CRAM	193
Article 6.1.2. L'évaluation des risques professionnels	194
6.1.2.1. Document unique d'évaluation des risques professionnels	194
6.1.2.2. Registre HSCT	195
Article 6.1.3. La Formation	195
6.1.3.1. Accueil des nouveaux embauchés	195
6.1.3.2. Formation à la prévention des risques routiers	196
Article 6.1.4. Sensibilisation des salariés à la santé et la sécurité au travail.....	196
Article 6.2. LA PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL	197

Article 6.2.1. Actions de prévention de la pénibilité	198
6.2.1.1. Actions d'adaptation et aménagement des postes de travail	198
6.2.1.2. Actions visant à réduire l'exposition des salariés aux facteurs de risques.....	200
6.2.1.3. actions visant à améliorer les conditions de travail des salariés.....	201
6.2.1.4. mesures visant à améliorer le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de risques	202
Article 6.3. LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	203
6.3.1.1. Définition du harcèlement et de la violence au travail	203
Article 6.3.2. La prévention du harcèlement	204
6.3.2.1. Commission harcèlement moral et sexuel.....	204
Article 6.3.3. L'accompagnement des risques d'incivilités et des victimes d'agression	205
6.3.3.1. Formes de l'incivilité	205
6.3.3.2. Information et formation des salariés	205
6.3.3.3. Aménagement temporaire des conditions de travail	205
6.3.3.4. Suivi psychologique et prise en charge en cas d'agression	206
Article 6.3.4. La prévention du stress au travail.....	206
6.3.4.1. Description du stress.....	206
6.3.4.2. Formation de l'encadrement à la gestion du stress.....	207
6.3.4.3. Détection des salariés en situation de souffrance au travail	207
6.3.4.4. Mise en place d'une cellule d'écoute psychologique.....	207
Article 6.3.5. Conciliation vie privée et vie professionnelle	208
6.3.5.1. Articulation entre vie professionnelle et responsabilité familiale	208
6.3.5.2. Rapprochement domicile / lieu de travail.....	208
6.3.5.3. qualité de vie au travail.....	209

TITRE 7 FORMATION PROFESSIONNELLE & PARCOURS PROFESSIONNELS210

Article 7.1. FACILITER L'ACCUEIL ET L'INTEGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES	210
Article 7.1.1. Les acteurs de l'intégration	210
Article 7.1.2. Les outils destinés à aider les acteurs de l'intégration	211
Article 7.1.3. Les supports d'intégration pour le nouvel embauché	212
7.1.3.1. Les supports d'accueil	212
7.1.3.2. Un parcours d'intégration	212
Article 7.1.4. Communiquer sur l'intégration	212
Article 7.2. UTILISER ET PROMOUVOIR LES DISPOSITIFS DE FORMATION	213
Article 7.2.1. Le plan de formation.....	213
Article 7.2.2. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)	214
Article 7.2.3. Le Compte Personnel de Formation (CPF)	214
7.2.3.1. Acquisition des heures	214
7.2.3.2. Modalités de mobilisation du Compte Personnel de Formation	215
7.2.3.3. Gestion du Compte Personnel de Formation.....	216
7.2.3.4. Formations éligibles au Compte Personnel de Formation	216
7.2.3.5. Articulation du Compte Personnel de Formation avec les autres dispositifs de formation	217
Article 7.2.4. Le Congé Individuel de Formation (CIF)	217
Article 7.2.5. La période de professionnalisation.....	218

7.2.5.1. Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)	219
Article 7.2.6. Favoriser l'utilisation de certains dispositifs de formation	219
Article 7.3. ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à durée indéterminée du 22 mai 2014 et son avenant n°1 du 27 mai 2015)	220
Article 7.3.1. Accès identique a la formation professionnelle	220
Article 7.3.2. facilités d'accès aux formations pour les salariés ayant des contraintes familiales	220
Article 7.3.3. Développer des actions de formation sur l'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes.	221
Article 7.4. L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA GESTION DE CARRIERE	222
Article 7.4.1. Accompagner le salarié dans son parcours professionnel	222
7.4.1.1. LES ENTRETIENS DE GESTION DE CARRIERE	222
7.4.1.1.1. L'Entretien Compétences et Carrières (ECC)	222
7.4.1.1.2. Bilan professionnel récapitulatif tous les 6 ans	223
7.4.1.2. Le Comité carrière	224
7.4.1.3. Le Passeport formation individuel	224
7.4.1.4. Le site d'information (actuellement dénommé « envie de bouger »)	224
7.4.1.5. Valoriser certains métiers en adéquation avec les besoins de l'entreprise	225
Article 7.4.2. Valoriser l'expérience acquise	226
7.4.2.1. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	226
7.4.2.2. Le Bilan de Compétences	226
Article 7.4.3. Offrir des opportunités de mobilité	227
Article 7.4.4. Journée des métiers	228
Article 7.5. ACCOMPAGNER LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERÇANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES	228
Article 7.5.1. Exercice du ou des mandats	229
Article 7.5.2. Evolution de carrière	229
Article 7.5.3. Formation	230
7.5.3.1. Garantie de formation	230
7.5.3.2. Maintien et évolution des compétences PROFESSIONNELLES	230
7.5.3.3. Bilan de compétences et d'orientation	230
7.5.3.4. Garantie de rémunération	230
7.5.3.5. Garantie de retour à activité	230
Article 7.5.4. COMMISSION NATIONALE FORMATION	231
Article 7.6. DES FORMATIONS POUR LES SALARIES INAPTES EN VUE DE FAVORISER LEUR RECLASSEMENT (Extrait de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF, à durée déterminée du 22 mars 2017, rétroactif au 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019)	231
Article 7.6.1. Formation en vue d'un reclassement en interne	231
Article 7.6.2. Formation en vue d'un reclassement en externe	232
TITRE 8 EMPLOI & DIVERSITÉ	233
Article 8.1. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de CSF (Accord à durée indéterminée du 22 mai 2014 et son avenant n°1 du 27 mai 2015).	233

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Article 8.1.1. RENFORCER LA POLITIQUE D'EMBAUCHE ET DE MIXITE DE L'EMPLOI	233
8.1.1.1. OBJECTIF : GARANTIR LE RESPECT DU PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE.....	233
8.1.1.2. OBJECTIF : FAVORISER LA MIXITE DES EMPLOIS	234
8.1.1.3. OBJECTIF : AMELIORER l'accessIBILITE DES FEMMES AUX POSTES D'ENCADREMENT	235
Article 8.1.2. ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	236
8.1.2.1. ACCES IDENTIQUE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	236
8.1.2.2. FACILITES D ACCES AUX FORMATIONS POUR LES SALARIES AYANT DES CONTRAINTES FAMILIALES	237
8.1.2.3. Développer des actions de formation sur l'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes	237
Article 8.1.3. PROMOTIONS PROFESSIONNELLES	238
8.1.3.1. OBJECTIF : ASSURER L EGALITE DES CHANCES DANS L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	238
8.1.3.2. ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE	240
Article 8.1.4. REMUNERATION	241
8.1.4.1. OBJECTIF : GARANTIR L EGALITE SALARIALE	241
8.1.4.2. SUPPRIMER PROGRESSIVEMENT D'EVENTUELS ECARTS NON JUSTIFIES ENTRE LES REMUNERATIONS DES FEMMES ET DES HOMMES.....	241
8.1.4.2.1. Favoriser le temps complet.....	241
8.1.4.2.2. Diagnostic sur les rémunérations.....	241
Article 8.1.5. MATERNITE, PATERNITE, ADOPTION ET PARENTALITE	242
8.1.5.1. maternite	242
8.1.5.2. le conge paternite	243
8.1.5.3. parentalite.....	243
8.1.5.3.1. depart en conge	243
8.1.5.3.2. retour de conge.....	244
8.1.5.4. salaire, INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET PRIMes	245
Article 8.1.6. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITES FAMILIALES	245
8.1.6.1. OBJECTIF : AMELIORER LA CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE personnelle PAR DES mesures d'AMENAGEMENTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL	246
8.1.6.1.1. Aménagements d'horaires	246
8.1.6.1.2. Réunions et déplacements professionnels	246
8.1.6.1.3. Congé de présence familiale	247
8.1.6.2. OBJECTIF: AMELIORER LA CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE FAMILIALE PAR DES DISPOSITIONS LIEES A LA PARENTALITE.....	247
Article 8.1.7. SENSIBILISATION ET PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE	248
Article 8.1.8. SUIVI DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD	250
8.1.8.1. mise EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD	250
8.1.8.2. MISE EN PLACE D'INDICATEURS DE SUIVI	250
Article 8.2. Accord intergénérationnel de la société CSF (Accord à durée déterminée du 03 février 2017) ..	252
Article 8.2.1. Définition des tranches d'âges des salariés « <i>jeunes</i> » et des salariés « <i>seniors</i> » concernés par les engagements de l'accord.....	252
Article 8.2.2. Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi	252
8.2.2.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)	252
8.2.2.2. MODALITES d'accès à la formation, notamment au plan de formation, des jeunes, en particulier les moins qualifiés	253
8.2.2.3. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise	254
8.2.2.3.1. Désignation et fonctions des référents.....	254

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

8.2.2.3.2. Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise	254
8.2.2.4. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent	255
8.2.2.5. Perspectives de développement de l'alternance et des stages et conditions d'accueil des alternants et des stagiaires	256
8.2.2.6. Accompagnement des SALARIES étudiants.....	256
8.2.2.7. Indicateurs de suivi	256
Article 8.2.3. Engagements en faveur de l'emploi des seniors	257
8.2.3.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés	257
8.2.3.2. évolution de carrières et acces à la formation professionnelle	258
8.2.3.3. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité	259
8.2.3.4. Aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite	260
8.2.3.4.1. Aménagement des fins de carrières.....	260
8.2.3.4.2. Guide retraite	261
8.2.3.4.3. Réunions de préparation à la retraite	261
8.2.3.4.4. Indicateurs de suivi	261
Article 8.2.4. Les engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.....	262
8.2.4.1. Développement du tutorat	262
8.2.4.2. Indicateurs de suivi	263
Article 8.2.5. L'accès à la formation	263
Article 8.2.6. Egalite professionnelle et mixité des emplois dans l'entreprise	263
Article 8.2.7. Lutte contre les discriminations	264
Article 8.2.8. Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements.....	264
Article 8.2.9. Suivi de l'accord	264
Article 8.3. Accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF (Accord à durée déterminée du 22 mars 2017).....	265
Article 8.3.1. CHAMP D'APPLICATION	265
Article 8.3.2. LE PILOTAGE DE LA MISSION HANDICAP : LES ACTEURS ET LES MOYENS DE LA POLITIQUE HANDICAP	266
8.3.2.1. les acteurs DE LA POLITIQUE HANDICAP	266
8.3.2.1.1. uN PILOTE nATIONAL MISSION hANDICAP.....	266
8.3.2.1.2. Les Chargés de mission HANDICAP	266
8.3.2.1.3. Un Comité de Pilotage	266
8.3.2.1.4. Une Commission de suivi et de propositions	267
8.3.2.1.5. Le Référent Handicap	268
8.3.2.1.6. Les instances représentatives du personnel	272
8.3.2.2. La formation de l'encadrement à l'emploi de travailleurs handicapés.....	272
8.3.2.3. LES MOYENS FINANCIERS DE LA POLITIQUE HANDICAP	273
8.3.2.4. Les actions de communication et les supports techniques.....	273
8.3.2.5. FOCUS SUR LES STRUCTURES EN RETRAIT	273
Article 8.3.3. LE RECRUTEMENT & L'INTEGRATION	274
8.3.3.1. OBJECTIFS QUANTITATIFS	274
8.3.3.1.1. Le bilan à fin 2015 des recrutements	274
8.3.3.1.2. Les objectifs de recrutement	274
8.3.3.1.3. La détermination des objectifs de recrutement par Direction Opérationnelle	274
8.3.3.2. OBJECTIFS QUALITATIFS	275

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

8.3.3.2.1. La priorité aux embauches en CDI.....	275
8.3.3.2.2. Les stages et les contrats EN ALTERNANCE.....	275
8.3.3.2.3. Le développement des réseaux partenaires	275
8.3.3.2.4. La procédure d'embauche et d'intégration	276
8.3.3.2.5. LES ACTIONS DE COMMUNICATION POUR PROMOUVOIR LE RECRUTEMENT ET L'integration	277
Article 8.3.4. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	278
8.3.4.1. Le développement du partenariat avec les services de santé au travail et les Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH).....	278
8.3.4.2. Le cas des salariés en mi-temps thérapeutique	279
8.3.4.3. LA COLLABORATION AVEC LES ERGONOMES.....	279
8.3.4.4. L'AIDE AU RECLASSEMENT DES SALARIES INAPTES	279
8.3.4.4.1. Des mesures spécifiques venant aider les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude.....	279
8.3.4.4.2. Des formations pour les salariés inaptes en vue de favoriser leur reclassement	280
8.3.4.5. L'aménagement de fin de carrières	280
8.3.4.6. Le financement des actions de maintien dans l'emploi	281
Article 8.3.5. LA FORMATION ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	281
8.3.5.1. LA FORMATION A L'ADAPTATION DU POSTE	281
8.3.5.2. L'ACCESSIBILITE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	282
8.3.5.3. L'entretien compétences et carrières (ECC).....	282
8.3.5.4. LES OBJECTIFS QUANTITATIFS.....	282
Article 8.3.6. MESURES COMPLEMENTAIRES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES	283
8.3.6.1. LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP	283
8.3.6.2. RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPE	283
8.3.6.3. L'AMENAGEMENT DES HORAIRES et autorisation d'absences	283
8.3.6.4. ASSISTANCE MATERIELLE et aide financière de la mission handicap.....	284
8.3.6.4.1. Assistance materielle du travailleur handicapé	284
8.3.6.4.2. Le Fonds de soutien de la Mission Handicap	284
8.3.6.5. LE PARRAINAGE DE PROJETS.....	284
Article 8.3.7. LE SECTEUR ADAPTE	285
Article 8.3.8. COMMUNICATION DE L'ACCORD	285
Article 8.4. Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) – Anticipation et accompagnement de la transformation sociale (Accord à durée déterminée du 12 mars 2019, applicable du 12 mars 2019 au 11 mars 2022).....	286
Article 8.5. Accord collectif de Groupe instituant un congé de fin de carrière dans le cadre de la GPEC du 7 juin 2018	393
Article 8.6. Accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise du 7 juin 2018	397
TITRE 9 PRÉVOYANCE & FRAIS DE SANTE	417
Article 9.1. REGIME DE PREVOYANCE – DECES INVALIDITE INCAPACITE –DES CADRES et AGENTS DE MAITRISE – Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014.....	417

Article 9.2. REGIME DE PREVOYANCE – DECES INVALIDITE INCAPACITE –DES EMPLOYES – Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014	428
--	------------

Article 9.3. REGIME DE COMPLEMENTAIRE SANTE POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL - Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014	439
---	------------

Article 9.4. Avenant n°1 du 29 septembre 2017 de l'accord collectif de Groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel du 30 juin 2014	450
---	------------

TITRE 10 DROIT SYNDICAL & INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....458

Article 10.1. L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE CSF	458
--	------------

Article 10.1.1. Les Délégués Syndicaux	458
--	-----

10.1.1.1. Périmètre de désignation.....	458
---	-----

10.1.1.2. Nombre de mandats	458
-----------------------------------	-----

Article 10.1.2. Fonctionnement des groupes de négociation nationale	459
---	-----

10.1.2.1. Composition	459
-----------------------------	-----

10.1.2.2. Réunions préparatoires aux réunions de négociations nationales	459
--	-----

Article 10.1.3. Moyens mis à la disposition des organisations syndicales représentatives	460
--	-----

10.1.3.1. Repas, hôtel, déplacement	460
---	-----

10.1.3.2. Avance permanente	461
-----------------------------------	-----

10.1.3.3. Budget de contribution à la concertation sociale	461
--	-----

10.1.3.4. Transmission de documents	462
---	-----

10.1.3.5. Crédits d'heures spécifiques	462
--	-----

10.1.3.6. Moyens informatiques	463
--------------------------------------	-----

10.1.3.7. Assistance des salariés dans le cadre d'une procédure de licenciement.....	463
--	-----

10.1.3.8. Réunion annuelle des Organisations Syndicales représentatives dans CSF.....	464
---	-----

10.1.3.9. Information Syndicale	464
---------------------------------------	-----

Article 10.1.4. Rémunération des titulaires d'un mandat de représentation du personnel.....	465
---	-----

10.1.4.1. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des salariés DSC ou DSN dispensés d'activité (cadres, agents de maîtrise, EC4)	465
--	-----

10.1.4.1.1. Agents de maîtrise et cadres.....	465
---	-----

10.1.4.1.2. EC4	465
-----------------------	-----

10.1.4.2. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4)	465
--	-----

10.1.4.2.1. Agents de maîtrise et cadres.....	465
---	-----

10.1.4.2.2. EC4	466
-----------------------	-----

10.1.4.3. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle inférieure à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4)	466
--	-----

Article 10.2. LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DE CSF 467	
---	--

Article 10.2.1. Cadre Juridique	467
---------------------------------------	-----

Article 10.2.2. Comité Central d'Entreprise	467
---	-----

10.2.2.1. Date de mise en place	467
---------------------------------------	-----

10.2.2.2. Composition du CCE	467
------------------------------------	-----

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

10.2.2.2.1. Nombre de sièges.....	467
10.2.2.2.2. Représentants syndicaux au CCE	468
10.2.2.3. Désignation des membres du CCE au sein du CE	468
10.2.2.4. Fin des mandats	469
10.2.2.5. Remplacement	469
10.2.2.5.1. Remplacement des titulaires temporairement absents	469
10.2.2.5.2. Remplacement des titulaires ayant cessé définitivement ses fonctions	469
10.2.2.6. Missions	469
10.2.2.7. Moyens.....	470
10.2.2.7.1. Heures de Délégation.....	470
10.2.2.7.2. Réunion ordinaire, extraordinaire et préparatoire	470
10.2.2.7.3. Gestion des frais engagés au titre des déplacements inhérents aux réunions CCE – Repas, déplacement, hébergement.....	470
10.2.2.8. Information sur la politique de l'emploi	470
Article 10.2.3. Commissions nationales	471
10.2.3.1. Commission économique.....	471
10.2.3.2. Commission nationale hygiène, sécurité et conditions de travail	471
10.2.3.2.1. Composition de la CNHSCT.....	471
10.2.3.2.2. Missions de la CNHSCT.....	471
10.2.3.2.3. Modalités de fonctionnement de la CNHSCT.....	471
10.2.3.3. Commission Nationale de la Formation	472
10.2.3.4. Commission Nationale Emploi (NAO 2015).....	472
Article 10.2.4. Comité d'Établissement.....	472
10.2.4.1. Périmètre de mise en place	472
10.2.4.2. Fonctionnement.....	474
10.2.4.2.1. Nombre de sièges	474
10.2.4.2.2. Représentants syndicaux	475
10.2.4.3. Missions	475
10.2.4.4. Moyens.....	475
10.2.4.4.1. Moyens Matériels	475
10.2.4.4.2. Budget de fonctionnement et contribution patronale aux activités sociales et culturelles	477
10.2.4.4.3. Heures de Délégation.....	477
10.2.4.4.4. Réunions Préparatoires.....	477
10.2.4.4.5. Moyens de la commission hygiène, sécurité et conditions de travail des comités d'établissement.....	478
Article 10.2.5. Les Délégués du Personnel	479
10.2.5.1. Périmètre	479
10.2.5.2. Nombre de sièges	479
10.2.5.3. Moyens.....	480
10.2.5.3.1. Crédit d'heures.....	480
10.2.5.3.2. Moyens attribués aux Délégués du Personnel.....	480
10.2.5.3.3. Moyens supplémentaires et formation des délégués du personnel investis des missions du CHSCT	481
Article 10.2.6. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité & des Conditions de Travail (CHSCT)	481
10.2.6.1. Périmètre	481
10.2.6.2. Désignation du CHSCT	482
10.2.6.3. Composition CHSCT.....	483
10.2.6.4. Moyens attribués aux membres du CHSCT	483

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

10.2.6.5. Présentation dans les CE d'un bilan annuel de l'hygiène, la sécurité et des conditions de travail	483
Article 10.2.7. Durée des mandats des représentants du personnel élus	483
Article 10.2.8. Suivi de l'accord sur l'exercice droit syndical	483
Article 10.3. Accord sur l'exercice du droit syndical au sein de la Société CSF du 5 juin 2019	484
Article 10.3.1. L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIETE CSF	484
10.3.1.1. Mandats syndicaux et périmètres de désignation	484
10.3.1.2. Fonctionnement des groupes de négociation nationale	487
10.3.1.2.1. Composition	487
10.3.1.2.2. Reunions préparatoires aux réunions de négociations nationales	487
10.3.1.3. Moyens mis à la disposition des salariés CSF appartenant à des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise	488
10.3.1.3.1. Repas, hôtel, déplacement.....	488
10.3.1.3.2. Avance permanente	489
10.3.1.3.3. Budget de contribution à la concertation sociale	489
10.3.1.3.4. Transmission de documents	490
10.3.1.3.5. Crédits d'heures spécifiques	490
10.3.1.3.6. Moyens informatiques	491
10.3.1.3.7. Assistance des salariés dans le cadre d'une procédure de licenciement ou de rupture conventionnelle individuelle	491
10.3.1.3.8. Réunion annuelle des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société CSF	492
10.3.1.3.9. Réunion des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société CSF faisant suite aux élections des membres des CSE d'Etablissement.....	493
10.3.1.3.10. Information Syndicale	494
10.3.1.4. Rémunération des titulaires d'un mandat désignatif et/ou électif.....	494
10.3.1.4.1. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des salariés DSC ou DSN dispensés d'activité (cadres, agents de maîtrise, EC4)	494
10.3.1.4.1.1 Agents de matrise et cadres	494
10.3.1.4.1.2 Employés Commerciaux niveau 4	494
10.3.1.4.2. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4)	495
10.3.1.4.2.1 Agents de maîtrise et cadres	495
10.3.1.4.2.2 Employés Commerciaux niveau 4	495
10.3.1.4.3. Calcul de la prime de performance/d'objectifs des autres salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif exigeant une disponibilité réelle inférieure à 50% de leur temps de travail (cadres, agents de maîtrise, EC4).....	495
Article 10.4. Accord sur la mise en place des comités sociaux et économiques d'Etablissement (CSE d'Etablissement) et du comité social et économique central (CSE CENTRAL) au sein de la Société CSF du 5 juin 2019	495
Article 10.4.1. OBJET	496
Article 10.4.2. MISE EN PLACE DES CSE	496
10.4.2.1. Les comites sociaux et economiques d'établissement	496
10.4.2.1.1. Notion d'établissement distinct	496
10.4.2.1.2. Nombre, périmètre et composition de chaque CSE d'établissement.....	498
10.4.2.1.2.1 Périmètre des CSE d'Etablissement	498

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

10.4.2.1.2.2 Composition des CSE d'Etablissement	499
10.4.2.1.3. Moyens matériels	502
10.4.2.1.4. Réunions	502
10.4.2.1.5. Réunions préparatoires	503
10.4.2.2. Le CSE Central.....	503
10.4.2.2.1. Membres du CSE Central.....	503
10.4.2.2.2. Modalités de désignation des délégations du personnel des CSE d'Etablissement au CSE Central	503
10.4.2.2.3. Bureau du CSE Central	504
10.4.2.2.4. Personnes assistant aux réunions du CSE Central avec voix consultative	504
10.4.2.2.4.1 Membres suppléants élus	505
10.4.2.2.4.2 Représentants syndicaux au CSE Central	506
10.4.2.2.4.3 Personnalités qualifiées en matière de santé, sécurité et conditions de travail	506
10.4.2.2.5. Réunions du CSE Central.....	506
Article 10.4.3. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES CSE	506
10.4.3.1. Attributions respectives	506
10.4.3.2. Principales règles de fonctionnement des CSE	507
10.4.3.2.1. Réunions	507
10.4.2.2.1.1 Réunions du CSE Central	507
10.4.2.2.1.1 Réunions des CSE d'Etablissement.....	507
10.4.2.2.1.2 Modalités de remplacement des titulaires par les suppléants lors des réunions.....	507
10.4.3.2.2. Procès-verbaux des réunions	508
10.4.3.2.3. Règlement intérieur des CSE	508
10.4.3.2.4. Ressources	508
10.4.3.2.4.1 Budget de fonctionnement	508
10.4.3.2.4.1.2 Activités Sociales et Culturelles.....	508
10.4.3.2.4.1.3 Règles d'attribution des sommes aux CSE d'Etablissement.....	508
Article 10.4.4. LES COMMISSIONS DU CSE	508
10.4.4.1. Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail d'établissement (CSSCT d'Etablissement) ET Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT Centrale).....	508
10.4.4.1.1. Mise en place et composition des CSSCT d'établissement	509
10.4.4.1.1.1 Mise en place des CSSCT d'Etablissement	509
10.4.4.1.1.2 Désignation des membres de la CSSCT d'Etablissement.....	509
10.4.4.1.2. Mise en place et composition de la CSSCT centrale	510
10.4.4.1.3. Attributions et modalités de fonctionnement des CSSCT.....	511
10.4.4.1.4. Heures de délégation et moyens des membres des CSSCT	512
10.4.4.1.5. Modalités de formation des membres des CSSCT	513
10.4.4.2. AUTRES Commissions.....	514
10.4.4.2.1. Commission Economique du CSE Central.....	514
10.4.4.2.2. Commission formation professionnelle.....	514
10.4.4.2.3. Commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	515
10.4.4.2.4. Commission d'information et d'aide au logement des CSE d'établissement	516
10.4.4.2.5. Dispositions applicables aux membres des Commissions	517
Article 10.4.5. MISE EN PLACE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE	517
10.4.5.1. Nombre de représentants de proximité et périmètre d'intervention	517
10.4.5.2. Attributions des représentants de proximité.....	519
10.4.5.2.1. Attributions conférées aux Représentants de Proximité	519
10.4.5.2.2. Modalités d'exercice des attributions des Représentants de Proximité	520

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

10.4.5.2.3. modalités de Désignation des Représentants de Proximité.....	520
10.4.5.2.4. Modalités de fonctionnement des Représentants de Proximité.....	521
Article 10.5. Avenant de renouvellement de l'accord du 21 décembre 2011 relatif à l'institution de Délégués Syndicaux Groupe France du 9 décembre 2014 (Avenant de renouvellement d'une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2018) du 20 décembre 2017.....	523
Article 10.6. Accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical (Accord à durée indéterminée en date du 7 juillet 2017)	533
Article 10.7. Accord collectif de Groupe relatif à la création de l'Observatoire Paritaire de la Transformation sociale « Carrefour 2022 » du 7 juin 2018.....	555
Article 10.8. Accord collectif de Groupe sur la création d'une instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location-gérance et la franchise chez Carrefour du 4 juillet 2018	562
Article 10.9. ABECEDAIRE	569

TITRE 1 REMUNERATIONS ET EPARGNE SALARIALE

Article 1.1. GRILLE DE SALAIRES & CLASSIFICATION SPECIFIQUE

Article 1.1.1. GRILLE DE SALAIRE

Applicable au 1^{er} mars 2015

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (151h67)	Pause 5% (5% de 151h67 soit 7h58) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1					
1 A (6 premiers mois)	9,699	1 471,05	73,56	10,184	1 544,61
1 B	9,699	1 471,05	73,56	10,184	1 544,61
Niveau 2					
2 A (6 premiers mois)	9,709	1 472,56	73,59	10,194	1 546,15
2B	9,829	1 490,76	74,50	10,320	1 565,26
Niveau 3					
3 A (12 premiers mois)	9,849	1 493,80	74,66	10,341	1 568,46
3B	10,022	1 520,04	75,98	10,523	1 596,02
3C	10,298	1 561,90	78,11	10,813	1 640,01
Niveau 4					
4 A (24 premiers mois)	10,033	1 521,71	76,13	10,535	1 597,84
4 B	10,591	1 606,34	80,38	11,121	1 686,72
4 C	10,945	1 660,03	82,96	11,492	1 742,99

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

- 1er septembre 2017 -

Forfait Minimum Maîtrise 43h25 / semaine		Forfait Minimum Cadre 216 jours / an	
5 A	2 013 €	Niveau 7	2 480 €
5 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 034 €	Niveau 7 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 505 €
6 A	2 128 €	Niveau 8	3 347 €
6 B (Après 3 ans dans le niveau)	2 149 €		

Pour les cadres, les parties conviennent que la grille de salaire Market est définie plus favorablement que le salaire minimum annuel garanti par la CCN. Elle est déterminée de façon à ce que le salaire fixe minimum garanti, comprenant notamment la rémunération annuelle, la prime de fin d'année et la prime de vacances, à un cadre en forfait jour ne puisse être inférieur à ce minima de branche.

Article 1.1.2. CLASSIFICATION SPECIFIQUE

La classification applicable au sein de CSF est la classification prévue par la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire N° 3305.

Cependant, compte tenu de l'évolution des environnements et des métiers, CSF a été amené à créer des échelons de niveaux spécifiques qui sont les suivants :

1.1.2.1. CREATION NIVEAU 4C

Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle organisation Tous Commerçants, deux nouveaux postes clé ont été créés : Approvisionneur Principal et Gestionnaire de Stock.

L'approvisionneur principal a pour mission principale la coordination du travail des employés pour la dépote et la mise en rayon.

Le gestionnaire de stock a pour mission principale de fiabiliser les données Caroline et de piloter la gestion des stocks du magasin.

Afin de reconnaître la spécificité de ces deux métiers, la Direction et les partenaires sociaux décident de créer un niveau 4 C.

Cette nouvelle classification bénéficiera automatiquement à tous les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans le niveau 4B et en qualité d'approvisionneur principal ou gestionnaire de stock.

Le Responsable Relations Clients a notamment pour mission de contribuer à la satisfaction de la clientèle par l'optimisation de la tenue du point d'accueil et de la ligne de caisse.

Afin de reconnaître la spécificité de ce métier clé pour l'organisation des magasins, les employés occupant le poste de Responsable Relations Clients depuis au moins un an à la date du 1^{er} avril 2017 et qui ne seraient pas déjà classifiés à un niveau supérieur, se verront proposer, au plus tôt à compter du 1^{er} avril 2017 et au plus tard au 1^{er} juillet 2017, un avenant à leur contrat de travail prévoyant leur évolution vers le niveau 4C avec la

-1er Septembre 2019-

rémunération correspondante dès le 1^{er} jour du mois qui suit leur acceptation dans la période du 1^{er} avril 2017 et 1^{er} juillet 2017.

1.1.2.2. CREATION DE NIVEAUX 5B ET 6B

Afin de reconnaître et de valoriser l'ancienneté acquise par les salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 5B et un niveau 6B.

Cette nouvelle classification bénéficiera automatiquement à tous les salariés justifiant de trois ans d'ancienneté au sein du niveau concerné.

La rémunération minimale correspondant à ces niveaux est fixée par la grille de salaire CSF.

1.1.2.3. CREATION DE NIVEAU 7B

Afin de reconnaître et de valoriser l'ancienneté acquise par les salariés présents dans l'entreprise depuis plusieurs années, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 7B.

Cette nouvelle classification bénéficiera automatiquement à tous les salariés justifiant de trois ans d'ancienneté au sein du niveau concerné.

La rémunération minimale correspondant au niveau 7B est de 2498 euros bruts mensuels pour un forfait annuel de 216 jours travaillés.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} avril 2015, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015. »

Il est précisé que ces dispositions ne modifient pas l'article 1 de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014 concernant le passage au niveau 8 des Directeurs de magasin.

1.1.2.4. CREATION DE NIVEAU 3C

Afin de reconnaître et de valoriser la détention ou obtention de certains diplômes ou qualifications de salariés présents dans l'entreprise, les partenaires sociaux et la Direction décident de mettre en place un niveau 3C pour les salariés titulaires d'un CAP, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou d'une VAE et qui exerceraient au sein de l'entreprise un métier en lien direct avec un des diplômes précité.

Cette nouvelle classification sera proposée à tous les salariés en CDD et en CDI au sein de l'entreprise et qui justifieront de la détention d'un CAP, CQP ou d'une VAE validés et qui ne seraient pas déjà classifiés à un niveau supérieur.

La rémunération minimale correspondant au niveau 3C est de 1 640 euros bruts mensuels pour un salarié à temps plein (temps de présence).

Les salariés visés au présent article se verront proposer un avenant à leur contrat de travail leur permettant d'accéder au niveau 3C au plus tôt à compter du 1er avril 2016 et au plus tard le 1er juillet 2016. En tout état de cause, quelle que soit la date de signature de l'avenant au contrat de travail relatif au passage au niveau 3C

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

(entre le 1er avril 2016 et le 1er juillet 2016), il sera fait application de la rémunération prévue pour le niveau 3C ci-dessus de façon rétroactive au 1er avril 2016.

Enfin, la Direction favorisera, dans la mesure du possible et sur demande du collaborateur, son affectation sur un rayon en lien avec son diplôme lorsque cela n'est pas déjà le cas.

Article 1.2. PRIMES

Article 1.2.1. PRIME ANNUELLE OU « 13EME MOIS »

Il sera fait application des dispositions de la convention collective nationale de branche avec les précisions ci-dessous. Concernant la condition d'une année d'ancienneté, elle est réputée acquise lorsque le salarié est entré dans l'entreprise au plus tard le 2 janvier.

A mi-décembre, chaque salarié potentiellement bénéficiaire percevra un acompte égal à 75 % du montant brut de la prime.

Le versement du solde de la prime annuelle interviendra avec la paye du mois de décembre (en retenant bien évidemment l'acompte et les cotisations afférentes).

La date de versement du solde (31 décembre) est considérée comme date de versement de la prime.

Si à cette date, les conditions d'attribution ne sont pas réunies, l'acompte sera retenu sur la dernière fiche de paie.

Il est précisé que les jours d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail n'ayant pas donné lieu à complément de salaire par l'entreprise n'auront pas d'impact (pas de proratisation) sur le calcul de la prime annuelle.

Cette disposition s'applique dès le versement de la prime annuelle 2015.

Article 1.2.2. PRIME DE VACANCES CSF

1.2.2.1. BENEFICIAIRES

Une prime de vacances, payable avec le bulletin de paie du mois de juin de chaque année, est attribuée à tout salarié présent dans les effectifs de l'entreprise à la date de son versement.

1.2.2.2. MODALITES DE CALCUL

▪ Employés :

Tout employé, après un an d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour bénéficiera du droit à la prime dite « de vacances » dont le montant évoluera selon le principe de progressivité suivant :

Avant la 1^{ère} année d'ancienneté (Année d'entrée) : pas de prime

Année d'acquisition de la condition d'un an d'ancienneté révolue (Année N) : calcul de la prime apprécié au 30 juin, au prorata du nombre de mois d'ancienneté au-delà de 12 mois (date anniversaire du contrat) : maximum 100 € bruts

Après 2 ans d'ancienneté (Année N+1) : 100 € bruts

Après 3 ans d'ancienneté (Année N+2) : 25% de ½ mois de salaire brut de base

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Après 4 ans d'ancienneté (Année N+3) : 50% de ½ mois de salaire brut de base

Après 5 ans d'ancienneté (Année N+4) : 105% de ½ mois de salaire brut de base

Après 10 ans d'ancienneté (Année N+9): 120% de ½ mois de salaire brut de base

Après 15 ans d'ancienneté (Année N+14): 125% de ½ mois de salaire brut de base

▪ Cadres et agents de maîtrise

Tout Cadre ou Agent de maîtrise bénéficiera d'une prime dite « de vacances » dont le montant est de :

620 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant moins de 7 ans d'ancienneté,

770 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant entre 7 et **12** ans d'ancienneté,

850 € bruts pour les cadres et agents de maîtrise ayant au moins 12 ans d'ancienneté.

La condition d'ancienneté s'apprécie au moment du versement de la prime.

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1^{er} juin 2017.

Dispositions communes

Pour les salariés à temps partiel à la date de versement, le calcul sera réalisé au prorata de l'horaire contractuel de mai.

Pour tous les salariés, la prime sera calculée au prorata du temps de présence dans le Groupe sur les 12 derniers mois écoulés à la date du versement de la prime (cas général) ou sur la période ayant servi au calcul de la prime (cas particulier des employés ayant moins de deux ans d'ancienneté à la date du versement).

Dans ce cadre, sont assimilées à du temps de présence, les absences pour les raisons suivantes : congés payés, congés conventionnels pour événements familiaux, jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail, utilisation des droits ouverts par le compte épargne temps ou par des dispositifs maintenus à titre transitoire (exemple PIEC), heures de délégation, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, congé maternité ou adoption, formation économique, sociale et syndicale, formation (effectuée à la demande de l'employeur) ou résultant de dispositions légales liées à la formation des représentants du personnel en exercice, repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

Il en résulte que toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul à raison de 1/365ème par jour d'absence.

Le salaire de référence tel que visé ci-dessus est égal au salaire brut de base versé en mai à l'exclusion de tout autre élément de salaire.

1.2.2.3. EXCLUSION DE LA PRIME DE VACANCES POUR LE CALCUL DE LA PRIME ANNUELLE

La prime de vacances ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime annuelle visée à l'article 1.2.1 de cet accord.

Article 1.2.3. PRIME SUR RESULTATS EC4

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les salariés « Employé commercial de niveau 4 » bénéficieront d'une part variable annuelle sur objectifs. Cette prime individuelle ne sera versée aux salariés EC4 que sous réserve de trois mois complets de présence au sein de CSF en qualité d'Employé Commercial niveau 4. Les autres salariés de niveau 4 pourront demander le bénéfice de cette prime sous réserve de signer un avenant à leur contrat de travail pour obtenir la qualification d'Employé Commercial niveau 4.

Les employés de niveau 4 exerçant des fonctions administratives en magasin ou en siège bénéficieront d'une part variable annuelle sur objectifs dans les mêmes conditions et modalités que les employés commerciaux de niveau 4 tel que prévues par le présent article.

Cette prime individuelle est fixée en fonction de l'atteinte de 3 objectifs définis par le responsable hiérarchique en concertation avec le collaborateur lors d'un entretien. Ces 3 objectifs feront l'objet d'une note écrite remise au salarié par le supérieur hiérarchique.

Les 3 objectifs définis doivent être :

- pertinents au regard de la mission du collaborateur
- accessibles et accompagnés des moyens pour l'atteindre
- mesurables et accompagnés d'indicateurs partagés
- motivants

Chaque objectif est en correspondance avec un montant maximum, qui sera attribué à partir de l'évaluation des résultats de l'année qui vient de s'écouler (soit 300 euros pour le premier objectif / 300 euros pour le second objectif / 400 Euros pour le troisième objectif). Le total maximum de la prime est de 1000 euros pour une année pleine.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul de cette prime individuelle s'effectuera au prorata de l'horaire contractuel. Cette prime sera calculée au prorata temporis en fonction du temps de présence au sens de la législation relative aux congés payés légaux.

En cas de désaccord sur l'appréciation de l'atteinte des objectifs, le directeur de magasin pourra être saisi pour trancher le différend. Pour ce faire, il s'appuiera sur les observations de chacune des parties.

La réalisation de l'entretien avec le responsable hiérarchique ainsi que le versement de la prime sur résultats correspondant au degré d'atteinte des objectifs de l'année passée interviendront au plus tard le 30 avril. L'absence d'objectifs fixés à cette date donnera lieu au versement de la totalité de la prime.

Article 1.2.4. PRIME DE DIPLOME

Il est accordé aux salariés qui obtiennent un des diplômes suivants, une prime spécifique d'un montant forfaitaire de 150 € bruts.

Les diplômes ouvrant droits à cette prime sont les suivants, sous réserve qu'ils soient en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité:

- CAP,
- BEP,
- Brevet technicien,
- Baccalauréat général ou professionnel,
- BTS,
- Diplôme d'ingénieur CNAM,
- Licence,
- Master 1 et 2.

-1er Septembre 2019-

Lorsqu'un des diplômes ci-dessus est obtenu par le biais d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), le salarié bénéficiera, au lieu de la prime de 150€ brut, d'une prime d'un montant forfaitaire de 170 € bruts, sous réserve qu'il soit en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité.

Les salariés qui obtiennent un certificat de qualification professionnelle (CQP) se verront attribuer une prime d'un montant forfaitaire de 170 € bruts, sous réserve qu'il soit en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité.

Pour bénéficier de l'une de ces deux primes, les conditions ci-dessous doivent être remplies:

- être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée non suspendu
- ne pas bénéficier du statut étudiant
- les cours devront avoir été suivis en dehors du temps de travail, sauf les hypothèses de formation dans le cadre du plan de formation ou du congé individuel de formation.

Cette prime sera versée sur production d'un justificatif du diplôme avec la fiche de paie du mois suivant la présentation de ce justificatif.

Article 1.2.5. PRIMES D'ANCIENNETE

Les parties confirment qu'il n'existe pas de prime d'ancienneté dans le statut collectif de CSF. Néanmoins, les dispositions qui avaient pu être arrêtées par les partenaires sociaux pour « geler » ces dispositions et en conserver le bénéfice sous certaines conditions à certains salariés ne sont pas remises en causes et continueront à être appliquées aux salariés étant CSF à la date du 30 juin 2004 et ayant effectivement perçu une prime d'ancienneté avant le 31 décembre 1999.

Article 1.3. DATE DE PAIEMENT DES SALAIRES

Les virements de paie de tous les salariés CSF seront réalisés en fin de mois.

Article 1.4. REMUNERATION (Extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à durée indéterminée du 22 mai 2014 et de l'avenant n°1 à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société CSF du 27 mai 2015)

1.4.1.1. GARANTIR L'EGALITE SALARIALE

L'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes.

La rémunération à l'embauche est liée au poste, au niveau de formation, à l'expérience et aux responsabilités confiées et ne doit en aucun cas tenir compte du sexe de la personne recrutée.

L'entreprise veillera également à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps.

1.4.1.2. SUPPRIMER PROGRESSIVEMENT D'EVENTUELS ECARTS NON JUSTIFIES ENTRE LES REMUNERATIONS DES FEMMES ET DES HOMMES

a) Favoriser le temps complet

Dans certains métiers ou fonctions, la réduction des écarts salariaux peut passer notamment par des mesures visant à augmenter le taux d'emploi à temps complet.

La volonté de l'entreprise est donc de proposer davantage de temps complet ce qui pourrait permettre d'améliorer la mixité des emplois et de réduire les éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

b) Diagnostic sur les rémunérations

Les parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

Une attention particulière sera portée aux postes à responsabilité des cadres.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être uniquement basée sur les compétences de la personne, son expérience professionnelle, son ancienneté, sa formation, son niveau de responsabilité et les résultats obtenus liés à sa fonction.

La rémunération individuelle des agents de maîtrise et des cadres, sera déterminée sur la base de critères objectifs, ci-dessus mentionnés, sans discrimination entre les femmes et les hommes.

Dans son bilan social, à l'indicateur 222 « montant des 10 plus hautes rémunérations » CSF indique le nombre de femmes incluses dans cette catégorie.

Diagnostic

A l'examen du bilan comparé, les partenaires sociaux avaient constaté que des écarts salariaux existent entre les hommes et les femmes du statut cadres. Conformément à l'engagement pris dans l'accord initial du 15 décembre 2011, un diagnostic a été réalisé au cours de l'année 2012 et présenté aux membres de la commission de suivi de l'accord en septembre 2012.

Ce diagnostic a porté sur les managers magasin, les directeurs de magasin et les directeurs régionaux afin d'étudier plus finement les écarts salariaux et les raisons de ces écarts.

La comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer les éventuels écarts injustifiés de rémunération a été faite en tenant compte notamment des éléments suivants :

- fonction exercée ;
- poste occupé ;
- durée du travail ;
- qualification professionnelle ;
- ancienneté dans l'entreprise et dans le poste ;
- niveau d'éducation et/ou diplôme ;
- historique des résultats professionnels au sein de l'entreprise ;
- expérience professionnelle lors de l'embauche ;
- mobilité ...

-1er Septembre 2019-

Ce diagnostic n'a pas fait ressortir d'écarts de rémunération significatifs non justifiés sur les fonctions analysées.

Cependant, les parties signataires conviennent qu'une attention particulière doit être portée annuellement à l'évolution des écarts moyens de rémunération à travers le rapport de situation comparée afin que d'éventuels écarts de rémunération significatifs non justifiés ne se créent pas dans le temps.

CSF s'engage à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail et pour des performances, des compétences, une expérience professionnelle et une qualification identiques. L'objectif de CSF étant de faire disparaître tout écart non justifié de la rémunération entre les femmes et les hommes à postes et compétences équivalents.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à rappeler, notamment dans les communications relatives à la revue annuelle salariale, les principes généraux de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes.

En complément, afin de s'assurer que les congés maternité ou congés d'adoption ne pénalisent pas les salariés dans l'évolution de leur rémunération, il est convenu que les salariés de retour d'un congé maternité, ou congé d'adoption bénéficieront des augmentations générales attribuées à l'ensemble d'une catégorie professionnelle qui seraient attribuées pendant leur congé.

Ainsi, CSF se fixe pour objectif que :

- 100 % des directeurs (ces) de magasin soient sensibilisés sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes lors de la revue salariale ;
- 100% des salariés en congé maternité ou d'adoption bénéficieront de l'augmentation générale des salaires qui aurait lieu pendant leurs congés maternité ou adoption.

Article 1.5. INTERESSEMENT COLLECTIF DE CSF (Accord à durée déterminée du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, mis à jour avec son avenant n°2 du 25 juin 2019)

Article 1.5.1. DISPOSITIONS GENERALES

1.5.1.1. OBJET

Le présent accord constitue un accord d'intéressement collectif du personnel de la société CSF aux résultats de son exploitation et aux performances de ses équipes.

Il est conclu conformément aux dispositions des articles L.3311-1 et suivants du Code du travail.

Le présent accord a pour objet de définir :

- la durée et le champ d'application de l'accord;
- les salariés bénéficiaires;
- les caractéristiques de l'intéressement collectif;
- les modalités de calcul de l'intéressement collectif et critères de répartition;
- le plafonnement de l'intéressement collectif;
- les modalités d'information et de versement de l'intéressement collectif;
- le régime fiscal et social;
- l'information collective des salariés;
- le suivi de l'application de l'accord.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Tout ce qui ne serait pas prévu par l'accord sera régi par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

1.5.1.2. DUREE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.5.1.2.1. DUREE

Cet accord est conclu pour une durée de trois années civiles à compter de l'année 2017.

Il s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2017 et prendra fin au 31 décembre 2019.

A l'issue de ces trois années, les organisations syndicales représentatives de la Société CSF se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du système, sous la même forme ou sous une forme différente.

1.5.1.2.2. CHAMP D'APPLICATION

L'accord d'intéressement concerne l'ensemble des magasins et sièges de la société CSF existant à la date de la signature du présent avenant et dont la liste figure en annexe 1.

a) Périmètre d'appréciation du rattachement « sièges »

L'organisation commerciale de la société CSF est aujourd'hui composée de sept Directions Opérationnelles. En effet, les Directions Opérationnelles Ouest et Nord Ouest sont, depuis l'année 2018, regroupées au sein de la Direction Opérationnelle Ouest dont le siège se situe à Cesson-Sévigné.

Par ailleurs, suite au rééquilibrage de magasins entre les Directions Opérationnelles Ouest, Centre, Nord et Est et Ile de France intervenu en 2018, certains magasins appartiennent à une nouvelle Direction Opérationnelle. Les annexes au présent avenant refléteront ainsi cette nouvelle organisation. Il est toutefois convenu entre les parties que la Direction présentera, aux Comités d'établissement respectifs (Ouest, Nord Ouest, Centre, Nord et Est et Ile de France), et jusqu'aux prochaines élections professionnelles, les résultats de l'intéressement collectif des magasins relevant du périmètre de leur Direction Opérationnelle d'origine, en plus des résultats de l'intéressement collectif des magasins de leur Direction Opérationnelle.

Ainsi, la répartition des Directions Opérationnelles se fait de la manière suivante afin de déterminer le périmètre « siège » :

Siège	« Périmètre siège »
Cesson-Sévigné	➤ Direction Opérationnelle Ouest
Bourges – Le Subdray	➤ Direction Opérationnelle Centre
Toulouse	➤ Direction Opérationnelle Sud Ouest
Evry	➤ Direction Opérationnelle Ile de France
Aire sur la Lys	➤ Direction Opérationnelle Nord et Est
Lagnieu	➤ Direction Opérationnelle Rhône Alpes

Salon de Provence	➤ Direction Opérationnelle Sud Est
--------------------------	------------------------------------

Pour le siège national, le critère « siège » sera celui du « siège national ».

b) Cas particuliers

Cet accord s'appliquera en cas de rachat (sauf accord d'intéressement collectif se poursuivant), de création ou d'intégration d'un établissement en cours d'année. Dans cette hypothèse, il sera attribué au personnel concerné, et sous réserve qu'il remplisse les conditions d'ancienneté prévues à l'article I.3. du présent accord, un intéressement selon la formule définie pour les personnels « siège » du périmètre dans lequel il se situe et ce au prorata temporis du temps d'appartenance à la société CSF sur l'exercice considéré. Cette disposition ne s'appliquera que pour l'exercice social de l'intégration. Pour les exercices suivants, l'application des règles générales définies dans le présent accord sera faite et donnera alors lieu à la signature d'un avenant.

De même, dans l'hypothèse de la cession ou de la fermeture d'un établissement en cours d'année, il sera attribué au personnel concerné, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'ancienneté prévues à l'article I.3. du présent accord, un intéressement selon la formule définie pour les personnels « siège » du périmètre dans lequel il se situe et ce, au prorata temporis du temps d'appartenance à la société CSF sur l'exercice considéré.

De plus, pour le personnel d'un établissement cédé ou fermé qui serait amené à être muté dans un autre établissement CSF, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'ancienneté prévues à l'article I.3. du présent accord, la prime d'intéressement sera calculée de la façon suivante :

- pour partie, selon la formule définie pour les personnels « siège » du périmètre dans lequel il se situe et ce, au prorata temporis du temps d'appartenance à l'établissement cédé ou fermé sur l'exercice considéré ;
- pour partie, selon l'intéressement du magasin d'accueil au prorata temporis d'appartenance à cet établissement.

1.5.1.3. SALARIES BENEFICIAIRES

1.5.1.3.1. PRINCIPE

L'intéressement collectif défini par le présent accord est réservé aux seuls salariés des établissements, tels que mentionnés à l'article précédent, qui compteront à la clôture de l'exercice 3 mois d'ancienneté (au sens de l'article L.3342-1 du Code du travail) dans l'entreprise ou dans une ou plusieurs sociétés du Groupe Carrefour.

La détermination de l'ancienneté comprend tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de l'intéressement et des 12 mois qui la précèdent.

L'unité de travail à prendre en compte pour la détermination des droits à l'intéressement collectif est le lieu où le salarié exerce effectivement son activité et où il contribue le plus directement à la performance économique.

1.5.1.3.2. CAS PARTICULIERS

- En cas de mutation d'un salarié d'un établissement à un autre, d'un périmètre « siège » à un autre, ou d'une société à une autre au sein du Groupe Carrefour, l'intéressement collectif sera calculé en fonction de la durée d'appartenance du salarié à chacun de ces établissements, périmètre « siège », ou sociétés.
- En cas de départ de l'entreprise, le montant de l'intéressement collectif du salarié concerné, sera déterminé au prorata de son temps d'appartenance à l'entreprise pour l'exercice considéré.

-1er Septembre 2019-

- Les directeurs en formation, les managers magasin en formation et les managers de rayon en formation bénéficieront, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté, de l'intéressement collectif de l'unité de travail « siège » du périmètre de rattachement.
- Les formateurs, compte tenu de leurs activités, bénéficieront, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté, de l'intéressement collectif de l'unité de travail « siège » du périmètre de rattachement.
- Les pilotes, compte tenu de leurs activités, bénéficieront, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté, de l'intéressement collectif de l'unité de travail « siège national ».
- Les salariés, dispensés d'activité au titre de leur mandat syndical, bénéficieront sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté, de l'intéressement collectif de la dernière unité de travail à laquelle ils étaient rattachés avant leur dispense d'activité.
- Les salariés de la Direction Technique Supermarchés, de la Direction Expansion, de la Direction Pricing Etudes et Analyses et de la Direction Sécurité localisés dans les Directions Opérationnelles et travaillant pour le périmètre de la Direction Opérationnelle, bénéficieront, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté, de l'intéressement collectif de l'unité de travail « siège » de la Direction Opérationnelle dans laquelle ils travaillent effectivement.
- Les salariés de ces mêmes Directions, localisés dans les Directions opérationnelles, mais travaillant pour le périmètre national ou pour un périmètre multiformats national, bénéficieront, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté, de l'intéressement collectif de l'unité de travail « siège national ».

Article 1.5.2. CRITERES ET MODALITES SERVANT AU CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF

1.5.2.1. CARACTERISTIQUES DE L'INTERESSEMENT

Le montant de l'intéressement collectif ne dépend pas d'une décision discrétionnaire de l'une des parties signataires, mais uniquement des règles de calcul définies dans le présent accord. Il est donc variable et présente, par nature, un caractère aléatoire.

Les règles de calcul ne font intervenir que des éléments caractérisant les résultats ou les performances de l'entreprise, éléments sur lesquels chaque membre du personnel peut avoir une action directe ou indirecte.

Le montant dépend de la situation propre à chaque exercice, il est donc variable et peut être nul. L'intéressement collectif ne constitue ni dans son principe ni dans son montant un avantage acquis.

L'intéressement présente un caractère collectif puisqu'il a comme origine des données traduisant la marche de la société et des unités de travail d'une part, et qu'il est ouvert à tous les salariés bénéficiaires, d'autre part.

Les montants individuels attribués aux salariés bénéficiaires en application du présent accord n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent pas en compte dans l'application de la législation du travail et de la Sécurité Sociale.

L'intéressement collectif ne se substitue à aucun des éléments ou accessoires du salaire en vigueur dans l'entreprise.

1.5.2.2. MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF ET REPARTITION

1.5.2.2.1. SEUIL DE DECLENCHEMENT CONDITIONNANT LE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT ET PLAFONNEMENT DU MONTANT GLOBAL DISTRIBUABLE

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Tout intéressement collectif est conditionné préalablement à la constatation d'un progrès économique au cours d'un exercice social tel que reflété par le compte d'exploitation.

En tout état de cause, aucun intéressement ne pourra être distribué au titre de l'exercice 2018 courant du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018 si la contribution à l'activité des supermarchés France avant calcul de l'intéressement de l'exercice est inférieure à 0,5 % du Chiffre d'Affaires hors taxe hors essence (C.A. H.T. H.E.) « France » (magasins intégrés et activité franchiseur).

Ce taux constitue un seuil minimum de rentabilité indispensable à l'entreprise pour se maintenir. En conséquence, si ce seuil n'est pas atteint, le calcul de l'intéressement ne sera pas déclenché sur l'exercice concerné et donc aucun intéressement collectif ne sera versé.

1.5.2.2.2. MONTANT MAXIMAL PAR EXERCICE

Le montant maximal de l'intéressement est fixé sans référence au statut du collaborateur.

Pour un salarié à temps complet (temps de travail effectif de 35 heures et plus par semaine ou équivalence annuelle décomptée en heures ou en jours), il pourra atteindre un maximum de :

- 1 300 € pour l'année civile 2017
- 1 300 € pour l'année civile 2018
- 1 300 € pour l'année civile 2019

Pour les salariés à temps partiel, les montants ci-dessus seront calculés conformément aux dispositions de l'article II.2.5 du présent accord relatif aux modalités de calcul de l'intéressement individuel.

Le montant indiqué pour les années 2018 et 2019 pourra être revu annuellement par avenant au présent accord. Ces montants ne pourront pas être revus à la baisse.

1.5.2.2.3. MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement potentiel est calculé, dans la limite des montants maximaux définis ci-dessus, en fonction des résultats atteints par la collectivité des salariés travaillant dans l'entreprise au sein d'une même unité de travail et ce en fonction de 3 critères :

- Le chiffre d'affaires hors essence ;
- le taux de démarque hors essence, hors décote ;
- la notation issue des baromètres clients mensuels « France ».

Lorsque le seuil de déclenchement est atteint, les critères et les montants maxima correspondants sont les suivants :

Magasins :	2017	2018	2019
1/ C.A. TTC. H.E. « magasin »	600 €	600 €	600 €
2/ Taux de démarque H.E. hors décote « magasin »	350 €	350 €	350 €
3/ Notation issue des baromètres clients mensuels « France »	350 €	350 €	350 €
TOTAL.....	1 300 €	1 300 €	1 300 €

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Sièges (hors siège national) :	2017	2018	2019
1/ C.A HT H.E. du périmètre « siège »	600 €	600 €	600 €
2/ Taux de démarque H.E. hors décote du « périmètre siège »	350 €	350 €	350 €
3/ Notation issue des baromètres clients mensuels « France »	350 €	350 €	350 €
TOTAL.....	1 300 €	1 300 €	1 300 €

Siège National :	2017	2018	2019
1/ C.A HT H.E. « France »	600 €	600 €	600 €
2/ Taux de démarque hors essence hors décote « France »	350 €	350 €	350 €
3/ Notation issue des baromètres clients mensuels « France »	350 €	350 €	350 €
TOTAL.....	1 300 €	1 300 €	1 300 €

Ces critères d'intéressement pourront être revus annuellement par avenant au présent accord.

1.5.2.2.4. OBJECTIFS

• **Critère 1 : Chiffre d'Affaires Hors Essence**

Le C.A. H.T. H.E. CSF (magasins intégrés et activité franchiseur) est celui qui figure sur le reporting gestion consolidé de l'entreprise en cumul annuel au 31 décembre.

Le C.A. H.T. H.E. de périmètre « siège » est constitué par la somme des Chiffres d'Affaires de l'ensemble des magasins intégrés et de l'activité franchiseur du périmètre (magasins intégrés et activité franchiseur) en cumul annuel au 31 décembre.

Le C.A. T.T.C. H.E. de chaque magasin correspond aux recettes T.T.C. réalisées aux caisses de sortie de chaque magasin en cumul annuel au 31 décembre ;

➤ Objectif :

L'objectif 2019 de Chiffre d'Affaires à atteindre est constitué par le budget 2019 qui est arrêté au niveau France, du périmètre « siège », ou des établissements commerciaux, et qui figure en annexe du présent avenant.

➤ Pondération :

En fonction de l'atteinte de l'objectif, l'intéressement lié à ce critère sera calculé de la manière suivante pour 2019 :

1. C.A. H.E. (France ou Périmètres « siège » (H.T.) ou Magasin (T.T.C.))

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

X = Réalisé / budget	2019
$X \geq 101 \%$	600 €
$100 \% \leq X < 101 \%$	500 €
$99 \% \leq X < 100 \%$	450 €
$98 \% \leq X < 99 \%$	300 €
$97 \% \leq X < 98 \%$	200 €
$96 \% \leq X < 97 \%$	100 €
$95 \% \leq X < 96 \%$	50 €
$X < 95 \%$	0 €

De plus, le calcul de l'intéressement collectif lié au critère chiffre d'Affaires dont les modalités sont rappelées ci-dessus, ne pourra être inférieur à 50 € dès lors que le C.A. H.T. H.E. CSF tel que défini ci-dessus, arrêté au 31 décembre 2019 est au moins égal au C.A. H.T. H.E. CSF budgété au 31 décembre 2019 pour l'exercice 2019.

➤ Cas particuliers :

Il sera retenu pour le critère Chiffres d'Affaires le montant de la prime le plus favorable entre le montant de la prime obtenu au niveau du magasin et le montant de prime obtenu au niveau du périmètre « siège » pour les cas suivants :

- dans l'hypothèse où la date de fin des travaux de remodeling, d'agrandissement ou de transfert du magasin a été reportée de plus de 3 semaines de la date de fin de travaux initialement prévue sans fermeture du magasin ;
- dans l'hypothèse de report de travaux de remodeling, d'agrandissement ou de transfert du magasin sur l'année suivante ;
- dans l'hypothèse d'annulation de travaux de remodeling, d'agrandissement ou de transfert du magasin ;
- dans l'hypothèse de travaux (non prévus lors de l'établissement du budget) sur la voie de circulation ou sur la voie piétonne permettant l'accès direct au magasin (voies entourant strictement le magasin), ayant entraîné des difficultés d'accès pendant plus de 3 semaines ;
- dans l'hypothèse de travaux (non prévus lors de l'établissement du budget), sur le parking exploité par un tiers, ayant entraîné des difficultés de stationnement au magasin pendant plus de 3 semaines ;
- dans l'hypothèse de modifications (non prévues lors de l'établissement du budget), des conditions d'accès au parking du magasin, à savoir en présence d'un parking gratuit rendu payant, en l'absence de mesure de gratuité pendant les premières heures de stationnement.

Il sera retenu pour le critère Chiffre d'affaires que le montant de prime obtenu au niveau du magasin sera calculé à partir du budget retraité des semaines de fermeture au public pour les cas suivants :

- dans l'hypothèse où un sinistre (ayant donné lieu à une déclaration à une compagnie d'assurance) aurait conduit à la fermeture totale ou partielle au public du magasin ou à la fermeture totale du parking du magasin pour une durée supérieure à 1 semaine ;
- dans l'hypothèse où la réouverture du magasin, consécutive à une fermeture, suite à des travaux de remodeling, d'agrandissement ou de transfert, a été reportée de plus de 1 semaine de la date de réouverture initialement prévue ;
- dans l'hypothèse d'une fermeture administrative au public pendant plus de 1 semaine, consécutive à un arrêté de fermeture.

La Direction s'engage à sensibiliser durant chaque année d'application du présent accord les Directeurs Opérationnels, les Directeurs Régionaux et les Directeurs de magasin sur l'existence et la liste des cas

-1er Septembre 2019-

particuliers prévus par le présent accord et la nécessité de les remonter auprès de la DRH chaque année afin qu'ils soient étudiés en commission de suivi du présent accord.

- **Critère 2 : Taux de démarque hors essence, hors décote**

➤ Définition :

La Démarque correspond à l'écart entre la valorisation du stock théorique magasin et la valorisation du stock réel déterminé à l'inventaire. Au titre du présent accord, la démarque sera calculée de manière spécifique afin de retirer l'impact de la décote dans le calcul de ce critère.

Entrent dans la Démarque (au titre du critère 2 du présent accord):

- le vol,
- la casse,
- les coûts journaliers,
- les soldes,
- les variations tarifaires,
- la démarque administrative.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les sinistres (ruptures froid, incendie, vol...) qui ont fait l'objet d'une déclaration au service des assurances n'entrent pas dans la démarque.

A ce titre, la Direction s'engage à rappeler aux Directeurs de magasin durant chaque année d'application du présent accord, la nécessité de procéder à une déclaration au service des assurances en cas de survenance d'un sinistre et ce, même si le montant du sinistre est inférieur au montant de la franchise.

Le montant de la décote sera déduit de la démarque pour calculer le taux de démarque réalisé au titre de l'année N.

Le taux de démarque hors essence hors décote correspond donc au ratio suivant :

$$\frac{\text{Démarque HE réalisée année N} - \text{Décote réalisée année N}}{\text{CA hors taxe, hors essence (CA HT HE) réalisé année N}} \times 100$$

Le taux de démarque H.E. hors décote CSF est constitué par le taux qui est calculé sur l'ensemble des supermarchés CSF (somme des C.A. H.T. H.E. et de la Démarque H.E. hors décote des magasins de CSF).

Le taux de démarque H.E. hors décote des périmètres « siège » est constitué par le taux qui est calculé sur l'ensemble des supermarchés CSF de chacun de ces périmètres (somme des C.A. H.T. H.E. et de la Démarque H.E. hors décote des magasins du périmètre « siège »).

Le taux de démarque H.E. hors décote « magasin » est constitué par le taux qui est calculé pour le magasin.

Le taux de démarque H.E. hors décote est constaté pour chaque année au 31 décembre. Il est calculé avec un arrondi à la deuxième décimale.

➤ Objectif :

Pour le critère taux de démarque H.E. hors décote, il convient, pour obtenir la prime maximum d'un montant de 350 €, d'atteindre le taux budgété majoré de 0,10 point pour l'exercice 2019.

Ce taux budgété est, pour chaque périmètre de référence, constitué par le ratio des budgets 2019 de démarque H.E. et de C.A. H.T. H.E. qui sont arrêtés au niveau France, au niveau des périmètres « siège » ou au niveau des magasins et figure en annexe du présent avenant.

➤ Pondération :

En fonction de l'atteinte de l'objectif, l'intéressement collectif lié à ce critère sera calculé de la manière suivante :

2. Taux de démarque H.E. hors décote (France, Périmètres « siège », ou Magasin)	
<i>X = réalisé</i>	2019
taux budget + 0,10 ≥ X	350 €
taux budget + 0,02 ≥ X > taux budget + 0,10	250 €
taux budget - 0,05 ≥ X > taux budget + 0,02	150 €
taux budget - 0,10 ≥ X > taux budget - 0,05	100 €
taux budget - 0,50 ≥ X > taux budget - 0,10	50 €
X > taux budget - 0,50	0 €

-1er Septembre 2019-

De plus, le calcul de l'intéressement lié au critère du taux de démarque dont les modalités sont rappelées ci-dessus, ne pourra être inférieur à 50 € dès lors que le taux de démarque H.E. hors décote France tel que défini ci-dessus, arrêté au 31 décembre 2019 est au moins égal au taux de démarque H.E. hors décote France budgété au 31 décembre 2019 pour l'exercice 2019.

La Direction s'engage durant la période d'application de l'accord d'intéressement collectif CSF du 23 juin 2017 à sensibiliser les salariés des magasins en matière de lutte contre la Démarque. Cela passera notamment par un rappel des procédures applicables en matière de démarque, des formations, la nécessité d'opérer des contrôles dès la réception de la marchandise...

Critère 3 : Notation issue des baromètres clients mensuels « France »

➤ Définition :

Les baromètres clients mensuels permettent de recueillir les avis de clients représentatifs de notre clientèle. Ils sont réalisés « online » via un questionnaire.

La notation des baromètres clients mensuels retenue pour le calcul de l'intéressement collectif est celle issue de l'item relatif à la satisfaction générale des clients correspondant à la question : « Etes vous satisfait de votre magasin Carrefour Market [Nom du magasin] en général ? »

La notation issue de ces baromètres clients mensuels retenue pour le calcul de l'intéressement collectif correspond à la moyenne annuelle au niveau national des résultats des enquêtes mensuelles menées au cours de l'année 2019.

Ces enquêtes sont adressées mensuellement à la base clients de chaque magasin, soit 12 enquêtes par an.

La notation issue des baromètres clients mensuels est constatée pour l'exercice 2019 au 31 décembre au niveau national.

➤ Objectifs :

Pour l'exercice 2019, pour le critère national « Notation issue des baromètres clients mensuels France », il convient, pour obtenir la prime maximum d'un montant de 350 €, d'atteindre la note de 112.

En fonction de l'atteinte de l'objectif, l'intéressement collectif lié à ce critère sera calculé de la manière suivante pour l'exercice 2019 :

3. Notation issue des baromètres clients mensuels « France »	
	2019
$X \geq 112$	350 €
$108 \leq X < 112$	300 €
$105 \leq X < 108$	250 €
$97 \leq X < 105$	150 €
$92 \leq X < 97$	50 €
$X < 92$	0 €

Il sera présenté chaque année en commission de suivi l'état mensuel de la notation issue des baromètres clients mensuels au niveau national.

1.5.2.2.5. CALCUL DE L'INTERESSEMENT INDIVIDUEL

Le montant de l'intéressement collectif résultant des calculs exposés ci-dessus sera individualisé selon les modalités suivantes :

-1er Septembre 2019-

- pour les salariés à temps partiel : un prorata des heures contractuelles augmentées des heures complémentaires réalisées sur l'exercice sera effectué par rapport à la durée conventionnelle du travail.
- pour tous les salariés : un prorata de leur temps de présence, sur l'exercice considéré sera effectué.

Sachant que sont assimilées à du temps de présence les absences pour les raisons suivantes: congés payés, congés pour évènements familiaux tels que définis par la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à prédominance alimentaire et au titre des accords d'entreprise applicables au sein de CSF, jours de repos supplémentaires attribués au titre de la Réduction du Temps de Travail, heures de délégation, accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle, congé maternité, paternité ou adoption, formation économique, sociale et syndicale, formation (effectuée à la demande de l'employeur), repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

Il en résulte que toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul.

Cependant, pour les salariés en temps partiel thérapeutique, indemnisés par la Sécurité Sociale pour la partie de leur base horaire contractuelle non travaillée, et par l'employeur pour la partie de leur base horaire contractuelle travaillée, il sera pris en compte la totalité de cette base contractuelle pour le calcul de l'intéressement collectif.

Cette exception a pour finalité de tenir compte de la situation particulière de ces salariés qui font l'effort, lorsque leur état de santé leur permet, de reprendre progressivement leur activité après un arrêt de travail en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

1.5.2.3. PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT

La somme globale versée au titre de l'intéressement est plafonnée selon les dispositions légales (en vigueur à la date de signature du présent accord), annuellement à 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des bénéficiaires.

Le montant de l'intéressement distribué à un même salarié ne peut pas, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale. Pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata du temps de présence effectif.

1.5.2.4. MODALITES D'INFORMATION ET DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

➤ Versement de l'intéressement

Les sommes revenant aux salariés au titre de l'intéressement collectif seront versées une fois par an, au plus tard le 15 avril de chaque exercice, en dehors des périodes de paie.

➤ Information des bénéficiaires sur le montant de leur intéressement

La répartition individuelle fera l'objet d'une fiche distincte de la fiche de paie.

Cette fiche mentionnera le montant de l'intéressement qui est attribué au salarié, le montant dont il peut demander le versement ainsi que le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS, et permettra au salarié d'exercer son choix d'affectation de sa prime d'intéressement.

A cette fiche, sera annexée une notice rappelant succinctement les règles essentielles de calcul et de répartition prévues au présent accord ainsi que le montant global de l'intéressement et le montant moyen perçu par les bénéficiaires. Cette notice rappellera aussi les conditions de versement de l'intéressement collectif issues de la loi 2015-990 du 6 août 2015.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Cette fiche et cette notice seront également adressées aux bénéficiaires de l'intéressement ayant quitté l'entreprise, afin de les informer de leurs droits.

Par ailleurs, le salarié bénéficiaire en cas de changement d'adresse devra faire connaître à son supérieur hiérarchique l'adresse à laquelle les informations concernant l'intéressement collectif devront lui être transmises. A défaut, ces informations lui seront communiquées à la dernière adresse connue.

La Direction s'engage à afficher au plus tard le 28 février de chaque année d'application du présent accord, dans les magasins et sièges des Directions opérationnelles et du Siège National, une communication sur la nécessité pour les salariés de communiquer leur nouvelle adresse au service paie, en cas de changement de cette dernière.

Lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont affectées au plan d'épargne salariale conformément à son Règlement. Conformément à la législation en vigueur, la conservation des sommes continue d'être assurée par l'organisme teneur de comptes conservateur de parts qui en a la charge pendant dix ans, puis les avoirs du bénéficiaire sont remis à la Caisse des Dépôts et Consignations qui les conserve pendant vingt ans. L'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

La fiche individuelle, ou bulletin d'option, ainsi que la notice seront communiqués aux bénéficiaires par voie dématérialisée, sauf avis contraire exprès des intéressés qui auront la possibilité de s'y opposer et de continuer à recevoir ces documents sous format papier.

➤ Choix du salarié

La fiche individuelle sert de bulletin d'option et permet au salarié de faire connaître son choix pour :

- que tout ou partie de la part de l'intéressement lui revenant lui soit directement réglée,
- que tout ou partie de la part de l'intéressement lui revenant soit affectée au PEG et/ou au PERCO du groupe Carrefour.

La fiche individuelle précise qu'à compter de la date à laquelle il sera informé du montant qui lui aura été attribué, le salarié disposera d'un délai de 15 jours pour faire connaître son choix.

Le salarié sera présumé avoir été informé du montant qui lui aura été attribué à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date d'envoi (par voie postale ou par sa mise en ligne) du bulletin d'option. Le délai de 15 jours laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix sera donc calculé à compter de cette date présumée.

La fiche individuelle précise également qu'à défaut de manifestation expresse de la volonté du salarié dans ce délai quant au sort de son intéressement, celui-ci sera, par défaut, affecté en intégralité au PEG Carrefour (Plan d'Épargne de Groupe) conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du Code du travail et sur le FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) désigné à cet effet par le Conseil de Surveillance des FCPE Carrefour conformément au règlement dudit PEG.

Postérieurement au placement sur le plan d'épargne salariale, que ce soit volontaire ou par défaut, le salarié pourra effectuer un transfert/arbitrage de ses avoirs issus de l'intéressement dans le FCPE de son choix par simple demande auprès du teneur de compte unique et sans frais pour le salarié, conformément aux règlements du PEG et du PERCO.

La société prend en charge les frais de gestion des comptes individuels et les abondements éventuels conformément aux règlements du PEG et du PERCO.

1.5.2.5. REGIME FISCAL ET SOCIAL

Les sommes ainsi allouées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale et à l'ensemble des prélèvements alignés.

Seules la contribution sociale généralisée (C.S.G.), la contribution de remboursement de la dette sociale (C.R.D.S.) et la taxe sur les salaires sont prélevées.

Elles sont par contre soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf affectation au PEG ou PERCO.

En effet, les sommes affectées au Plan Epargne Groupe (PEG) sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de la Sécurité Sociale et demeureront bloquées cinq ans, sauf cas de déblocage anticipé.

Les sommes affectées au Plan d'Epargne pour la retraite Collectif (PERCO) sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de la Sécurité Sociale et demeureront bloquées jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé.

1.5.2.6. INFORMATION COLLECTIVE DES SALARIES

Une note d'information sera portée à la connaissance de tout le personnel et des communications sur ce thème seront réalisées. Le texte de l'accord sera à disposition du personnel dans chaque magasin ou siège.

Une information par voie d'affichage permettra à chaque salarié d'avoir mensuellement connaissance des résultats de l'intéressement collectif par rapport aux objectifs à atteindre. Cette information sera disponible à compter du mois suivant le dépôt de l'accord d'intéressement collectif et le cas échéant de ses éventuels avenants.

Enfin, la Direction s'engage à communiquer, pour les années 2018 et 2019, au plus tard quinze jours avant l'envoi des bulletins d'option individuels, par voie d'affichage au sein des magasins et des sièges CSF une note rappelant les modalités de calcul de la prime d'intéressement collectif prévues à l'article II.2.5. « Calcul de l'intéressement individuel » de l'accord d'intéressement collectif CSF du 23 juin 2017. La note rappellera également qu'en cas de mutation d'un salarié d'un établissement à un autre, d'un périmètre « siège » à un autre, ou d'une société à une autre au sein du Groupe Carrefour, l'intéressement collectif sera calculé en fonction de la durée d'appartenance du salarié à chacun de ces établissements, périmètre « siège », ou sociétés. Ces dernières règles relatives aux mutations seront également rappelées sur la fiche individuelle.

1.5.2.7. SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'information collective et la vérification des modalités d'exécution du présent accord, prévues sont confiées à une commission de suivi.

La commission de suivi sera composée de deux membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord, de deux membres du Comité Central d'Entreprise désignés en C.C.E. et d'au maximum, trois représentants de la Direction.

Postérieurement à la mise en place du Comité Social et Economique Central, la Commission de suivi sera renouvelée. Elle sera composée de deux membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord, de deux membres du Comité Social et Economique Central désignés en Comité Social et Economique Central et d'au maximum, trois représentants de la Direction.

Les membres de la commission sont tenus à la discrétion concernant les données chiffrées et à caractère confidentiel qui leur sont communiquées.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Cette commission de suivi se réunira deux fois par an.

Le rôle de la commission est le suivant :

- prendre connaissance, avant chaque versement, des éléments chiffrés intervenant dans la détermination de l'intéressement. Les documents utiles seront transmis aux intéressés préalablement à la réunion de la commission de suivi ;
- demander toutes les explications jugées nécessaires pour la bonne compréhension des chiffres et de leurs évolutions ;
- examiner les difficultés d'application éventuelles ;
- suivre la notation du baromètre clients.

-1er Septembre 2019-

Article 1.6. Accord d'intéressement Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Accord d'intéressement de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

ACCORD D'INTERESSEMENT GROUPE CARREFOUR FRANCE

ACCORD D'INTERESSEMENT GROUPE CARREFOUR FRANCE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe ci-jointe,
Représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY,
Agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L.3322-7 1° du
Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord.

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la
personne de leurs Délégués syndicaux de groupe ou représentants dûment mandatés à cet effet
conformément à l'article L.3322-7 1° du Code du travail :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Sylvain MACE, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par
Monsieur Philippe ALLARD, dûment mandaté,
- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, dûment mandaté.

D'autre part,

Il a été convenu le présent accord de participation de Groupe Carrefour France (ci-après dénommé
« l'Accord »), en application des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail relatif à
l'intéressement collectif des salariés aux résultats et performances de l'entreprise.

PREAMBULE

Le Groupe CARREFOUR est composé en France de différentes sociétés ayant des activités distinctes et
exclusives sur le territoire national soit au titre d'une activité commerciale (hypermarchés, supermarchés,
proximité, commerce électronique, commerce de gros, services financiers, assurances, voyages, centres
d'appels ...), soit au titre d'un métier dont la finalité est l'apport d'un service par la mise en commun de
moyens (informatique, structures de négociation et approvisionnement, logistique, administratif).
Ces différentes sociétés contribuent toutes directement ou indirectement au résultat opérationnel du
Groupe en France.

Ainsi, conformément aux dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du Travail, les
partenaires sociaux ont décidé d'instituer un régime d'intéressement du personnel des sociétés parties à
l'accord, ci-après dénommées le « Groupe », régi :

- par les dispositions susvisées et les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant,
- par les stipulations du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans la volonté du Groupe CARREFOUR de tenir compte des efforts de ses
collaborateurs au développement et à l'amélioration de ses résultats et performances.

RE
4/11 W AKC
p 1 sur 15

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Il permet ainsi d'associer le personnel de l'ensemble des Sociétés parties à l'accord aux résultats opérationnels réalisés par le Groupe CARREFOUR sur le territoire français.

Le présent accord d'intéressement vient par ailleurs compléter :

- l'accord de participation de Groupe qui est négocié et conduit parallèlement. A ce titre, le présent accord vient donc en complément de l'accord de participation de groupe afin de faire participer les salariés des sociétés concernées aux résultats et aux performances du groupe en France. Ainsi, il est rappelé que le versement de la participation, le cas échéant, demeure acquis aux salariés bénéficiaires en tout état de cause quelque soit les montants déterminés par le présent accord.
- Et les éventuels intéressements spécifiques négociés, conduits et applicables au niveau de chacune des Sociétés de manière à reconnaître les performances particulières de celles-ci.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, le montant global de l'intéressement ne découle pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calculs définies dans le présent accord. Il est variable suivant les exercices et peut être nul.

Les parties signataires s'engagent à accepter les résultats tels qu'ils ressortent des calculs.

En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

De même, les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord, ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur antérieurement dans les Sociétés concernées.

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir :

- son cadre et sa durée d'application ;
- les salariés bénéficiaires de l'intéressement ;
- les conditions et les modalités de calcul de l'intéressement ;
- les critères et les modalités de répartition des produits de l'intéressement entre les bénéficiaires ;
- la période de versement des éventuelles primes d'intéressement ;
- les modalités d'information individuelle et collective du personnel ;
- les modalités d'information des salariés sur l'affectation de l'intéressement ;
- les modalités de son exécution et les procédures convenues pour régler les différends qui pourraient surgir dans son application.

Tout ce qui ne sera pas prévu par le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés et, s'il y a lieu, par tout avenant qui pourrait être ultérieurement conclu.

Article 2 : Sociétés concernées – portée de l'Accord

L'Accord s'applique aux sociétés du Groupe CARREFOUR listées à l'annexe ci-après, détenues à 50 % ou plus directement ou indirectement par Carrefour SA ou par une ou plusieurs sociétés parties à l'Accord et immatriculées au registre du commerce et des sociétés en France.

Le principal critère de détermination du périmètre des sociétés de l'accord telles qu'elles sont listées en annexe est le suivant : seules des sociétés consolidées selon la méthode de l'intégration globale entrent dans le champ d'action de l'accord.

Toute société qui ne serait plus consolidée selon la méthode de l'intégration globale mais selon la méthode de la mise en équivalence sortirait du champ d'application de l'accord et cesserait d'en bénéficier.

Pour les sociétés sans salariés, en cas de sortie du champ d'application de l'accord au cours d'un exercice donné en raison d'un changement de méthode de consolidation, cette sortie prendrait effet à l'ouverture de l'exercice.

TE W 4T
ARC.
p 2 sur 15

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord d'intéressement de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Pour les sociétés avec salariés, la société concernée sortirait du champ d'application de l'Accord à la date de changement de méthode de consolidation et après les formalités de dénonciations d'adhésion à l'accord telles que rappelées au dernier paragraphe du présent article.

Ulérieurement à la signature du présent accord et avant le 1^{er} jour du septième mois de l'exercice de référence, toute société, détenue à 50 % ou plus par Carrefour SA ou par une ou plusieurs sociétés déjà parties à l'Accord, pourra y adhérer par simple avenant d'adhésion.

Cet avenant d'adhésion sera signé :

- Pour les sociétés ayant un effectif salarié, par les seuls représentants employeur et salariés de la société concernée ; ou, en l'absence de représentation des salariés, par la ratification du personnel.
- Pour les autres sociétés, par le représentant légal de la société concernée ou son mandataire et le(s) représentant(s) d'organisation(s) syndicale(s) représentative(s) au niveau du Groupe dûment mandaté(s) à cet effet au sens de l'article L. 3322-7 du Code du travail.

Cette adhésion devra faire l'objet d'une information des organisations syndicales signataires de l'Accord, d'une consultation préalable du Comité Social et Economique, du Comité d'Entreprise ou Comité Central d'Entreprise de la société concernée, et d'une information du Comité de Groupe France. L'avenant d'adhésion fera également l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Toute société qui serait cédée sortirait du champ d'application de l'Accord et cesserait de plein droit d'en bénéficier dès la date de sortie du Groupe.

Le Résultat Opérationnel Courant (ROC) retenu pour le versement de l'intéressement et pour la formule de calcul tels que prévus à l'article 3 ci-après comprendrait le Résultat Opérationnel Courant de la société cédée jusqu'à la date de cession.

Toutefois, la sortie du périmètre du présent accord de participation de Groupe fera l'objet d'une dénonciation de la part de la société concernée, qui sera notifiée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'Accord et fera l'objet d'une information du Comité de Groupe France.

Toute sortie du périmètre du présent accord, consécutif soit à un changement de méthode de consolidation soit à une cession, fera l'objet d'une dénonciation de la part de la société concernée, qui sera notifiée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'Accord et fera l'objet d'une information du Comité de Groupe France.

Toute disparition d'une société concernée par le présent accord, notamment par voie de fusion absorption ou de transmission universelle de patrimoine, sera prise en compte à la date convenue de prise d'effet de l'opération, sauf disposition contraire et spécifique à chaque opération.

Article 3 : Détermination du montant global d'intéressement

Article 3.1 Condition de versement d'une prime d'intéressement

Il est expressément convenu qu'aucun intéressement ne sera versé si le Résultat Opérationnel Courant (ROC) du Groupe tel que déterminé à l'article 3.2 ci-dessous est, sur un exercice considéré, inférieur à 100 Millions d'euros.

Article 3.2 Modalités de calcul de la masse globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires sera calculée en fonction d'un pourcentage du Résultat Opérationnel Courant, auquel sera déduit le montant de la Réserve Spéciale de Participation du Groupe de l'exercice considéré :

TE
UT
ARC
p 3 sur 15

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

$$\text{IC Groupe} = (\text{X \%} \times \text{ROC du périmètre}) - \text{RSP Groupe de l'exercice}$$

Le pourcentage à appliquer dans la formule de calcul de l'Intéressement sera fixé par tranche du Résultat Opérationnel Courant (ROC) réalisé :

Tranches du ROC de l'exercice	Taux appliqué à la tranche
De 0 à 100 millions d'euros	25,00%
Plus de 100 millions à 200 millions d'euros	20,00%
Plus de 200 millions à 400 millions d'euros	15,00%
Plus de 400 millions à 500 millions d'euros	9%
Plus de 500 millions d'euros et au-delà	5%

Le résultat opérationnel courant (R.O.C.) retenu pour application du présent accord est la somme des résultats opérationnels courants de chaque société entrant dans le champ d'application de l'accord, majorés de l'intéressement chargé issu du présent accord ainsi que de la participation chargée, issue de l'accord de participation de groupe, compris dans ces résultats.

Le résultat opérationnel courant correspond à la marge des activités courantes diminuée des frais généraux et des amortissements et provisions

--> La marge des activités courantes correspond à la somme du chiffre d'affaires hors taxes et des autres revenus, diminuée du coût de revient des ventes.

--> Les autres revenus comportent les produits financiers et commissions issus de l'activité des sociétés financières, les revenus de location et de sous-location et les revenus divers.

--> Le coût de revient des ventes intègre les achats et variations de stocks ainsi que d'autres coûts essentiellement composés des coûts des produits vendus par les sociétés financières, des produits liés à l'escompte ainsi que des écarts de change générés par les achats de marchandises.

--> Les frais généraux comportent les frais de personnel, les locations immobilières, les redevances de location gérance, l'entretien et les réparations, les honoraires, la publicité, les impôts et taxes, l'énergie et l'électricité et les autres frais généraux.

Le résultat opérationnel courant retenu s'entend après écritures de retraitement et de reclassement de consolidation. L'élimination des comptes réciproques est sans impact sur le résultat opérationnel courant retenu.

Le montant de la Réserve Spéciale de Participation venant en déduction du montant d'intéressement issu du pourcentage du ROC de l'exercice tel que défini ci-dessus sera déterminé en application de l'Accord de Participation Groupe Carrefour conclu entre les parties concomitamment au présent accord.

3.3. Plafonnement du montant global d'intéressement

Le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés est plafonné à 20 % des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale versés, au titre de l'exercice considéré, à l'ensemble des salariés des sociétés parties au présent accord.

Pour la détermination de ce plafond, il conviendra de tenir également compte des primes versées au titre des éventuels accords d'intéressement spécifiques conclus au niveau de chacune des Sociétés parties à l'Accord.

Si la somme de la contribution de l'intéressement issu du présent accord (tel que définie à l'article 3.4 ci-dessus) et de la prime d'intéressement issu de l'accord spécifique de la Société dépasse le plafond de 20 % des salaires bruts versés par cette dernière, l'excédent viendra alors en déduction du montant global de l'intéressement spécifique de la Société concernée.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord d'intéressement de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

3.4. Contribution respective des sociétés signataires et adhérentes au versement des primes d'intéressement :

La charge correspondant au versement de l'intéressement tel que déterminé aux paragraphes ci-avant est répartie entre les sociétés signataires et adhérentes au prorata des salaires bruts versés, selon les règles prévues à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, au titre de l'exercice considéré.

3.5. Modification de l'environnement juridique

Le présent accord est conclu en considération des règles en vigueur à la date de sa signature.

En conséquence, en cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage de profits différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, leurs avantages ne se cumuleront pas avec l'accord, et seules les dispositions les plus favorables seraient retenues.

La remise en cause des exonérations ou l'augmentation des charges fiscales, sociales, patronales en vigueur à la date de conclusion du présent accord, entraînera l'imputation de ces charges sociales ou fiscales supplémentaires à payer sur le montant global de l'intéressement dû aux salariés.

Dans les deux cas visés aux paragraphes ci-dessus, le montant des sommes nouvellement mises à la charge des Entreprises (charges sociales ou fiscales comprises) viendra en diminution du montant global de l'intéressement issu de la formule de calcul visée ci-dessus.

Par ailleurs, le présent accord a été déterminé sur les fondements des normes et du plan comptable en vigueur à la date de sa conclusion.

En conséquence, en cas de changement des normes comptables modifiant l'équilibre du présent accord notamment par un impact sur le RÔC, les dispositions relatives à l'article 3.2 concernant les modalités de calcul de l'intéressement seront de fait remises en cause et ne pourront plus s'appliquer et produire leurs effets. Il est convenu expressément que les parties se réuniront afin d'examiner les modifications à apporter par voie d'avenant aux dites modalités de calcul afin de respecter les équilibres économiques qui ont prévalu à la conclusion du présent accord. L'avenant sera alors signé et rendu effectif conformément aux dispositions réglementaires requises pour préserver les conditions d'exonérations sociales et fiscales de l'intéressement collectif.

Article 4 : Salariés bénéficiaires

Les membres du personnel de chaque société bénéficiant de l'intéressement afférent à un exercice sont tous les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté dans le Groupe et bénéficiaires d'un contrat de travail français.

L'ancienneté requise s'entend de la durée totale d'appartenance au Groupe Carrefour, que celle-ci soit continue ou discontinue, acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail au cours de la période de calcul et des douze mois qui précèdent ladite période de calcul et sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

Article 5 : Calcul des droits individuels à la prime d'intéressement

Le montant global d'intéressement, tel que déterminé en application des dispositions de l'article 3 ci-avant, est réparti entre les bénéficiaires, désignés à l'article 4 ci-avant, proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque salarié au cours de l'exercice de référence au sein d'une ou plusieurs sociétés du Groupe parties au présent accord.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à trois fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

JE ✓
LTI ✓
AKL ✓
p 5 sur 15

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord d'intéressement de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié pour un même exercice ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de sécurité sociale.

Pour la détermination de ce plafond, il conviendra également de tenir compte de l'éventuelle prime perçue par le salarié au titre de l'accord d'intéressement spécifique applicable au sein de son entité d'appartenance.

Si la somme de la prime d'intéressement issu du présent accord et la prime d'intéressement issu de l'accord spécifique de sa Société d'appartenance dépasse la limite de 50 % du plafond annuel de sécurité sociale, l'excédent viendra alors en déduction du montant de la prime d'intéressement perçue par le salarié concerné au titre de l'intéressement spécifique de sa Société d'appartenance.

Par ailleurs, le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Toutefois, lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans la société, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Sont assimilées à des périodes de présence les périodes visées aux articles L. 1225-17 et L.1226-7 du Code du Travail. En conséquence, la rémunération du bénéficiaire au titre de ces périodes (congé maternité ou d'adoption, absences consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ; y compris le congé de paternité prévu à l'article L.1225-35 du code du travail) est reconstituée fictivement, sur la base des salaires qu'il aurait perçu pendant les mêmes périodes s'il avait travaillé.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des salariés dont les droits acquis sont inférieurs à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint ce plafond, et ainsi de suite.

Article 6 : Délai de versement de l'intéressement

Les sommes revenant au salarié au titre de l'intéressement collectif seront versées une fois par an, et au plus tard avant le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel il est attribué.

Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard prévu par la réglementation en vigueur. Cet intérêt de retard courra à partir du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes aux salariés.

Article 7 : Modalités de versement de l'intéressement

Les sommes versées en application du présent accord donnent lieu à prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont, au choix du salarié :

- soit perçues immédiatement par celui-ci,
- soit versées dans le Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG)
- soit versées dans le Plan d'Epargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

7.1 Disponibilité immédiate

Les Bénéficiaires de l'Accord peuvent, à l'occasion de chaque versement effectué au titre du présent accord d'intéressement, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

FE 4T
✓
ARC
p 6 sur 15

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord d'intéressement de Groupe Carrefour France du 19 juin 2018

La demande du Bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Dans cette hypothèse, les sommes perçues sont soumises à l'impôt sur le revenu.

7.2 Affectation des droits

Lorsqu'elles sont placées, les sommes sont immédiatement employées en parts et fractions de part d'un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (ci-après dénommé « FCPE ») dont chaque salarié reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

Les FCPE pouvant recevoir les primes d'intéressement sont fixés dans les règlements du Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) ou le Plan d'Épargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

7.3 Exercice de l'option

Le choix entre les différents FCPE ou pour le versement immédiat est effectué chaque année par le salarié par la voie d'un Bulletin d'option.

A défaut de choix dans le délai indiqué de quinze jours (versement immédiat ou placement sur un FCPE) le placement sera effectué sur le Plan d'Épargne de Groupe (PEG), dans les conditions prévues au règlement du plan.

Article 8 : Revenus du portefeuille collectif et droits de vote

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans les FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des FCPE et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou fraction de part ; en l'état de la législation à la date de signature de l'accord, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les droits de vote attachés aux valeurs mobilières constituant le portefeuille collectif des FCPE sont exercés dans les conditions prévues par les règlements de chaque FCPE.

Article 9 : Composition des fonds communs de placement d'Entreprise

La composition des FCPE est conforme à celle prévue par les règlements du Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) ou du Plan d'Épargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

Article 10 : Indisponibilité des sommes affectées au PEG

Les parts et fractions de part acquises par un salarié au cours d'un exercice dans le cadre du Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans s'ouvrant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont calculés.

Le délai d'indisponibilité visé à l'alinéa précédent ne peut être abrégé que dans les cas suivants selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de conclusion du présent accord :

- ✓ mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- ✓ naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,

RE UT MEC
p 7 sur 15

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord d'intéressement de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

- ✓ divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- ✓ invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2^o et 3^o de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (ayant succédé à la COTOREP et aux CDES) à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que le salarié n'exerce aucune activité professionnelle,
- ✓ décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,
- ✓ rupture du contrat de travail, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,
- ✓ affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuelle, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R.5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,
- ✓ affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R.111-2 du Code de la Construction et de l'Habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- ✓ situation de surendettement du salarié définie à l'article L.331-2 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des FCPE ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits auxquels cessent de s'appliquer le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150 O A du code général des impôts, à compter du septième mois suivant le décès.

Lorsque l'intéressé demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant des sommes ou des valeurs délivrées et le montant des sommes initialement versées dans le plan, est soumise aux différentes contributions et prélèvements sociaux (Contribution Sociale Généralisée, Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale, prélèvement social et contribution additionnelle) dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

Article 11 : Indisponibilité des sommes affectées au PERCO

Lorsque l'intéressement est affecté au PERCO, les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte du salarié ne seront disponibles qu'à compter de la date de départ en retraite du salarié.

Le salarié peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements suivants selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de conclusion du présent accord :

RE 4T
W
p 8 sur 15
DREC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord d'intéressement de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

- ✓ Invalidité du salarié de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (ayant succédé à la COTOREP et aux CDES) à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que le salarié n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- ✓ Décès du salarié, de son conjoint, de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du salarié, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits ;
- ✓ Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
- ✓ Situation de surendettement du salarié définie à l'article L.331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des FCPE ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif du salarié ;
- ✓ Expiration des droits à l'assurance chômage du salarié ;

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le septième mois suivant le décès. En effet, passé ce délai le régime fiscal attaché à ces droits prévu au 4 du III de l'article 150 O A du code général des impôts (exonération de la taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

Lorsque le salarié demande la délivrance de tout ou partie ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan, est soumise aux différentes contributions et prélèvements sociaux prévus par la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

Article 12 : Abondement de l'Entreprise pour les placements sur le plan d'épargne salariale

Afin d'aider les salariés à se constituer une épargne longue en vue de leur retraite, l'Entreprise complète le montant issu de l'intéressement investi par le salarié sur le Plan d'Épargne Salariale (PEG et PERCO de groupe Carrefour), dans le cas où celui-ci est inscrit à l'effectif d'une des Entreprises au moment du versement de l'intéressement. Les anciens salariés de l'entreprise peuvent toutefois affecter toute ou partie de leur intéressement afférent à leur dernière période d'activité lorsque le versement intervient après leur départ de l'entreprise. Dans ce dernier cas, seuls les retraités ou préretraités, pour le montant affecté au Plan, peuvent bénéficier de l'abondement.

Les conditions et montants de cet abondement sont définis dans les règlements du PEG et du PERCO.

Article 13 : Gérants des fonds communs de placement d'Entreprise

La gestion financière des FCPE des salariés est confiée aux sociétés désignées dans les règlements du Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) et du Plan d'Épargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

La gestion administrative (tenue des comptes) est confiée à un seul intervenant, dont le nom et les coordonnées figurent dans le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) et du Plan d'Épargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO), afin de faciliter pour chaque salarié les opérations et l'information sur l'épargne salariale détenue.

4/15
29 sur 15

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord d'intéressement du Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Article 14 : Etablissements dépositaires des avoirs des fonds Communs de placement d'entreprise

Les établissements dépositaires des avoirs des FCPE sont désignés dans les règlements du le Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE et le Plan d'Épargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

Article 15 : Conseil de surveillance des fonds Communs de placement d'entreprise

Les modalités de composition des Conseils de Surveillance des FCPE et de leur fonctionnement sont fixées par les règlements du Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) et le Plan d'Épargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

Article 16 : Information relative à l'intéressement

Le présent accord fera l'objet d'une note d'information portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Conformément à la législation en vigueur, les nouveaux salariés sont informés de l'existence des différents dispositifs d'épargne salariale présents dans leur société et le Groupe lors de la conclusion de leur contrat de travail.

Chaque année, dans les six mois suivants la clôture de l'exercice, chaque employeur présente un rapport au Comité Social et Economique, au Comité Central d'Entreprise ou au Comité d'Entreprise de chaque société ou à défaut aux délégués du personnel.

Lorsque ces instances seront appelées à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à leur ordre du jour.

Les parties conviennent que le suivi de l'application de l'Accord sera assuré par le Comité de Groupe France.

Lors de la répartition de l'intéressement, chaque salarié recevra un document distinct du bulletin de paie mentionnant le montant de l'enveloppe de l'intéressement distribuable et le montant des droits individuels.

Cette fiche informe le salarié sur :

- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement seront négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits pourront être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne groupe des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Cette fiche comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du Bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

En application de l'article R. 3313-12 du code du travail, le Bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date d'envoi du bulletin d'option (date figurant sur ledit bulletin). Le délai de 15 jours, laissé au Bénéficiaire pour faire connaître son choix est calculé à compter de cette date présumée.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord d'intéressement de Groupe Carrefour France du 20 juin 2018

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser la direction ainsi que le teneur de compte en temps utile.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, son employeur lui demandera de lui communiquer l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits et de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'Entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 17 : Information relative aux fonds communs de placement d'entreprise (FCPE)

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la communication pour permettre à chaque salarié d'identifier ses besoins d'épargne et de connaître les supports de placement les mieux adaptés à sa situation. Cela passe par la mise en œuvre de moyens complémentaires :

- Information sur les caractéristiques du plan d'épargne d'entreprise (PEG) et du PERCO, les différents FCPE.
- Possibilité de joindre par téléphone une personne pour répondre à toutes questions sur l'épargne salariale et les FCPE (mise à disposition d'un centre d'appels).
- Possibilité d'accès par Internet pour connaître ou approfondir les différentes possibilités de placement et les arbitrages.
- Information sur les besoins d'épargne liés à un complément retraite pour permettre à chacun d'estimer le montant de sa retraite future et en fonction de la situation personnelle, l'éventuel besoin d'un complément.

Les règlements des FCPE sont disponibles par écrit sur simple demande auprès du gestionnaire administratif unique ou par Internet sur le site de ce dernier.

Sur demande auprès du teneur de comptes, le salarié peut obtenir le rapport sur les opérations de chacun des Fonds. Celui-ci doit faire apparaître notamment :

- l'inventaire intégral des avoirs compris dans les FCPE au 31 décembre de l'année précédente avec indication, pour chaque valeur du portefeuille, du nombre de titres possédés, du prix global d'acquisition et de la valeur d'inventaire telle qu'elle résulte de l'application des dispositions du règlement des FCPE ;
- un état indiquant le nombre de parts existant à la date du 31 décembre de l'année précédente, ainsi que le prix de rachat de la part à cette date ;
- les plus-values ou moins-values réalisées calculées sur la base du prix moyen d'acquisition des titres vendus ;
- les produits des avoirs compris dans chaque Fonds ;
- les frais de gestion détaillés conformément aux dispositions contenues dans le règlement des Fonds.

Ce rapport peut être, en accord avec le Conseil de Surveillance, un rapport simplifié. Il est disponible sur le site Internet du teneur de comptes.

Le dépositaire certifie l'exactitude de l'inventaire des avoirs compris dans les FCPE ainsi que la conformité aux dispositions du règlement des FCPE de l'évaluation qui en est faite par le gérant.

En outre, chaque participant reçoit du teneur de comptes unique un relevé de compte au minimum une fois par an, sous format papier ou, avec l'accord du salarié, sur le site internet du teneur de comptes.

Par ailleurs, chaque participant a un accès sécurisé à son compte en permanence sur le site internet du teneur de comptes.

Article 18 : Règlement des différends

Les différends individuels ou collectifs qui pourraient survenir soit dans l'interprétation, soit dans l'application de l'Accord seront soumis à la conciliation d'un Comité d'intéressement composé de trois représentants des salariés désignés par le Comité de Groupe France statuant à la majorité, d'un membre

JE NIK
UT 11 sur 15

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord d'intéressement de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

de la direction de la DRH, d'un délégué de la Direction du Groupe et d'un Contrôleur légal des comptes titulaire de l'Entreprise,

Ce Comité statue à la majorité. A défaut d'acceptation de la sentence par l'une des parties, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

Article 19 : Durée de l'Accord – dénonciation – révision

19.1 Durée de l'Accord

Le présent Accord est conclu pour une durée de trois ans et s'appliquera aux résultats des exercices ouverts le 1^{er} janvier 2018, le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} janvier 2020.

Au terme prévu, le présent accord prendra fin et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

19.2 Dénonciation de l'Accord

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord, de l'ensemble des parties signataires, conclu selon les mêmes formes que le présent accord.

La dénonciation de l'accord sera alors notifiée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Pour être applicable à la période de calcul en cours, la dénonciation devra intervenir avant la fin de la première moitié de la période de calcul de l'intéressement.

Par exception, l'ensemble des Sociétés du groupe pourront dénoncer unilatéralement l'accord, en application de l'article L 3345-2 du Code du Travail, lorsque cette dénonciation fait suite à une contestation par l'Administration de la légalité de l'accord, intervenue dans les quatre mois de son dépôt, et a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

19.3 Révision de l'Accord

Le présent accord pourra être révisé sous réserve que ces modifications soient formalisées par voie d'avenant conclu selon les mêmes formes que sa conclusion. Les avenants qui seraient conclus au cours du premier semestre de chaque exercice, soit avant le 1^{er} juillet de chaque année, pourraient être applicables à l'exercice en cours. En revanche, les avenants qui seraient conclus au 1^{er} juillet ou à une date postérieure ne pourront s'appliquer qu'au cours de l'exercice suivant.

L'avenant ainsi conclu devra alors être déposé auprès de Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, afin d'examiner les aménagements devant être, le cas échéant, apportés au présent accord.

Article 20 : Dispositions finales

Le présent accord sera, à la diligence du Groupe Carrefour, déposé sur la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les 15 jours suivant sa signature.

Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera remis aux parties signataires.

Il fera l'objet d'une note d'information, conformément à l'article D 3313-8 du Code du Travail.

Il sera par ailleurs accessible par le site Internet du teneur de comptes.

RE W UT
p 12 sur 15 PKC

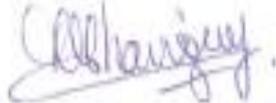
CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord d'intéressement de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Fait à Massy, en 10 exemplaires, le 29 juin 2018

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des Entreprises concernées :



Pour la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Sylvain MACE :



Pour le SNEC, CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Jérôme BIAVA :



Pour la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Monsieur Philippe ALLARD :

Pour la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ :



ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES SIGNATAIRES ET PARTIES A L'ACCORD : sociétés avec salariés

ANNEXE 2 : LISTE DES SOCIETES sans salariés consolidées dans le ROC France défini dans la formule de calcul (articles 2 et 3.2)

ANNEXE 3 : REGLEMENT DU PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE DU GROUPE CARREFOUR

ANNEXE 4 : PLAN DEPARGNE RETRAITE COLLECTIF DU GROUPE CARREFOUR

ANNEXE 5 : NOTICES D'INFORMATION DES FCPE (DICI)

-1er Septembre 2019-

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES SIGNATAIRES ET PARTIES A L'ACCORD : sociétés avec salariés

R.U.	NOM DE LA SOCIETE	forme	capital social	siège social	Rcs	Siret
FR660	CARIAUTOCOUTES	SAS	28 929 753	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	433 379 944 RCS CAEN	433 970 344 00010
FR336	CARIMA	SA	20 270 000	4-8 Rue du Marquis de Balais - 91008 Evry	330 381 033 RCS EVRY	330 268 836 00030
FR500	CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	SAS	40 000	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	428 240 352 RCS CAEN	428 240 352 00010
FR356	CARREFOUR BANQUE	SA	101 348 856,72	1 Place Cosme - 91080 Courcouronnes	313 811 515 RCS EVRY	313 811 515 00078
FR320	CARREFOUR DRIVE	SNC	40 000	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	519 514 574 RCS CAEN	519 514 574 00010
FR240	CARREFOUR HYPERMARCHES	SAS	6 922 200,00	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	672 691 085 RCS CAEN	672 690 085 00023
FR050	CARREFOUR IMPORT	SAS	40 000	1 Rue Jean Mermoz - ZAE Saint Guénault - 91052 Evry	451 321 305 RCS EVRY	451 321 305 00023
FR640	CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	SAS	40 000	93 avenue de Paris 91300 Massy	454 212 130 RCS EVRY	454 212 130 00029
FRVJ0	CARREFOUR PROPERTY GESTION	SAS	37 000	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	383 317 582 RCS EVRY	383 317 582 00088
FR098	CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL	SAS	37 000	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	403 121 202 RCS NANTERRE	403 121 202 00032
FR810	CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	SAS	47 547 000,00	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	345 134 488 RCS CAEN	345 134 488 00017
FR650	CARREFOUR SERVICES CLIENTS	SAS	1 000 000	1 Rue Jean Mermoz ZAE Saint Guénault - 91002 Evry	423 657 523 RCS EVRY	423 657 523 00011
FRP00	CARREFOUR SUPPLY CHAIN	SAS	41 588 535,00	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	428 240 287 RCS CAEN	428 240 287 00014
FR570	CARREFOUR SYSTEME D'INFORMATION	SAS	24 100 000,00	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	403 921 114 RCS CAEN	403 921 114 00018
FR280	CARREFOUR VOYAGES	SAS	20 000 000	1 rue J. Mermoz ZAE St Guénault - 91080 Evry cedex	279 887 974 RCS EVRY	279 887 974 00833
FR910	CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES	SAS	40 000	499 av. nouvelle - les 3610 Artéria 801 5 - BP 249 - 86410 ouest	403 978 811 RCS ANTIRES	403 978 811 00033
FRK00	COVICAR 2	SAS	112 000	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	448 274 454 RCS CAEN	448 274 454 00014
FRV10	CPF ASSET MANAGEMENT	SAS	37 000	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	403 221 251 RCS NANTERRE	403 221 251 00081
FR500	CSF	SAS	540 347 710	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	448 283 752 RCS CAEN	448 283 752 00010
FRP00	FINIFAC	SAS	8 688 884,75	93 avenue de Paris 91300 Massy	409 481 807 RCS EVRY	409 481 807 00020
FR830	GEMEDIS	SAS	8 680 000	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	543 130 512 RCS CAEN	543 130 512 00014
FRM00	GRANDS VINS-PRIVES.COM	SAS	300 000,00	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	791 926 077 RCS CAEN	791 926 077 00133
FR040	HYPERADOUR	SAS	20 000,00	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	608 517 769 RCS CAEN	608 517 769 00013
FR760	INTERDIS	SNC	55 000	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	421 437 501 RCS CAEN	421 437 501 00025
FRAC0	LAPALUS	SAS	40 000	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	765 928 170 RCS CAEN	765 928 170 00025
FRY20	LYBERNET ASSURANCES	SA	24 324 000,00	4 rue Filtron, 49912 Angers cedex 9	420 381 727 RCS ANTERS	420 381 727 00023
FR690	MAISON JOHANNES BOURBEE	SAS	1 495 000	18 rue Belleau, CS 70012, 33070 Bordeaux cedex	775 581 248 RCS BORDEAUX	775 581 248 00023
FR566	MARKET PAY	SAS	48 000,00	33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne Billancourt	908 888 191 RCS NANTERRE	908 888 191 00112
FR070	MARKET PAY TECH	SAS	48 000,00	33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne Billancourt	908 888 671 RCS NANTERRE	908 888 671 00112
FR020	MONTEL DISTRIBUTION	SAS	1 040 000	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	338 834 229 RCS CAEN	338 834 229 00043
FR690	OGSHOP	SAS	12 288 270	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	420 251 208 RCS CAEN	420 251 208 00012
FR110	RUE DU COMMERCE	SAS	3 623 627,00	44/50 rue du Capitaine Glerme 30585 Saint Julien	422 727 203 RCS BOISCOMY	422 727 203 00010
FRS20	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES	SAS	156 700	ZAE Saint guénault 1 rue Jean Mermoz - 91002 Evry	487 548 105 RCS EVRY	487 548 105 00028
FR050	SUPER AZUR	SAS	24 240 420,00	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	908 557 487 RCS CAEN	908 557 487 00016
FR000	SUPERADOUR	SAS	26 000,00	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	908 557 728 RCS CAEN	908 557 728 00013
FR000	VEZERE DISTRIBUTION	SAS	2 081 000,00	ZI Route de Paris 14320 Mondéville	478 516 031 RCS CAEN	478 516 031 00013

RE
ARC
W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord d'intéressement de Groupe Carrefour France du 29 Juin 2018

Annexe 2 : LISTE DES SOCIETES sans salariés consolidées dans le ROC France défini dans la formule de calcul (articles 2 et 3.2)

B.U.	NOM DE LA SOCIETE	B.U.	NOM DE LA SOCIETE
FR1X0	ALHE DISTRIBUTION	FR4U0	IMMALFFAY
FR730	AMDIS ET CIE	FR5I0	IMMO ARTEMARE
FRN00	AVENUE	FR4H0	IMMO BACQUEVILLE
FRJ00	BLO DISTRIBUTION	FR2D0	IMMOBILIERE CARREFOUR
FRPJ0	CADS	FR0E0	IMMOBILIERE PROXI
FRBV0	CALLUETS	FR5H0	IMMO CYPRIEN
FR360	CARFUEL	FRPH0	IMMODIS
FR580	CARGO PROPERTY GERANT	FR3W0	IMMO LOUBES
FR7B0	CARREFOUR France PARTICIPATION	FR4C0	IMMO TOURNAY
FR5R0	CARREFOUR OMNISCANAL	FR5G0	LA CROIX VIGNON
FRDD0	CARREFOUR PROPERTY France	FR4J0	LALALDIS
FR970	CARREFOUR STATION SERVICE	FRK20	LANN KERGUEN
FRK20	CARRFOUR NOLIM	FR0W0	LAURENJI
FRB20	CONCEPT 2003	FR7W0	LE COURTEMBLET
FR760	CORSAIRE	FR3R0	LES TASSEAUX
	COVICAR 46	FR3V0	LES VALLEES
	COVICAR 47	FR770	LOGIDIS
FR1E0	COVICARGO 5	FR950	LVDIS
FR270	CPF PROJECT	FR3L0	MAXIMOISE DE CREATION
FRYT0	CRF REGIE PUBLICITAIRE	FR9V0	MICHEL HOCHARD
FR4L0	DE LA COQUERIE	FR6P0	MONTECO
FR4A0	DE LA FONTAINE	FR9Q0	NOSSEL
FR350	DE SIAM	FRAD0	PROFIDIS
FR9D0	DIGITAL MEDIA SHOPPER	FR3V0	RESSONS
FR3Q0	ECALHAN	FR8B0	SAINT HERMENTAIRE
FR0C0	ED FRANCHISE	FR9E0	SCYCADIS
FR0F0	ERTECO	FR4B0	SELIMA
FR0J0	FALDIS	FR3T0	SELOJA
FR750	FONCIERE LES 4 ROUTES	FR3R0	SIGOLIM
FR220	FORUM DEVELOPPEMENT	FR670	SMD
FR6L0	GERNIMES	FRPE0	SOFIDIM
FR6E0	GUILVIDIS	FR4N0	SOVAL
FR 980	GUYENNE ET GASCOGNE	FR2B0	STELAUR
FR4R0	GVTIMM	FRUC0	SUPERDIS
FR920	HYPARLO	FR3J0	TROTTEL
FR550	HYPERMARCHES DE LA VEZERE	FR0G0	UNIVU
FR5U0	CARMA COURTAGE	FRUL0	VIZEGU
FRGWO	CARMAVIE		

FE

p 15 sur 15

ST MIC

-1er Septembre 2019-

Article 1.7. Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

ACCORD DE PARTICIPATION DE GROUPE CARREFOUR FRANCE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe ci-jointe,
Représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY,
Agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L.3322-7 1° du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées, prises en la personne de leurs Délégués syndicaux de Groupe ou représentants dûment mandatés à cet effet, conformément à l'article L.3322-7 1° du Code du travail :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Sylvain MACE, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Monsieur Philippe ALLARD, dûment mandaté,
- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, dûment mandaté.

D'autre part,

Il a été convenu le présent accord de participation de Groupe Carrefour France (ci-après dénommé « l'Accord »), en application des articles L. 3322-1 et suivants du Code du travail relatif à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

PREAMBULE

Au sein du Groupe CARREFOUR, la participation des salariés aux résultats constitue un des piliers de ses dispositions sociales.

Le Groupe CARREFOUR est composé, en France, de différentes sociétés ayant des activités distinctes et exclusives sur le territoire national soit au titre d'une activité commerciale (hypermarchés, supermarchés, proximité, commerce électronique, commerce de gros, services financiers, assurances, voyages, centres d'appels ...), soit au titre d'un métier dont la finalité est l'apport d'un service par la mise en commun de moyens (informatique, structures de négociation et approvisionnement, logistique, administratif...). Ces sociétés contribuent toutes directement ou indirectement aux résultats et performances du Groupe en France.

Pour manifester la solidarité entre tous les salariés de ces sociétés et en reconnaissant que le développement de ces activités s'appuie sur des moyens communs et interdépendants, les parties signataires ont donc conclu un accord de participation unique et dérogatoire basé sur le principe de la mutualisation pour ces sociétés.

MH CHAVIGNY
p 1 sur 14

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Les sommes distribuées au titre de la participation sont liées aux résultats dégagés par les sociétés. Elles présentent de ce fait, un caractère aléatoire et ne peuvent donc, en aucun cas, être considérées comme un avantage acquis.

Article 1 : Objet de l'accord de participation de Groupe

Le présent Accord a pour objet de fixer le champ d'application, les bénéficiaires, les modalités de calcul, la nature et les modalités de gestion des droits que les membres du personnel des Entreprises signataires de l'Accord auront au titre de la réserve spéciale de participation qui sera constituée à leur profit.

Il a également pour objet de déterminer la durée d'indisponibilité des droits des salariés placés sur le Plan d'Épargne Salariale, la nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties et les modalités d'information individuelle et collective du personnel.

Les points non spécialement repris dans l'Accord sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

Article 2 : Sociétés concernées – portée de l'Accord

Le présent Accord s'applique aux sociétés du Groupe CARREFOUR listées à l'annexe ci-après, détenues à 50 % ou plus, directement ou indirectement, par Carrefour SA ou par une ou plusieurs sociétés parties à l'Accord et immatriculées au registre du commerce et des sociétés en France.

Le principal critère de détermination du périmètre des sociétés de l'accord telles qu'elles sont listées en annexe est le suivant : seules des sociétés consolidées selon la méthode de l'intégration globale entrent dans le champ d'application de l'accord. Toute société qui ne serait plus consolidée selon la méthode de l'intégration globale mais selon la méthode de la mise en équivalence sortirait du champ d'application de l'accord et cesserait d'en bénéficier. Pour les sociétés avec salariés, la société concernée sortirait du champ d'application de l'Accord à la date de changement de méthode de consolidation et après les formalités de dénonciations d'adhésion à l'accord telles que rappelées au dernier paragraphe du présent article.

Toute disparition d'une société concernée par le présent accord, notamment par voie de fusion absorption ou de transmission universelle de patrimoine, sera prise en compte à la date convenue de prise d'effet de l'opération, sauf disposition contraire et spécifique à chaque opération.

Ultérieurement à la signature du présent accord et avant le 1^{er} jour du septième mois de l'exercice de référence, toute société, détenue à 50 % ou plus par Carrefour SA ou par une ou plusieurs sociétés déjà parties à l'Accord, pourra y adhérer par simple avenant d'adhésion.

Cet avenant d'adhésion sera signé :

- Pour les sociétés ayant un effectif salarié, par les seuls représentants employeur et salariés de la société concernée ; ou, en l'absence de représentation des salariés, par la ratification du personnel.
- Pour les autres sociétés, par le représentant légal de la société concernée ou son mandataire et le(s) représentant(s) d'organisation(s) syndicale(s) représentative(s) au niveau du Groupe dûment mandaté(s) à cet effet au sens de l'article L 3322-7 du Code du travail.

Cette adhésion devra faire l'objet d'une information des organisations syndicales signataires de l'Accord, d'une consultation préalable du Comité d'Entreprise ou Comité Central d'Entreprise de la société concernée, et d'une information du Comité de Groupe France. L'avenant d'adhésion fera également l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

APC
02 sur 14
LTT

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Toute société qui serait cédée sortirait du champ d'application de l'Accord et cesserait de plein droit d'en bénéficier dès la date de sortie du Groupe.

Toute sortie du périmètre du présent accord de participation de Groupe, consécutif soit à un changement de méthode de consolidation soit à une cession, fera l'objet d'une dénonciation de la part de la société concernée, qui sera notifiée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'Accord et fera l'objet d'une information du Comité de Groupe France.

Article 3 : Détermination de la Réserve Spéciale de Participation

Article 3.1 Calcul de la réserve spéciale de participation

Pour l'application du présent article, il est fait expressément référence à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires définissant les paramètres de calcul de la réserve spéciale de participation telle qu'elle est prévue pour le droit commun.

Toute modification ultérieure de ces dispositions s'appliquera à la date d'effet de ces modifications, sans qu'il y ait lieu de procéder par voie d'avenant.

Le montant de la réserve spéciale de participation (RSP) est déterminé, pour chaque exercice, par la somme des réserves de participation telles qu'elles auraient été calculées séparément dans chaque société partie à l'accord, par application des dispositions des articles L. 3324-1 et L. 3324-2 du Code du Travail.

En application de l'article L. 3324-2 du Code du travail, l'équivalent de ces avantages consentis aux salariés dans le cadre de l'accord de groupe s'appréciera globalement au niveau du groupe et non entreprise par entreprise.

La somme des réserves spéciales de participation servie à l'ensemble des salariés du groupe comprend toutes les réserves spéciales de participation éventuellement dégagées au sein des Sociétés parties au présent accord, en application de la formule légale de droit commun.

Au niveau de chacune des sociétés, la formule de calcul de la réserve spéciale de participation est la suivante :

$$RSP = \% \times (B - 5\% C) \times (S / V4)$$

Formule dans laquelle :

B : représente le **bénéfice réalisé** par chacune des sociétés parties à l'accord qui est égal à la différence entre :

- d'une part, le bénéfice réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à la Réunion, à Saint Barthelemy et à Saint Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au 2ème alinéa et au b du I de l'article 219 du Code Général des Impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du Code Général des Impôts.
- d'autre part, l'impôt sur les sociétés correspondant.

Le bénéfice net ainsi obtenu est augmenté, le cas échéant, du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L3325-3 du Code du Travail.

C : représente les **capitaux propres** de chacune des sociétés parties à l'accord, comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du Code Général des Impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale est calculée. Toutefois, en cas de variation du

MHC WFE
p.3 sur 14 *UT*

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 Juin 2018

capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps.

S : représente la somme des **rémunérations** prises en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale) de chacune des sociétés parties à l'accord.

VA : représente la somme de la **valeur ajoutée** de chacune des sociétés parties à l'accord, c'est-à-dire, en principe, la somme des postes suivants du compte de résultat :

- les charges de personnel,
- les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
- les charges financières,
- les dotations de l'exercice aux amortissements,
- les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
- le résultat courant avant impôts.

Par dérogation, pour les entreprises de banque et d'assurances, la Valeur Ajoutée (VA) est déterminée comme suit :

1° Pour les établissements de crédit et les sociétés de financement, par le revenu bancaire hors taxe augmenté des produits nets du portefeuille titres et des revenus des immeubles. Le revenu bancaire est égal à la différence entre, d'une part, les perceptions opérées sur les clients et, d'autre part, les frais financiers de toute nature ;

2° Pour les entreprises d'assurances régies par le code des assurances et les entreprises de réassurance, par la différence existant entre, d'une part, la somme des primes nettes d'impôts et des produits de placements et, d'autre part, le total des dotations aux provisions techniques et des prestations payées au cours de l'exercice aux assurés et bénéficiaires de contrats d'assurances.

Le calcul défini ci-dessus s'effectuera société par société, étant entendu que seuls les résultats positifs seront ensuite additionnés pour déterminer le montant de la réserve globale.

Le calcul de la réserve spéciale de participation sera effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'exercice précédent.

Article 3.2 Limitation de la réserve spéciale de participation

Sous réserve de l'application de la règle d'équivalence des avantages prévue au premier alinéa de l'article L. 3324-2 du Code du Travail, le montant de la Réserve Spéciale de Participation de Groupe ne saurait excéder la moitié du Bénéfice Net Fiscal cumulé des sociétés parties à l'accord.

Article 3.3. Contribution respective des sociétés signataires et adhérentes à la constitution de la Réserve Spéciale de Participation :

La charge correspondrait à la constitution de la R.S.P. telle que déterminée aux paragraphes ci-avant est répartie entre les sociétés signataires et adhérentes au prorata des salaires bruts versés selon les règles prévues à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale au titre de l'exercice considéré.

Article 4 : Affectation de la Réserve Spéciale de Participation

Les sommes constituant la Réserve Spéciale de Participation sont, après prélèvement de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), selon le choix de chaque salarié bénéficiaire :

- soit investies dans le Plan d'Épargne de Groupe Carrefour France (PEG), et/ou dans le Plan d'Épargne Retraite Collectif de Groupe Carrefour France (PERCO), ci-après annexés (annexes 3, 4 et 5),
- soit perçues immédiatement.

AKC PE
p 4 sur 14 47

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Article 5 : Calcul des droits individuels

Les membres du personnel de chaque société bénéficiant de la répartition de la réserve spéciale de participation de Groupe afférente à un exercice sont tous les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté dans le Groupe et bénéficiaires d'un contrat de travail français.
L'ancienneté requise s'entend de la durée totale d'appartenance au Groupe Carrefour, que celle-ci soit continue ou discontinuée, acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail au cours de la période de calcul et des douze mois qui précèdent ladite période de calcul et sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires, désignés ci-avant, proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque salarié au cours de l'exercice de référence au sein d'une ou plusieurs sociétés du Groupe parties au présent accord.
Sont assimilées à des périodes de présence les périodes visées aux articles ... 1225-17, L. 1225-37 et L.1226-7 du Code du Travail. En conséquence, la rémunération du bénéficiaire au titre de ces périodes (congé maternité ou d'adoption, absences consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ; y compris le congé de paternité prévu à l'article L.1225-35 du code du travail) est reconstituée fictivement, sur la base des salaires qu'il aurait perçu pendant les mêmes périodes s'il avait travaillé.

En tout état de cause, les salaires servant de base à la répartition ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à trois fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts de ce même plafond.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Toutefois, lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans la société, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des salariés dont les droits acquis sont inférieurs aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint ce plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 6 : Délai d'affectation de la réserve spéciale de participation

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation devront être attribuées par chaque Entreprise au profit des salariés bénéficiaires avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard prévu par la réglementation en vigueur. Cet intérêt de retard court à partir du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes aux salariés.

Article 7 : Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), y compris l'intérêt de retard éventuel, sont, au choix du salarié, comme stipulée à l'article 4 ci-dessus :

- soit perçues immédiatement par celui-ci, et/ou

AKC WTE
p. 5 sur 14 *47*

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

- soit versées dans le Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) ou dans le Plan d'Épargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

7.1 Disponibilité immédiate

Les Bénéficiaires de l'Accord peuvent, à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la participation, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

La demande du Bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

L'Entreprise est par ailleurs autorisée à régler directement aux Bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail ⁽¹⁾.

7.2 Affectation des droits

Lorsqu'elles sont placées, les sommes sont immédiatement employées en parts et fractions de part d'un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (ci-après dénommé « FCPE ») dont chaque salarié reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

Les FCPE pouvant recevoir la réserve spéciale de participation sont fixés dans les règlements du Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) ou le Plan d'Épargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

7.3 Exercice de l'option

Le choix entre les différents FCPE ou pour le versement immédiat est effectué chaque année par le salaire par la voie d'un Bulletin d'option.

À défaut de choix dans le délai indiqué de quinze jours (versement immédiat ou placement sur un FCPE), le placement sera effectué sur le Plan d'Épargne Salariale dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires suivantes, soit, à la date de signature du présent accord :

- à hauteur de 50% dans le Plan d'Épargne de Groupe (PEG), sur un FCPE diversifié désigné par le Conseil de Surveillance conformément aux dispositions prévues dans le règlement du PEG;
- et à hauteur de 50% dans le Plan d'Épargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO), conformément aux dispositions prévues dans le règlement du PERCO et selon les dispositions légales en vigueur, c'est-à-dire, à la date de signature du présent accord, en gestion pilotée.

Postérieurement à ce placement, le salarié pourra effectuer un transfert/arbitrage de ses avoirs issus de la participation dans le FCPE de son choix par simple demande auprès du teneur de comptes unique, étant précisé que les sommes versées sur le Plan d'Épargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO), qui bénéficient d'un versement complémentaire, ne peuvent pas ensuite faire l'objet d'un transfert vers le Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR France.

Chaque société prend en charge les frais de gestion des comptes individuels des salariés et les abondements.

Article 8 : Revenus du portefeuille collectif et droits de vote

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans les FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des FCPE et, par conséquent, de la valeur de chaque part

⁽¹⁾ BS 4 à la date de signature du présent Accord - Arrêté du 18/10/2001

ABC
W
47
p 6 sur 14

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

ou fraction de part ; en l'état de la législation à la date de signature de l'accord, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les droits de vote attachés aux valeurs mobilières constituant le portefeuille collectif des FCPE sont exercés dans les conditions prévues par les règlements de chaque FCPE.

Article 9 : Composition des fonds communs de placement d'Entreprise

La composition des FCPE est conforme à celle prévue par les règlements du Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) ou du Plan d'Épargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

Article 10 : Indisponibilité des sommes affectées au PEG

Les parts et fractions de part acquises par un salarié au cours d'un exercice dans le cadre du Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans s'ouvrant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont calculés.

Le délai d'indisponibilité visé à l'alinéa précédent ne peut être abrégé que dans les cas suivants selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de conclusion du présent accord :

- ✓ mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- ✓ naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- ✓ divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- ✓ invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2^o et 3^o de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (ayant succédé à la COTOREP et aux CDES) à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que le salarié n'exerce aucune activité professionnelle,
- ✓ décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,
- ✓ rupture du contrat de travail, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,
- ✓ affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuelle, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,
- ✓ affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R.1111-2 du Code de la Construction et de l'Habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- ✓ situation de surendettement du salarié définie à l'article L.331-2 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des FCPE ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée

2/10 PE
p 7 sur 14
WTT

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits auxquels cessent de s'appliquer le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150 O A du code général des impôts, à compter du septième mois suivant le décès.

Lorsque l'intéressé demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant des sommes ou des valeurs délivrées et le montant des sommes initialement versées dans le plan, est soumise aux différentes contributions et prélèvements sociaux (Contribution Sociale Généralisée, Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale, prélèvement social et contribution additionnelle) dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

Article 11 : Indisponibilité des sommes affectées au PERCO

Lorsque la réserve spéciale de participation est affectée au PERCO, les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte du salarié ne seront disponibles qu'à compter de la date de départ en retraite du salarié.

Le salarié peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements suivants selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de conclusion du présent accord :

- ✓ Invalidité du salarié de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (ayant succédé à la COTOREP et aux CDES) à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que le salarié n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- ✓ Décès du salarié, de son conjoint, de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du salarié, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits ;
- ✓ Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
- ✓ Situation de surendettement du salarié définie à l'article L.331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des FCPE ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif du salarié ;
- ✓ Expiration des droits à l'assurance chômage du salarié ;

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le septième mois suivant le décès. En effet, passé ce délai le régime fiscal attaché à ces droits prévu au 4 du III de l'article 150 O A du code général des impôts (exonération de la taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

Lorsque le salarié demande la délivrance de tout ou partie ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan, est soumise aux différentes contributions et prélèvements sociaux prévus par la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

avec RE
W
YT
p 8 sur 14

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Article 12 : Abondement de l'Entreprise pour les placements sur le PERCO

Afin d'aider les salariés à se constituer une épargne longue en vue de leur retraite, l'Entreprise complète le montant issu de la participation investi par le salarié sur le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), dans le cas où celui-ci est inscrit à l'effectif d'une des Entreprises au moment du versement de la participation.

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent toutefois affecter toute ou partie de leur participation afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement intervient après leur départ de l'entreprise. Dans ce dernier cas, seuls les retraités ou préretraités, pour le montant affecté au PERCO, peuvent bénéficier de l'abondement.

Les conditions et montants de cet abondement sont définis dans le règlement du PERCO.

Article 13 : Gérants des fonds communs de placement d'Entreprise

La gestion financière des FCPE des salariés est confiée aux sociétés désignées dans les règlements du Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) et du Plan d'Epargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

La gestion administrative (tenue des comptes) est confiée à un seul intervenant, dont le nom et les coordonnées figurent dans le règlement du Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) et du Plan d'Epargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO), afin de faciliter pour chaque salarié les opérations et l'information sur l'épargne salariale détenue.

Article 14 : Etablissements dépositaires des avoirs des fonds Communs de placement d'entreprise

Les établissements dépositaires des avoirs des FCPE sont désignés dans les règlements du le Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE et le Plan d'Epargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

Article 15 : Conseil de surveillance des fonds Communs de placement d'entreprise

Les modalités de composition des Conseils de Surveillance des FCPE et de leur fonctionnement sont fixées par les règlements du Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe CARREFOUR FRANCE (PEG) et le Plan d'Epargne Retraite Collectif CARREFOUR FRANCE (PERCO).

Article 16 : Information relative à la participation des salariés aux résultats de l'Entreprise

Le personnel de chaque société est informé de l'Accord par voie d'affichage.

Conformément à la législation en vigueur, les nouveaux salariés sont informés de l'existence des différents dispositifs d'épargne salariale présents dans leur société et le Groupe lors de la conclusion de leur contrat de travail.

Chaque année, dans les six mois suivants la clôture de l'exercice, chaque employeur présente un rapport :

- au Comité Social et Economique, au Comité Central d'Entreprise ou au Comité d'Entreprise de chaque société ou à défaut aux délégués du personnel. Ce rapport comporte, pour l'exercice écoulé, les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve. Ce rapport sera présenté au Comité de Groupe France.

AKC PE
p 9 sur 14
4T

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Lorsque ces instances seront appelées à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à leur ordre du jour.

Les parties conviennent que le suivi de l'application de l'Accord sera assuré par le Comité de Groupe France.

L'information individuelle des bénéficiaires est assurée par chaque employeur dans les quinze jours suivant la date de répartition de la réserve spéciale de participation, selon les modalités prévues à l'article R.3324-21-1 du Code du Travail.

Toute répartition de la réserve spéciale de participation entre les membres du personnel donne lieu à l'envoi à chaque bénéficiaire d'une fiche distincte du bulletin de salaire : le bulletin d'option. Ce bulletin donne les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits attribués à l'intéressé et leur mode de gestion,
- le montant de la contribution sociale généralisée (C.S.G.) et celui de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (C.R.D.S.) y afférent,
- le choix que le salarié a de percevoir immédiatement ses droits, ou de les placer, du délai de quinze jours de réflexion, et en cas de choix de versement sur un FPCE (PEG ou PERCO) :
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits,
- la date à partir de laquelle ces droits seront négociables ou exigibles,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation.

Avec l'accord du Bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

En application de l'article R. 3324-21-1 du code du travail, le Bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date d'envoi du bulletin d'option (date figurant sur ledit bulletin). Le délai de 15 jours, laissé au Bénéficiaire pour faire connaître son choix est calculé à compter de cette date présumée.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser la direction ainsi que le teneur de compte en temps utile.

En cas de départ de l'entreprise :

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'Entreprise sans demander de déblocage anticipé des droits ou avant que l'Entreprise ait été en mesure de liquider la totalité de ses droits, il lui est remis un état récapitulatif qui indique outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis, la date à laquelle seront répartis les droits éventuels au titre de l'exercice en cours. Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale tel que prévu par les articles L3341-7 et R3341-6 du code du travail).

Il lui sera en outre demandé de préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes devront lui être versées.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'Entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer au teneur de compte les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

REC WFE
p 10 sur 14 47

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Article 17 : Information relative aux fonds communs de placement d'entreprise (FCPE)

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la communication pour permettre à chaque salarié d'identifier ses besoins d'épargne et de connaître les supports de placement les mieux adaptés à sa situation. Cela passe par la mise en œuvre de moyens complémentaires :

- Information sur les caractéristiques du plan d'épargne d'entreprise (PEE) et du PERCO, les différents FCPE.
- Possibilité de joindre par téléphone une personne pour répondre à toutes questions sur l'épargne salariale et les FCPE (mise à disposition d'un centre d'appels).
- Possibilité d'accès par Internet pour connaître ou approfondir les différentes possibilités de placement et les arbitrages.
- Information sur les besoins d'épargne liés à un complément retraite pour permettre à chacun d'estimer le montant de sa retraite future et en fonction de la situation personnelle, l'éventuel besoin d'un complément.

Les règlements des FCPE sont disponibles par écrit sur simple demande auprès du gestionnaire administratif unique ou par Internet sur le site de ce dernier.

Sur demande auprès du teneur de comptes, le salarié peut obtenir le rapport sur les opérations de chacun des Fonds. Celui-ci doit faire apparaître notamment :

- l'inventaire intégral des avoirs compris dans les FCPE au 31 décembre de l'année précédente avec indication, pour chaque valeur du portefeuille, du nombre de titres possédés, du prix global d'acquisition et de la valeur d'inventaire telle qu'elle résulte de l'application des dispositions du règlement des FCPE ;
- un état indiquant le nombre de parts existant à la date du 31 décembre de l'année précédente, ainsi que le prix de rachat de la part à cette date ;
- les plus-values ou moins-values réalisées calculées sur la base du prix moyen d'acquisition des titres vendus ;
- les produits des avoirs compris dans chaque Fonds ;
- les frais de gestion détaillés conformément aux dispositions contenues dans le règlement des Fonds.

Ce rapport peut être, en accord avec le Conseil de Surveillance, un rapport simplifié. Il est disponible sur le site Internet du teneur de comptes.

Le dépositaire certifie l'exactitude de l'inventaire des avoirs compris dans les FCPE ainsi que la conformité aux dispositions du règlement des FCPE de l'évaluation qui en est faite par le gérant.

En outre, chaque participant reçoit du teneur de comptes unique un relevé de compte au minimum une fois par an. Ce relevé peut être fourni par voie électronique. Par ailleurs, chaque participant a un accès sécurisé à son compte en permanence sur le site internet du teneur de comptes.

Article 18 : Règlement des différends

Les différends individuels ou collectifs qui pourraient survenir soit dans l'interprétation, soit dans l'application de l'Accord seront soumis à la conciliation d'un Comité de participation composé de trois représentants des salariés désignés par le Comité de Groupe France statuant à la majorité, d'un membre de la direction de la DRH, d'un délégué de la Direction du Groupe et d'un Contrôleur légal des comptes titulaire de l'Entreprise.

Ce Comité statue à la majorité. A défaut d'acceptation de la sentence par l'une des parties, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

Article 19 : Durée de l'Accord – dénonciation – révision

19.1 Durée de l'Accord

Le présent Accord est conclu pour une durée de trois ans et s'appliquera aux résultats des exercices ouverts le 1^{er} janvier 2018, le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} janvier 2020.

ME TE
p 11 sur 14
W TT

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Au terme prévu, le présent accord prendra fin et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

19.2 Dénonciation de l'Accord

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord, de l'ensemble des parties signataires, conclu selon les mêmes formes que le présent accord.

La dénonciation de l'accord sera alors notifiée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Pour être applicable à la période de calcul en cours, la dénonciation devra intervenir avant la fin de la première moitié de la période de calcul de la participation.

Par exception, l'ensemble des Sociétés du groupe pourront dénoncer unilatéralement l'accord, en application de l'article L 3345-2 du Code du Travail, lorsque cette dénonciation fait suite à une contestation par l'Administration de la légalité de l'accord, intervenue dans les quatre mois de son dépôt, et a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

19.3 Révision de l'Accord

Le présent accord pourra être révisé sous réserve que ces modifications soient formalisées par voie d'avenant conclu selon les mêmes formes que sa conclusion. Les avenants qui seraient conclus au cours du premier semestre de chaque exercice, soit avant le 1^{er} juillet de chaque année, pourraient être applicables à l'exercice en cours. En revanche, les avenants qui seraient conclus au 1^{er} juillet ou à une date postérieure ne pourront s'appliquer qu'au cours de l'exercice suivant.

L'avenant ainsi conclu devra alors être déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, afin d'examiner les aménagements devant être, le cas échéant, apportés au présent accord.

Article 20 : Dispositions finales

Le présent accord sera, à la diligence du Groupe Carrefour, déposé sur la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les 15 jours suivant sa signature.

Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera remis aux parties signataires.

Il sera porté individuellement ou par voie d'affichage à la connaissance de chacun des membres du personnel de l'Entreprise, conformément à l'article D 3323-12 du Code du Travail. Il sera par ailleurs accessible par le site Internet du teneur de comptes.

W. Pitec ^{CE}
p 12 sur 14 ^{CT}

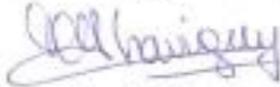
CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de participation de Groupe Carrefour France du 29 juin 2018

Fait à Massy, en 10 exemplaires, le 29 juin 2018

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des Entreprises concernées :



Pour la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Sylvain MACE :



Pour la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Monsieur Philippe ALLARD :

Pour la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGLIELZ :



Pour le SNEC, CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Jérôme BIAVA :



ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES SIGNATAIRES ET PARTIES A L'ACCORD : sociétés avec salariés

ANNEXE 2 : REGLEMENT DU PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE DU GROUPE CARREFOUR

ANNEXE 3 : PLAN DEPARGNE RETRAITE COLLECTIF DU GROUPE CARREFOUR

ANNEXE 4 : NOTICES D'INFORMATION DES FCPE (DICT)

17
AHC RE
p 13 sur 14

-1er Septembre 2019-

ACCORD DE PARTICIPATION DE GROUPE CARREFOUR FRANCE DU 29 Juin 2018

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES SIGNATAIRES ET PARTIES A L'ACCORD : sociétés avec salariés

S.U.	NOM DE LA SOCIETE	Adresse	Capital social	siège social	N°s	Siret
PR560	CARPAUCOURTILES	545 22 rue 752	48	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	445 000 944 RCS CAEN	481 999 944 00016
PR330	CARRAA	54 33 rue 806	54	5-8 Rue du Maréchal de Lattre, 91203 Evry	320 088 066 RCS EVRY	320 088 066 00026
PR560	CARREFOUR ADMINISTRATIVE FRANCE	545 40 000	40 000	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	438 240 352 RCS CAEN	438 240 352 00016
PR560	CARREFOUR BANQUE	54 501 346 658-72	54	1 Place Copernic, 91000 Courcouronnes	343 811 525 RCS EVRY	343 811 525 00078
PR560	CARREFOUR DRIVE	545 40 000	40 000	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	529 234 274 RCS CAEN	529 234 274 00010
PR560	CARREFOUR FRANCE	545 1 994 899 807-21	1 994 899 807 21	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	672 050 085 RCS CAEN	672 050 085 00051
PR340	CARREFOUR HYPERMARCHES	545 6 913 206-80	6 913 206 80	1 Rue Jean Mermoz - ZAE Saint Guineault, 91002 Evry	401 321 330 RCS EVRY	401 321 330 00021
PR560	CARREFOUR IMPORT	545 40 000	40 000	93 Avenue de Paris, 91300 Mussy	404 212 130 RCS EVRY	404 212 130 00009
PR560	CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	545 40 000	40 000	93 Avenue de Paris, 91300 Mussy	366 171 562 RCS EVRY	366 171 562 00088
PR560	CARREFOUR PROPERTY GESTION	545 40 000	40 000	54 Avenue Emile Zola - 91100 Boulogne-Billancourt	468 138 999 RCS NANTERRE	468 138 999 00004
PR560	CARREFOUR PROSPERITY INTERNATIONAL	545 40 000	40 000	54 Avenue Emile Zola - 91100 Boulogne-Billancourt	468 138 999 RCS NANTERRE	468 138 999 00001
PR560	CARREFOUR PROGRAMME FRANCE	545 41 541 004-00	41 541 004 00	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	345 143 468 RCS CAEN	345 143 468 00007
PR560	CARREFOUR SERVICES CLIENTS	545 3 408 808	3 408 808	1 Rue Jean Mermoz ZAE Saint Guineault - 91002 Evry	422 687 023 RCS EVRY	422 687 023 00001
PR560	CARREFOUR SUPPLY CHAIN	545 41 531 024-00	41 531 024 00	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	428 240 267 RCS CAEN	428 240 267 00014
PR380	CARREFOUR SYSTEME D'INFORMATION	545 14 560 000-00	14 560 000 00	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	432 028 114 RCS CAEN	432 028 114 00008
PR380	CARREFOUR VOYAGES	545 28 568 800	28 568 800	1 rue J. Mermoz ZAE St Guineault, 91002 Evry cedex	379 621 074 RCS EVRY	379 621 074 00002
PR560	CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES	545 40 000	40 000	469 av. Raymond Lejeune, Artois 9115 - BP 343 - 91400 Bois	433 000 811 RCS NANTERRE	433 000 811 00002
PR560	COVINCAM 2	545 117 000	117 000	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	440 234 404 RCS CAEN	440 234 404 00014
PR560	CVF ASSET MANAGEMENT	545 40 000	40 000	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	486 138 351 RCS NANTERRE	486 138 351 00001
PR560	OSF	545 400 847 700	400 847 700	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	440 268 752 RCS CAEN	440 268 752 00010
PR560	FRFHC	545 3 488 943-75	3 488 943 75	93 Avenue de Paris, 91300 Mussy	420 469 827 RCS EVRY	420 469 827 00010
PR560	GENESIS	545 3 466 000	3 466 000	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	345 130 532 RCS CAEN	345 130 532 00014
PR560	GRANDVING-FRANCE.COM	545 306 000-00	306 000 00	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	761 003 077 RCS CAEN	761 003 077 00002
PR560	HYPERMARCHÉ	545 18 808-30	18 808 30	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	808 387 769 RCS CAEN	808 387 769 00013
PR560	INITIATIS	545 56 000	56 000	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	421 407 561 RCS CAEN	421 407 561 00002
PR560	LAPALLIS	545 40 000	40 000	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	795 920 170 RCS CAEN	795 920 170 00002
PR560	LYONNET ASSURANCES	54 17 910 000-00	17 910 000 00	4 rue Pichon, 49032 Angers Cedex 9	430 101 727 RCS ANGERS	430 101 727 00002
PR560	MAISON JOHANNES BOUBER	545 3 406 000	3 406 000	58 rue Richou, CS 70012 - 35070 Ronchaux cedex	775 589 248 RCS BORDAUX	775 589 248 00002
PR560	MARRET PAY	545 40 000-00	40 000 00	33 Avenue Emile Zola - 91100 Boulogne-Billancourt	508 588 156 RCS NANTERRE	508 588 156 00002
PR560	MARKET PAY TECH	545 40 000-00	40 000 00	33 Avenue Emile Zola - 91100 Boulogne-Billancourt	508 588 475 RCS NANTERRE	508 588 475 00002
PR560	MONTEL DISTRIBUTION	545 3 466 800	3 466 800	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	268 824 226 RCS CAEN	268 824 226 00043
PR560	SOBACOP	545 13 346 370	13 346 370	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	420 123 238 RCS CAEN	420 123 238 00012
PR560	STUE DU COMMERCE	545 18 21 027-00	18 21 027 00	44/20 rue du Capitaine Glatier, 05505 Saint Omer	422 707 720 RCS BORDAUX	422 707 720 00002
PR560	SOCIETE DES MOUVEMENTS HYPERMARCHES	545 356 700	356 700	ZAE Saint Guineault 1 rue Jean Mermoz, 91002 Evry	487 506 165 RCS EVRY	487 506 165 00006
PR560	SUPER AZUR	545 28 340 020-00	28 340 020 00	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	508 589 487 RCS CAEN	508 589 487 00016
PR560	SUPERMARCHÉ	545 20 000-00	20 000 00	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	878 597 228 RCS CAEN	878 597 228 00010
PR560	MEIERE DISTRIBUTION	545 1 841 000-00	1 841 000 00	21 Route de Paris, 14120 Mondreville	478 503 851 RCS CAEN	478 503 851 00009

ANC RE
W 47

TITRE 2 AVANTAGES SOCIAUX & DISPOSITIONS SOCIETALES

Article 2.1. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT & PARKING

Article 2.1.1. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT ENGAGES PAR LES SALARIES ENTRE LEUR DOMICILE ET LEUR LIEU DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'entreprise remboursera sur justificatifs au salarié 50 % du prix du titre d'abonnement souscrit pour leur déplacement effectué au moyen des transports publics de voyageurs (ou de services publics de location de vélo) entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Les autres dispositifs visant à indemniser les salariés de leurs frais de transport entre leur domicile et leur lieu de travail ont été supprimés par l'accord du 30 janvier 2004. Toutefois, pour les salariés étant CSF à la date du 30 juin 2004 ayant bénéficié, antérieurement à la date d'entrée en vigueur dudit accord, du remboursement de leur frais de transport, le remboursement a été maintenu et gelé dans son montant journalier (valeur novembre 2003).

Article 2.1.2. INDEMNITES KILOMETRIQUES EN CAS DE DEPLACEMENT PROFESSIONNEL

Lorsqu'un collaborateur est amené à effectuer, avec son véhicule personnel, des déplacements dans le cadre de son activité professionnelle, la société CSF lui versera une indemnité selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Article 2.1.3. PARKING

Dans l'hypothèse où des salariés travaillent sur un magasin disposant d'un parking payant, CSF s'engage à examiner les solutions envisageables permettant aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre à leur travail de se garer gratuitement ou à moindre coût.

Article 2.2. TITRES RESTAURANTS

A partir du 1er juillet 2016, dans le respect des règles légales et réglementaires, les salariés ayant un an d'ancienneté peuvent bénéficier d'un titre restaurant par jour dans les conditions suivantes :

- 3,60 € à la charge de la Direction CSF ;
- 2,40 € à la charge du salarié.

Le bénéfice des titres restaurant est accordé au 1er jour du mois suivant la date anniversaire dès un an d'ancienneté.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Cette disposition s'applique aux salariés dont l'horaire journalier de travail comprend l'heure habituelle de prise des repas, c'est à dire :

- travailler le matin ET l'après midi quelque soit le nombre d'heures de travail ;
- travailler le matin jusqu'à 13h30 minimum ;
- travailler l'après midi à partir de 12h30 au plus tard ;
- travailler l'après midi jusqu'à 20h minimum ;
- pour ceux qui travaillent le soir commencer au plus tard à 19h30 ;
- pour les salariés travaillant tôt le matin et amenés à prendre un petit déjeuner, avoir travaillé au moins 6h le matin (exemple : 5h-11h ou 6h30-12h30).

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

Cette disposition ne s'applique pas :

- aux salariés qui bénéficient d'une participation de l'employeur aux frais de restauration (cantine d'entreprise...),
- aux salariés qui sont amenés à prendre leurs repas à l'extérieur et qui se font rembourser par le biais de notes de frais (déplacement professionnel...).

Pour les salariés qui bénéficient au 30 juin 2016 de titres restaurant d'un montant supérieur à 6 €, la valeur faciale de leur titre restaurant actuel sera figée. La part de la prise en charge employeur sera portée à 60% de la valeur faciale du titre restaurant, si la prise en charge actuelle employeur est inférieure.

Les salariés absents de leur poste de travail, quel qu'en soit le motif (congrés payés, JRTT, congé-formation, congés maladie...), ne peuvent bénéficier de l'octroi de titres restaurant pour les jours concernés. »

Article 2.3. REMISE SUR ACHATS

Afin de renforcer le sentiment d'appartenance à l'enseigne et d'inciter les salariés à faire leurs achats dans nos magasins, une remise de 10% est réalisée sur les achats effectués dans l'ensemble des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés France intégrés.

Article 2.3.1. CHAMP D'APPLICATION

Les avantages spécifiques sur les achats en magasin s'adressent à l'ensemble des collaborateurs CSF.

Article 2.3.2. MODALITES

Pour pouvoir bénéficier de la remise sur achats de 10%, hors magasins franchisés, les collaborateurs doivent détenir une carte PASS.

A compter de l'année 2017, la remise est calculée sur un plafond annuel d'achats de 11 000 € par salarié bénéficiaire et par année civile (soit une remise maximale de 1 100 euros par an). Elle est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération de charges sociales.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Par ailleurs, le bénéfice de cette remise est également applicable à la billetterie/spectacles, aux voyages, aux assurances, au fuel domestique, à la location de véhicules Carrefour ainsi qu'aux achats effectués aux drives accolés aux magasins CSF intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

A compter du 1er juillet 2015, le bénéfice de cette remise est étendue aux achats effectués aux drives solos intégrés, aux achats réalisés en ligne sur le site « Ooshop » de livraison à domicile de Carrefour ainsi qu'à l'achat de carburant effectué dans les stations services des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

La cotisation de la carte PASS Mastercard classique est offerte à tout collaborateur CSF de façon permanente sous réserve d'être toujours présent dans les effectifs CSF. La seconde carte libellée au nom du conjoint et rattachée au même compte bancaire est également gratuite.

Pour les salariés qui choisissent la carte Gold, la cotisation sera égale au montant dû au titre de la carte Gold auquel sera soustrait le montant de la carte PASS Mastercard classique.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le remboursement de la cotisation carte PASS dont bénéficie le salarié relève de la réglementation des avantages en nature et est donc soumis à cotisations sociales (et csg-crds) et à l'impôt sur le revenu.

Article 2.3.3. CAS PARTICULIERS

Les collaborateurs en situation d'interdit bancaire peuvent disposer de la remise sur achat selon des modalités spécifiques.

A compter du 1er juin 2012, les collaborateurs CSF résidant dans un pays frontalier de la France (exemple : Belgique, Espagne, Allemagne) pourront aussi disposer de la remise sur achats selon des modalités spécifiques similaires à celles mises en place pour les salariés en situation d'interdit bancaire.

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.

Article 2.4. GRATIFICATION ATTRIBUEE LORS DE LA REMISE D'UNE MEDAILLE DU TRAVAIL

Le personnel de la société reçoit une médaille du travail s'il justifie d'une ancienneté minimum acquise chez un ou plusieurs employeurs, quel qu'en soit le nombre.

Pour chaque médaille, il est attribué une gratification à condition d'avoir une ancienneté minimum au sein du Groupe CARREFOUR. Les magasins intégrant le groupe CARREFOUR bénéficieront de la reprise de leur ancienneté.

Cette gratification ne pourra être inférieure au montant indiqué ci-dessous :

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- la médaille de l'association industrielle nationale des industries agroalimentaires (ANIA) est attribuée après 20 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant du secteur agroalimentaire : gratification de 250 € si le salarié justifie d'au moins 13 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille d'argent du travail est attribuée après 20 ans de carrière professionnelle : gratification de 300 € si le salarié justifie d'au moins 13 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille de vermeil est attribuée après 30 ans de carrière professionnelle : gratification de 450 € si le salarié justifie d'au moins 20 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille d'or est attribuée après 35 ans de carrière professionnelle : gratification de 600 € si le salarié justifie d'au moins 23 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- la médaille grand or est attribuée après 40 ans de carrière professionnelle : gratification de 750 € si le salarié justifie d'au moins 26 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Article 2.5. RETRAITE COMPLEMENTAIRE NON CADRE

Depuis le 1^{er} janvier 2004, la caisse de retraite complémentaire CSF des salariés non cadres est l'UGRR. La répartition de la cotisation est fixée sur la base de 60% à la charge de l'employeur et de 40% à la charge du salarié.

Article 2.6. CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Le CESU est un titre de paiement à montant prédéterminé destiné à régler des prestations de garde d'enfant ou de services à la personne à domicile.

1/ Le CESU peut être utilisé, dans le cadre de la réglementation du Code du Travail, par les salariés remplissant les conditions définies ci-après, pour :

- la garde d'enfants à domicile (notamment Baby-Sitter, garde partagée à domicile, ...),
- la garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée).

Les personnes remplissant les conditions suivantes peuvent bénéficier de ce dispositif :

- le contrat de travail ne doit pas être suspendu (congé parental, congé sabbatique,...)
- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- avoir 1 enfant à charge âgé de moins de 6 ans,
- ou un enfant handicapé jusqu'à 18 ans inclus.

Le montant du CESU est de 300 euros par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

2/ Le dispositif du CESU est ouvert à tous les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté et dont le contrat de travail n'est pas suspendu, pour :

- la garde d'enfants à domicile (notamment Baby-Sitter, garde partagée à domicile, ...),
- la garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée) ;
- les services à la personne à domicile (ex : assistance aux personnes handicapées, ménage, repassage, jardinage, bricolage, etc.).

-1er Septembre 2019-

Pour ces salariés, le montant du CESU est de 500 euros par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

3/ Dispositions communes :

Le montant s'apprécie par foyer. Cependant, lorsque les conjoints travaillent tous les deux au sein de CSF, le bénéfice du CESU pourra être accordé deux fois au sein du foyer.

La gestion du ticket CESU est à la convenance du salarié.

L'application du dispositif reste conditionnée à l'existence du dispositif légal d'exonération.

Les deux dispositifs (1/ et 2/) ne peuvent pas se cumuler pour un même salarié.

Ces nouvelles conditions entrent en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2015.

Article 2.7. ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

Article 2.7.1. DEPENSES DE DEMENAGEMENT

Afin de mieux accompagner nos salariés amenés à changer de domicile dans le cadre de la mobilité géographique à la demande de l'employeur, en complément de la prime d'installation, CSF s'engage à prendre en charge les dépenses effectuées par le salarié dans le cadre de son déménagement sur présentation des justificatifs correspondants et dans la limite de 1 000 euros.

Les dépenses pouvant être prises en charge dans ce cas sont les suivantes :

- les mois de loyer et charges locatives en cas de double logement

Et/ou

- les frais occasionnés par la location ou la vente du précédent logement (émoluments du notaire, mainlevée d'hypothèque, indemnités pour remboursement anticipé de prêts immobiliers grâce à la vente du bien, intérêts intercalaires de prêt Relais, état des lieux)

Et/ou

- les frais occasionnés par la recherche d'un logement à louer ou à acheter : agences, établissements du contrat de bail, émoluments du notaire, montage du dossier financier en cas d'achat, charges d'emprunt correspondantes

Et/ou

- les frais occasionnés par la recherche ou l'installation dans le logement dans le cadre des services proposés par Alliade Services ou MuterLoger.

Dans le cadre de la mobilité géographique, et dans l'hypothèse d'un divorce ou d'une séparation entraînant des décisions en matière de garde partagée ou alternée des enfants, les salariés pourront informer leur supérieur hiérarchique de leur situation difficile. Dans ce cas, la Direction CSF s'engage à tout mettre en œuvre pour concilier au mieux les contraintes liées à la situation personnelle du salarié et celles liées à l'activité professionnelle.

Article 2.7.2. OBJECTIF : ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

(EXTRAIT DE L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A DUREE INDETERMINEE DU 22 MAI 2014)

La mobilité géographique des salariés de l'entreprise doit être facilitée afin de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

- **Couple salarié dont les deux conjoints travaillent au sein du Groupe CARREFOUR**

Comme cela se pratique actuellement, en cas de mobilité géographique d'un salarié dont le conjoint travaille dans le Groupe, l'entreprise s'efforcera de proposer à celui-ci une solution d'emploi similaire, au sein du Groupe CARREFOUR, dans la zone régionale d'accueil.

Priorité de réembauchage

Le salarié de CSF qui aurait démissionné afin de suivre son conjoint, salarié du Groupe, bénéficie pendant un an à compter de la rupture du contrat de travail, d'une priorité de réembauchage au sein de CSF, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. Le salarié démissionnaire sera informé de l'existence de cette priorité de réembauchage à l'occasion de sa démission.

Si l'intéressé a exprimé son intention de bénéficier de la priorité, l'employeur informera le salarié des postes disponibles et compatibles avec sa qualification dans un rayon de 50 km du site d'accueil du conjoint muté, salarié du Groupe.

Le salarié intéressé par une ou plusieurs offres devra faire parvenir sa candidature auprès du service ressources humaines de la Direction Opérationnelle concernée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Une réponse écrite, qu'elle soit positive ou négative, lui sera alors adressée par le service des ressources humaines de la Direction opérationnelle concernée dans un délai d'un mois.

Le salarié qui serait ainsi réembauché au sein de CSF verra son ancienneté reprise.

Avant son départ de l'entreprise, le salarié aura la possibilité de s'identifier sur le site « envie de bouger » afin de faire connaître la région sur laquelle il souhaite trouver un emploi suite à la mutation de son conjoint.

- **Couple dont l'un des conjoints travaille hors du Groupe CARREFOUR**

En cas de mobilité géographique d'un salarié, dont le conjoint ne travaille pas dans le Groupe, le service RH de l'entreprise apportera son aide pour faciliter la recherche d'un emploi dans le bassin régional d'accueil, notamment en se rapprochant de Pôle Emploi et d'une entreprise de travail temporaire.

Dans toute la mesure du possible, la mobilité géographique du/de la salarié(e) devra être anticipée de façon à prendre en compte ses obligations personnelles et notamment le calendrier scolaire.

Afin de porter à la connaissance des salariés l'ensemble des dispositifs existants au sein de la société CSF, un guide sur la mobilité professionnelle dont la mobilité géographique sera édité au cours de l'année 2016. Ce guide permettra ainsi un accompagnement des salariés dans leurs démarches de mobilité géographique.

Article 2.7.3. INDEMNITE COMPENSATRICE DE MOBILITE

Les salariés faisant l'objet d'une mutation à la demande de l'employeur (hors mutation disciplinaire), soit dans une commune entrant dans la définition des communes reconnues comme étant les plus chères (zone A) selon la définition de la loi « De Robien » soit au sein d'une commune dont la liste figure en annexe 1 du Statut collectif CSF pourra bénéficier d'une indemnité compensatrice de mobilité dans les conditions ci-dessous :

2.7.3.1. INDEMNITE COMPENSATRICE DE MOBILITE DE NIVEAU 1

Afin de pouvoir bénéficier de l'indemnité visée dans le présent article, les salariés doivent respecter les conditions cumulatives suivantes :

- le lieu de résidence se situe dans une commune entrant dans la définition des communes reconnues comme étant les plus chères (zone A) selon la définition de la loi « De Robien » (et ses textes d'application) relative à l'immobilier locatif,
- le lieu de travail se situe également dans cette zone A ou dans une des communes définies en annexe 1 du Statut collectif CSF,
- fourniture semestrielle des justificatifs du loyer,
- mutation ouvrant droit aux dispositions relatives à la mobilité géographique.

Le montant de l'indemnité correspond à 30% du nouveau loyer dans la limite de 350€ brut par mois.

Le versement de cette indemnité prendra fin lorsque l'une des conditions ci-dessus ne sera plus remplie.

2.7.3.2. INDEMNITE COMPENSATRICE DE MOBILITE DE NIVEAU 2

Afin de pouvoir bénéficier de l'indemnité visée dans le présent article, les salariés doivent respecter les conditions cumulatives suivantes :

- le lieu de résidence se situe dans une des communes définies en annexe du Statut collectif CSF,
- le lieu de travail se situe dans une de ces communes définies en annexe ou dans une des communes reconnues comme étant les plus chères (zone A) selon la définition de la loi « De Robien »
- fourniture semestrielle des justificatifs du loyer,
- mutation ouvrant droit aux dispositions relatives à la mobilité géographique.

Le montant de l'indemnité correspond à 20% du nouveau loyer dans la limite de 250€ brut par mois.

Le versement de cette indemnité prendra fin lorsque l'une des conditions ci-dessus ne sera plus remplie.

2.7.3.3. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

Dans la mesure où l'objectif du dispositif ci-dessus est d'inciter à la mobilité géographique, celui-ci ne s'appliquera pas aux nouveaux embauchés en zone A ou aux nouveaux embauchés dans une des communes dont la liste figure en annexe.

-1er Septembre 2019-

Le versement de l'indemnité compensatrice de mobilité prévue par l'article 2.7.3.1 ou par l'article 2.7.3.2, est exclu dans l'hypothèse de l'achat par le salarié de sa résidence.

2.7.3.4. CONGES DE DEMENAGEMENT

Par ailleurs, dans le cadre d'une mutation géographique à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'un congé de déménagement d'un jour ouvré rémunéré, sans condition d'ancienneté.

Article 2.8. FONDS DE SOLIDARITE

L'objet de ce fonds de solidarité est d'apporter des secours aux salariés confrontés à des difficultés financières exceptionnelles liées à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple). Il est institué pour une durée indéterminée.

Le montant du fond de solidarité est revu annuellement. Il est géré sur une période allant du 1er avril au 31 mars.

Article 2.8.1. BENEFICIAIRES DE L'INTERVENTION DU FONDS

Peut bénéficier de l'intervention du fonds, tout salarié appartenant à la société CSF ayant un an d'ancienneté sur présentation et acceptation de son dossier.

Article 2.8.2. 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).

La commission pourra également proposer à la Direction des aménagements spécifiques des conditions de travail des salariés qui seraient en grande difficulté et qui auraient présenté un dossier à la commission. Un suivi sera ensuite présenté à la commission sur l'évolution du dossier. Une réponse écrite et motivée sera également adressée au salarié concerné.

Article 2.8.3. COMPOSITION DE LA COMMISSION

La commission est présidée par un représentant de la direction qui prend l'initiative de réunir le comité en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

Par ailleurs, la commission de suivi chargée de la gestion du fonds de solidarité, sera composée :

- d'un représentant désigné par chaque Organisation Syndicale Représentative,
- d'un nombre équivalent ou inférieur de représentants désignés par la Direction.

Article 2.8.4. ETUDE DES DOSSIERS

Les dossiers sont remontés soit par les Organisations syndicales, soit par la Direction, soit par l'assistante sociale de la ville. Le dossier doit contenir le maximum de pièces justifiant les problèmes rencontrés.

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.

Les débats de la commission ne font l'objet d'aucun compte rendu verbal ou écrit.

Article 2.8.5. GESTION DU FONDS

La gestion du fonds est assurée par la direction des Ressources Humaines CSF.

Article 2.8.6. MONTANT DU BUDGET

Les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'année 2017 est de 260 000 euros. Ce budget est utilisable du 1er avril 2017 au 31 mars 2018. Il est précisé que ce montant est revu chaque année et qu'à défaut d'accord signé entre les Organisations syndicales et la Direction, le montant de ce fonds sera fixé unilatéralement par la Direction.

Pour l'année 2017, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 40 000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant justifier de dettes. Ce budget permettra d'apporter une aide à des salariés présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés financières pouvant notamment être liées à un changement de situation familiale, à une catastrophe naturelle, ...

***Article 2.9. FONDS DE SOUTIEN DE LA MISSION HANDICAP
(Extrait de l'accord sur le développement de l'emploi des
personnes handicapées au sein de la société CSF à durée
déterminée du 22 mars 2017, rétroactif au 1^{er} janvier 2017
jusqu'au 31 décembre 2019)***

Afin de couvrir les besoins exceptionnels liés au handicap dans la sphère privée des salariés, le Fonds de soutien de la Mission Handicap, créé à la suite de la signature des précédents accords, est maintenu.

Une aide financière pourra être apportée à tout salarié handicapé de la société CSF rencontrant des difficultés dans sa situation personnelle (aménagement du domicile, de son véhicule etc...).

Cette aide pourra également être octroyée à tout salarié afin de couvrir les dépenses liées au handicap d'un descendant, d'un ascendant ou d'un conjoint handicapé, vivant à son domicile ou dont il a la charge (de manière permanente ou par intermittence).

Pour bénéficier de cette aide, le salarié devra constituer un dossier qu'il remettra à son Chargé de Mission Handicap, accompagné du justificatif attestant de la situation de handicap. Le dossier sera examiné par le Comité de Pilotage. L'avis rendu par le Comité de Pilotage sera transmis aux membres de la Commission de suivi et de propositions.

L'aide octroyée au titre du fonds de soutien de la Mission Handicap ne pourra excéder 2 000 euros par salarié. Cette aide ne peut se cumuler avec une autre aide de la société CSF que pourrait percevoir le salarié, notamment au titre du Fonds de solidarité.

Afin de faire connaître ce dispositif à l'ensemble des salariés, une action de communication sur l'existence de ce Fonds de soutien de la Mission Handicap sera réalisée dès l'agrément du présent accord par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

-1er Septembre 2019-

Article 2.10. INDEMNISATION DES FRAIS D'ENTRETIEN DES TENUES DE TRAVAIL (Extrait de l'accord de Groupe à durée indéterminée relatif a l'indemnisation des frais d'entretien des tenues de travail à compter du 1^{er} janvier 2013)

Article 2.10.1. CHAMP D'APPLICATION

L'Accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés du Groupe, dont la liste figure en annexe 1 de l'accord de Groupe, répondant aux conditions de versement de l'indemnité représentative de frais énoncées à l'article 2.10.3 ci-après.

A ce titre, les salariés disposant de tenues ou vêtements de travail fournis par l'entreprise déjà totalement entretenus à la charge des sociétés du Groupe ne sont pas visés par le présent accord. Il est cependant convenu que les salariés des rayons produits frais traditionnels boucherie, charcuterie, fromagerie, poissonnerie, boulangerie et pâtisserie des Hypermarchés et des rayons produits frais traditionnels boucherie des Supermarchés dont la tenue de travail obligatoire fournie par l'entreprise n'est que partiellement entretenue par l'entreprise, entrent dans le champ d'application de l'accord.

L'Accord s'applique indistinctement aux salariés des sociétés incluses dans le présent champ d'application, répondant aux conditions de l'article 2.10.3 ci après, quelle que soit leur catégorie professionnelle (employés, agents de maîtrise, cadres) ; qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, ou sous convention de stage et quel que soit leur établissement d'affectation situé en France. »

Article 2.10.2. CADRE JURIDIQUE

L'Accord a pour objet d'instituer un régime conventionnel d'indemnisation forfaitaire des frais d'entretien des tenues de travail.

L'Accord se substitue à compter de sa date d'application, à toute pratique, tout usage, tout avantage en vigueur antérieurement et relatif à l'entretien des tenues de travail.

Ainsi, notamment, le présent accord se substitue à l'attribution d'un baril de lessive qui existe au sein de certaines sociétés ou établissements du présent champ d'application.

Il est toutefois rappelé que le présent accord ne remet pas en cause les dispositions plus favorables des conventions collectives ou accords d'entreprise antérieurs ayant le même objet et applicables dans une des sociétés du présent champ d'application. En pareil cas, les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions conventionnelles de même nature plus favorables antérieurement applicables dans les sociétés.

De même, si l'entretien des tenues de travail des salariés ou de certains salariés venaient par la suite à être intégralement pris en charge par la société, les salariés concernés perdraient alors le bénéfice de l'indemnisation prévue par le présent accord.

Article 2.10.3. INDEMNITE FORFAITAIRE REPRESENTATIVE DES FRAIS D'ENTRETIEN DES VETEMENTS DE TRAVAIL

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord, il sera versé une indemnité forfaitaire représentative des frais d'entretien des tenues de travail aux salariés soumis à l'obligation de porter une tenue de travail fournie par l'entreprise ou des vêtements de travail siglés « CARREFOUR » concourants à la démarche commerciale de l'entreprise, lors de l'exécution de leur contrat de travail.

Sont expressément exclus du champ d'application du présent accord, les salariés pour lesquels l'employeur assure déjà l'entretien de la totalité de la tenue de travail obligatoire fournie par l'entreprise.

Les parties sont expressément convenues que l'indemnisation de l'entretien des tenues de travail s'effectue sur la base d'une allocation forfaitaire qui est réputée couvrir en totalité les frais exposés par les salariés pour l'entretien de leurs tenues de travail, notamment lavage, repassage, séchage et ce, quel que soit le nombre de pièces portées par les salariés.

Cette indemnité sera versée sur 12 mois. Cette indemnité étant destinée à indemniser les frais d'entretien des tenues de travail, qui par nature, ne sont pas portées pendant les périodes d'absence, toute absence supérieure ou égale à 1 mois calendaire conduira à suspendre le versement de l'indemnité pour une durée égale à l'absence du salarié concerné.

Afin de prendre en compte la durée contractuelle en temps de travail effectif des salariés concernés, cette indemnité représentative de frais d'entreprise est d'un montant brut forfaitaire de :

- 60 Euros brut par an soit un versement de 5 Euros brut par mois, pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle de temps de travail effectif, (base contrat) est supérieure à 12 Heures de travail effectif et ayant été présent toute l'année sans absence supérieure ou égale à 1 mois.

- 30 Euros brut par an soit un versement de 2,5 Euros brut par mois pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle de temps de travail effectif, (base contrat) est inférieure ou égale à 12 Heures de travail effectif et ayant été présent toute l'année sans absence supérieure ou égale à 1 mois.

Cette indemnité n'est pas prise en compte pour le calcul des indemnités de congés payés et les compléments de salaire en cas d'arrêts de travail. De même, cette indemnité ne sera pas prise en compte pour le calcul des primes à caractère non mensuel notamment prime de vacances, prime de fin d'année, 13eme mois, prime annuelle ...

Compte tenu de son objet, l'indemnité ne sera pas versée dès lors que :

Le salarié n'est plus astreint au port d'une tenue ou de vêtements de travail selon les précisions exposées ci-avant, et ce pour quelque motif que ce soit.

Le salarié n'expose plus de frais de façon définitive au titre de l'entretien de sa tenue ou de ses vêtements de travail, pour quelque motif que ce soit.

Afin de garantir une juste indemnisation aux salariés concernés, il est expressément convenu entre les parties de réviser le montant de l'indemnité de la façon suivante :

- un an après la date d'entrée en vigueur du présent accord soit à compter du 1^{er} janvier 2014 :

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

72 €uros brut par an soit 6 €uros brut par mois, pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle de temps de travail effectif, (base contrat) est supérieure à 12 Heures de travail effectif et ayant été présent toute l'année sans absence supérieure ou égale à 1 mois.

36 €uros brut par an soit 3 €uros brut par mois, pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle de temps de travail effectif, (base contrat) est inférieure ou égale à 12 Heures de travail effectif et ayant été présent toute l'année sans absence supérieure ou égale à 1 mois.

- deux ans après la date d'entrée en vigueur du présent accord soit à compter du 1^{er} janvier 2015 :

84 €uros brut par an soit 7 €uros brut par mois, pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle de temps de travail effectif, (base contrat) est supérieure à 12 Heures de travail effectif et ayant été présent toute l'année sans absence supérieure ou égale à 1 mois.

42 €uros brut par an soit 3,5 €uros brut par mois pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle de temps de travail effectif, (base contrat) est inférieure ou égale à 12 Heures de travail effectif et ayant été présent toute l'année sans absence supérieure ou égale à 1 mois.

- trois ans après la date d'entrée en vigueur du présent accord soit à compter du 1^{er} janvier 2016 :

96 €uros brut par an soit 8 €uros brut par mois, pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle de temps de travail effectif, (base contrat) est supérieure à 12 Heures de travail effectif et ayant été présent toute l'année sans absence supérieure ou égale à 1 mois.

48 €uros brut par an soit 4 €uros brut par mois pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle de temps de travail effectif, (base contrat) est inférieure ou égale à 12 Heures de travail effectif et ayant été présent toute l'année sans absence supérieure ou égale à 1 mois.

Par ailleurs, la Direction s'engage à initier une réflexion au cours de l'année 2013 sur les tenues de travail et à proposer de nouvelles tenues pour les personnels des magasins astreints au port de la tenue. »

Article 2.11. Dotation de fontaine à eau

Afin d'assurer la mise à disposition d'eau potable et fraîche aux collaborateurs en magasin, les partenaires sociaux conviennent de doter l'ensemble des magasins d'une fontaine à eau.

A cet effet, une dotation de 1 fontaine à eau par magasin non équipé sera réalisée.

Article 2.12. Aide au rachat de trimestres de cotisations vieillesse

Afin d'aider les salariés à racheter des trimestres d'assurance vieillesse dans les conditions prévues par la législation en vigueur, les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite mais ne disposant pas des trimestres suffisants pour bénéficier d'une retraite à taux plein percevront une aide à hauteur de 250 euros bruts maximum par trimestre racheté, dans la limite globale maximum de quatre trimestres, soit 1000 euros bruts maximum. En tout état de cause, les salariés ne pourront bénéficier, au sein de la Société, qu'une seule fois de ce dispositif d'aide au rachat de trimestre d'assurance vieillesse.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, les salariés volontaires doivent prendre l'engagement écrit de partir à la retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Cette mesure entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2017.

TITRE 3 EMBAUCHE ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.1. EMBAUCHE

L'embauche des salariés au sein de la société CSF s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute embauche dans l'entreprise donnera lieu, au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale, à une visite médicale obligatoire.

Le temps passé à cet examen médical est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Les éventuels frais de transport, et ceux relatifs à l'examen lui-même, sont à la charge de l'employeur sur présentation de justificatifs.

Bénéficient d'une visite médicale avant leur embauche les salariés visés à l'article R 4624-18 du Code du travail : les travailleurs âgés de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les travailleurs handicapés ainsi que les salariés exposés aux facteurs listés à l'article R 4624-18 précité.

Article 3.1.1. RENFORCER LA POLITIQUE D'EMBAUCHE ET DE MIXITE DE L'EMPLOI

(EXTRAIT DE L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES A DUREE INDETERMINEE DU 22 MAI 2014 ET DE L'AVENANT N°1 A L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE CSF DU 27 MAI 2015)

La société CSF convient d'appliquer une politique d'embauche exempte de toute discrimination. En 2013, CSF a procédé à plus de 17 000 embauches. Parmi ces embauches, plus de 22% sont faites en CDI dont 54% sont des femmes et 46% sont des hommes. 59% des embauches faites en CDD sont des femmes. Ainsi, de par l'importance du nombre de recrutement et des embauches qui en découlent, CSF se doit d'adopter une politique de recrutement neutre et égalitaire.

3.1.1.1. OBJECTIF : GARANTIR LE RESPECT DU PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE

Une attention particulière est portée à l'équilibre du recrutement entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise.

Les parties considèrent que les femmes et les hommes partagent et possèdent les mêmes types de compétences techniques et managériales, à emploi comparable.

Les parties affirment ne pas être favorables actuellement à l'application de quotas. Elles souhaitent néanmoins tendre vers une meilleure parité entre les femmes et les hommes.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

En conséquence, les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes. Ainsi les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur les compétences requises, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

CSF veillera donc à ne jamais indiquer le sexe dans ses offres d'emploi. En conséquence, chaque poste à pourvoir fera l'objet d'une offre d'emploi sans indication du genre et sera formulée de façon objective et non discriminante, afin de permettre aux hommes et aux femmes d'y postuler.

CSF veillera à ce que ces principes de non discrimination soient respectés par tous les acteurs du recrutement, qu'ils soient internes ou externes par le biais des entreprises de placement.

Ainsi, en externe, une clause de « Respect de la Diversité » sera présente dans tous les contrats signés avec les cabinets de recrutement extérieurs.

En interne, les principes de non discrimination à l'embauche sont expliqués lors de la formation au recrutement dispensée aux Directeurs de Magasin. Ces principes seront également inscrits dans les livrets d'accueil des nouveaux embauchés.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage lors du recrutement à ne pas prendre en compte la situation de famille pour la sélection des candidats.

En outre, chaque fois que cela sera possible, et compte tenu de la parfaite neutralité de cette méthode, le « recrutement par simulation », tel que préconisé par Pôle Emploi, est poursuivi pour le recrutement des employés.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise veillera à ce que les acteurs du recrutement ne demandent au candidat que des informations en lien avec l'emploi proposé et veillera à proscrire toute question concernant la vie privée et familiale.

Ainsi, CSF se fixe pour objectif que :

- 100 % des offres d'emploi émises par CSF seront sans indication du genre et formulées de façon objective et non discriminante, afin de permettre aux hommes et aux femmes d'y postuler.

3.1.1.2. OBJECTIF : FAVORISER LA MIXITE DES EMPLOIS

Les signataires affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, la direction a la volonté de favoriser la mixité des emplois en incitant le recrutement de femmes sur des métiers à forte population masculine et le recrutement d'hommes sur des métiers à forte population féminine.

La mixité des emplois doit être recherchée, notamment par le développement de possibilités pour les femmes intéressées, et qui souhaitent évoluer vers des métiers actuellement plutôt masculins, et inversement.

Afin de respecter l'objectif de mixité des emplois, des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement très masculins, et inversement.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

Par exemple, en 2013 et 2014, des actions de communication sur le rayon Boucherie ont été réalisées mettant en avant des collaboratrices.

De la même façon, une action de communication sera concentrée sur le secteur de la caisse qui attire aujourd'hui une grande majorité de femmes afin de valoriser les postes d'encaissement et de susciter des candidatures masculines, et ce au plus tard en 2017.

En complément, CSF souhaite mener un travail sur la rédaction des offres d'emploi sur certaines fonctions à forte représentation masculine afin qu'elles soient plus attractives pour les femmes.

Ce travail sera mené sur les offres d'emploi de Directeur (ce) de magasin ainsi que Manager de magasin et ce, afin d'attirer plus de candidatures féminines.

La Direction de CSF veillera à ce que l'image donnée en communication externe de recrutement, en cas de déséquilibre entre les femmes et les hommes au sein des différents métiers soit plus attractive pour les candidats du sexe éventuellement sous représenté. Les parties conviennent, par exemple, que des témoignages de femmes ou d'hommes exerçant un métier dans lequel un sexe est sous représenté pourront être recueillis et présentés dans les supports de communication interne tels que l'intranet de Carrefour Market, les magazines internes, ...

Dans le cadre de ses relations avec les établissements de formation, universités ou écoles, notamment en vue de l'intégration de la pépinière d'entreprise, CSF s'attachera à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des métiers.

A cet effet, CSF s'engage à renforcer sa présence dans les forums étudiants, les écoles et/ou universités et se fixe pour objectif que chaque direction opérationnelle effectuera au moins une fois par an une présentation de ses métiers à l'occasion d'une intervention dans l'un des établissements susmentionnés.

CSF s'engage à mener des actions de communication auprès des étudiants et des jeunes diplômés en favorisant la mixité des candidatures dans le cadre des offres de stage et en communiquant auprès des étudiants la position et les engagements de l'entreprise sur l'égalité hommes femmes.

Un suivi annuel des actions de communication en faveur des écoles et des universités sera établi et présenté aux membres de la commission de suivi. De plus, un suivi détaillé par Direction Opérationnelle de ces forums sera présenté une fois par an dans chaque comité d'établissement.

Afin de favoriser la mixité dans l'emploi, CSF se fixe pour objectif d'organiser une « Opération Emploi Market » en 2015. Cette opération sera dédiée à l'emploi pour promouvoir nos métiers et communiquer à l'échelle nationale et régionale sur nos offres d'emploi auprès d'une large cible, en interne et en externe. Cette opération permettra notamment d'attirer plus de candidatures féminines et de mettre en avant des collaboratrices CSF.

-1er Septembre 2019-

3.1.1.3. OBJECTIF : AMELIORER L'ACCESSIBILITE DES FEMMES AUX POSTES D ENCADREMENT

Carrefour Market souhaite poursuivre le développement d'une politique visant à accroître le taux de recrutement de femmes dans l'encadrement, postes dans lesquels elles sont généralement sous représentées.

Carrefour Market rappellera aux entreprises de placement (Pôle Emploi, intérim, cabinet de recrutement,...) son attachement au principe d'égalité et son souhait d'obtenir des candidatures des 2 sexes dans une proportion équivalente en fonction des candidatures reçues, des contraintes du marché de l'emploi et des compétences des candidats. La mise en place d'un équilibre entre les femmes et les hommes dépendra du nombre de candidats des 2 sexes ayant postulé.

Concernant le recrutement des agents de maîtrise et des cadres, l'entreprise veillera à ce que la part des femmes et des hommes dans les embauches reflète les candidatures reçues, dans le respect des critères d'embauches.

Au 30 septembre 2014 :

- le poste de manager magasin était occupé par 311 femmes et 517 hommes ;
- le poste de directeur (ce) de magasin était occupé par 106 femmes et 448 hommes ;
- le poste de directeur (ce) régional(e) était occupé par 3 femmes et 44 hommes ;
- le poste de conseiller de franchise était occupé par 33 hommes.

Afin de réduire les écarts constatés plus particulièrement pour les fonctions suivantes : manager de magasin, directeur (ce) de magasin, directeur (ce) régional(e) et conseiller(e) de franchise, CSF s'engage sur les 3 années de l'avenant à augmenter de 5% le nombre total de femmes cadres dans ces 4 fonctions.

De plus, afin d'atteindre son objectif d'amélioration de la représentation des femmes aux postes d'encadrement, CSF souhaite s'engager sur un nombre de femmes sur les fonctions de Directeur (ce) de magasin, ainsi que de Directeur (ce) Régional(e) et conseiller(e) de franchise.

Ainsi, au plus tard fin 2017, CSF se fixe pour objectif de compter :

- 150 femmes Directrices de magasin ;
- 6 femmes Directrices régionales ou Conseillères de franchise.

Article 3.2. CONTRAT DE TRAVAIL

Il sera remis à chaque collaborateur, au moment de son engagement, un contrat de travail écrit comportant notamment les indications suivantes:

- durée du contrat,
- date d'entrée dans l'entreprise,
- fonctions occupées,
- statut et niveau hiérarchique,
- lieu d'emploi,
- conditions d'essai,

-1er Septembre 2019-

- durée du travail ou détermination de la durée forfaitaire de travail correspondant à la rémunération forfaitaire s'il y a lieu,
- montant du salaire brut mensuel,
- autres éléments éventuels de rémunération directe ou indirecte,
- la périodicité de versement du salaire,
- clause de mobilité (pour l'encadrement).

Article 3.3. PERIODE D'ESSAI

Article 3.3.1. DUREE INITIALE MAXIMALE

Au terme de l'article L 1221-19 du Code du travail, les contrats à durée indéterminée ne deviennent définitifs qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- quatre mois pour les cadres.

Tout événement provoquant une suspension de la période d'essai visée ci-dessus prolongera cette dernière d'une durée égale à ladite suspension.

Article 3.3.2. RENOUELEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour les agents de maîtrise et les cadres dans la limite de :

- 2 mois pour les agents de maîtrise, soit une durée maximale de 5 mois,
- 3 mois pour les cadres, soit une durée maximale de 7 mois.

Article 3.3.3. RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI

Pendant l'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur.

Toutefois, toute rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur devra respecter un délai de prévenance fixé à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines après un mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

Dans l'hypothèse où la période d'essai est rompue à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de 48 heures ramené à 24 heures si le salarié est resté moins de 8 jours dans l'entreprise.

Le respect de ce délai de prévenance n'a pas pour effet de réduire ou de prolonger la durée de la période d'essai, laquelle peut être rompue jusqu'au dernier jour.

Article 3.4. PREAVIS

Article 3.4.1. DUREE DU PREAVIS EN CAS DE LICENCIEMENT OU DE DEMISSION

En cas de rupture hors période d'essai d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave, faute lourde ou de force majeure (entendre ici un événement irrésistible, imprévisible et extérieur), est fixée à :

Employés :

La durée du préavis réciproque est fixée à un mois de date à date pour l'ensemble du personnel ouvrier et employé.

Il est néanmoins porté à deux mois lors du licenciement d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté de services continus (sauf faute grave).

Agents de maîtrise :

2 mois quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

Cadres :

3 mois quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 3.4.2. ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI PENDANT LA PERIODE DE

PREAVIS

Pendant la période de préavis déterminée dans les conditions fixées à l'article 3.4.1 ci-dessus, le personnel soit licencié, soit quittant volontairement son emploi est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi deux heures par jour pendant un mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la Direction.

Elles pourront être groupées à la demande du salarié en fin de semaine ou en fin de mois compte tenu des nécessités du service.

En outre, pendant la période de préavis, les cadres congédiés sont autorisés à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égales chaque mois à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement.

La répartition de ces absences se fera en accord avec la Direction. Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

En cas de licenciement, les heures d'absence pour recherche d'emploi seront rémunérées.

Article 3.5. INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service de l'entreprise a droit, sauf en cas de faute grave, faute lourde ou cas de force majeure à une indemnité de licenciement déterminée comme indiqué ci-dessous.

Article 3.5.1. SALAIRE DE REFERENCE

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue ci-dessous est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- soit le 12^{ème} de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la rupture de son contrat,
- soit le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant le licenciement, étant entendu que, dans cette hypothèse, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période serait prise en compte au prorata temporis.

Article 3.5.2. EMPLOYES ET AGENTS DE MAITRISE

L'indemnité de licenciement est égale à un cinquième de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Article 3.5.3. CADRES

a) Cadres ayant de un à cinq ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement :

* 1/5^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence.

b) Cadres ayant plus de cinq ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement

* 3/10^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence pour la tranche de 1 à 10 ans,

* 4/10^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence pour la tranche de 10 à 20 ans,

* 5/10^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence pour la tranche au-delà de 20 ans,

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que déterminée ci-dessus ne peut dépasser un maximum de 12 mois.

Article 3.6. INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE

La mise à la retraite correspond à la rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge requis pour percevoir sa pension vieillesse à taux plein.

Le salarié qui est mis à la retraite à l'initiative de son employeur bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

L'indemnité de mise à la retraite est égale à un cinquième de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Article 3.7. INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Le départ à la retraite est la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié qui fait valoir ses droits à la pension de vieillesse.

Le salarié qui part à la retraite à son initiative a droit à une allocation de départ fixée comme suit :

Article 3.7.1. EMPLOYES

L'employé qui prend sa retraite à partir de 62 ans et qui a au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ calculée comme suit :

- $2/20^{\text{ème}}$ de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à dix ans,

- $3/20^{\text{ème}}$ de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche après dix ans.

De même, les salariés qui feront liquider leur retraite avant l'âge de 62 ans en application des dispositions légales, bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de départ en retraite ne peut, en tout état de cause, dépasser un maximum de quatre mois de salaire.

Article 3.7.2. AGENTS DE MAITRISE

L'agent de maîtrise qui prend sa retraite à partir de 62 ans et qui a au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise recevra une allocation de départ calculée comme suit :

- $2/20^{\text{ème}}$ de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à dix ans,

- $3/20^{\text{ème}}$ de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche après dix ans.

De même, les salariés qui feront liquider leur retraite avant l'âge de 62 ans en application des dispositions légales, bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus.

-1er Septembre 2019-

Le montant de l'indemnité de départ ne peut, en tout état de cause, dépasser un maximum de quatre mois de salaire.

Article 3.7.3. CADRES

Le cadre qui prend sa retraite à partir de 62 ans a droit, s'il a au moins cinq ans de présence dans l'entreprise, à une allocation de départ calculée comme suit :

2/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche jusqu'à 10 ans,

3/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche de plus de 10 ans à 20 ans,

5/20^{ème} de mois de salaire (tel que défini à l'article 3.5.1) par année de présence dans l'entreprise pour la tranche au-delà de 20 ans.

De même, les salariés qui feront liquider leur retraite avant l'âge de 62 ans en application des dispositions légales, bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de départ ne peut, en tout état de cause, dépasser un maximum de six mois de salaire

TITRE 4 CONGES PAYES, ABSENCES & CET

Article 4.1. CONGES PAYES

Article 4.1.1. CALCUL DES CONGES PAYES

L'année de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

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.

N'entraînent aucune réduction des congés payés, tant en ce qui concerne leur durée, que s'agissant du montant de l'indemnité correspondante :

- les périodes de repos des femmes en couche prévues à l'article L 1225-17 du Code du Travail,
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- les absences pour maladie des salariés comptant deux ans de présence dans l'entreprise pendant la période de référence au cours de laquelle ils ont acquis des droits à congés payés, dans la limite de deux mois. En conséquence, si la durée totale des absences a excédé deux mois, les congés payés sont dus pour deux mois,
- les absences autorisées pour circonstances de famille,
- les formations économiques, sociales et syndicales,
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou appelé au service national à un titre quelconque,
- la journée de préparation à la défense nationale.

Article 4.1.2. PRISE DES CONGES

La période de prise des congés payés dans l'entreprise débute le premier jour de la période de paie du mois de juin pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

Les congés payés non pris durant la période de prise telle que définie au 1er paragraphe du présent article ne pourront pas être reportés sur la période suivante et ne pourront pas donner lieu à indemnisation.

Toutefois, il sera possible de reporter une partie des congés payés pour alimenter un compte épargne temps. Les modalités de report sont fixées par l'accord sur le compte épargne temps.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les dates et l'ordre des départs en congé sont établis par l'employeur en tenant compte, dans la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés et, spécialement de la situation de famille des salariés.

A cette fin, les collaborateurs indiquent sur le planning établi par l'employeur les dates de congés souhaités. Dans un souci d'une bonne organisation du magasin, ils tiennent compte des préconisations et notamment des éventuelles semaines au cours desquelles la prise de congés n'est pas envisageable.

La planification des congés payés favorise la prise d'au moins 4 semaines dans la période du congé principal (du 1er mai au 31 octobre) avec, dans la mesure du possible, un seul fractionnement permettant la prise d'au moins 3 semaines consécutives.

Le responsable valide le planning établi par les collaborateurs. Il conserve un droit de regard et intervient sur d'éventuels désaccords. A cet égard, il pourra au préalable être en possession des souhaits des salariés exprimés sous forme de 3 propositions et il tranchera en fonction de critères objectifs.

L'ordre des départs sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés et spécialement de leur situation de famille. Notamment, il s'efforcera de favoriser le départ en congés, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit. Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Le responsable s'efforcera également d'organiser un roulement dans les dates de départ afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent elles les plus anciennes de l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur après consultation des Délégués du personnel.

Le planning des congés est affiché aussitôt que possible et au plus tard le 1er avril (pour la période du congé principal allant du 1er mai au 31 octobre).

Ces modalités de détermination des dates de congés payés seront également appliquées pour la période des congés d'hiver (période du 1er novembre au 30 avril). Le planning ainsi établi devra être affiché au plus tard le 1er octobre.

Au cours de la première année d'application de leur contrat de travail, les salariés nouvellement embauchés peuvent, avec l'accord de l'employeur, prendre leurs congés payés acquis par anticipation.

A compter du 1er mai 2016, la Direction s'engage à accepter, sur demande, le départ en congés d'été (congé principal) des employés le vendredi soir.

Ainsi, pour le départ en congés d'été :

-pour les collaborateurs dont la répartition de la durée hebdomadaire du travail se fait sur 5 jours, le jour de repos sera accordé le samedi ;

-pour les collaborateurs dont la répartition de la durée hebdomadaire du travail se fait sur 6 jours, il sera accepté par la Direction, sur demande, la pose d'un jour de repos le samedi.

Article 4.1.3. CONGES DE FRACTIONNEMENT

La période de prise du congé principal (période d'été) est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Tous les CP « principaux » (hors jours en sus des 24 jours ouvrables notamment 5ème semaine et congés d'ancienneté) sont comptabilisés pour examiner le droit aux jours de fractionnement

La quadruple condition d'attribution est la suivante :

- être présent à l'issue de la période d'été,
- avoir un droit acquis de congés payés de 30 jours (droit complet),
- prise sur la période d'été de moins de 22 jours (tous CP confondus),
- prise sur la période d'hiver (1er novembre au 30 avril) d'au moins 3 jours ouvrables de CP acquis au titre de la période précédente (CP2) (pour obtenir 1 jour de fractionnement) ou d'au moins 6 jours ouvrables de CP acquis au titre de la période précédente (CP2) (pour obtenir 2 jours de fractionnement) - hors 5ème semaine et congés d'ancienneté -.

Les jours de fractionnement sont attribués sur la paie de novembre (avec édition sur le bulletin).

Les jours de fractionnement acquis en novembre et non pris au 31 mai suivant ne sont pas reportés.

Les règles ci-dessus ne font pas obstacle à la possibilité légale relative à la renonciation par le salarié à l'attribution des jours de fractionnement.

Article 4.2. CONGES D'ANCIENNETE

Les congés supplémentaires d'ancienneté seront accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 5 jours ouvrés après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 6 jours ouvrés après 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 7 jours ouvrés après 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'année au cours de laquelle l'ancienneté est atteinte, les congés d'ancienneté s'ajoutent aux congés en cours d'acquisition le mois où l'ancienneté est atteinte par rapport à la date anniversaire du contrat. Pour les années suivantes, les congés d'ancienneté sont attribués en début d'année de référence (1er juin).

Article 4.3. ABSENCES AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous

EVENEMENTS	DUREE DES CONGES
Mariage du salarié	5 jours ouvrés
PACS du salarié	5 jours ouvrés
Mariage d'un enfant - sans condition d'ancienneté - après un an d'ancienneté	1 jour ouvré 2 jours ouvrés
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvré
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés
Baptême, communion solennelle ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions (après un an d'ancienneté) de l'enfant	1 jour ouvré
Décès du conjoint, concubin ou partenaire sous PACS, du père, de la mère ou d'un enfant, d'un petit-enfant	5 jours ouvrés (soit une semaine)
Décès d'un beau-fils ou d'une belle-fille	4 jours ouvrés
Décès d'un grand parent du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS, , d'un beau-frère ou d'une belle-sœur,	2 jours ouvrés
Décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrés
Mariage ou PACS du père ou de la mère	1 jour ouvré
Décès d'un arrière grand parent du salarié	1 jour ouvré
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés

Pour l'application des dispositions mentionnées dans le tableau ci-dessus, il est convenu que les salariés devront justifier de leur situation de concubinage par un certificat de concubinage de la mairie accompagné d'un justificatif de domicile aux deux noms. A défaut de certificat, une déclaration sur l'honneur signée par les 2 concubins devra être fournie.

-1er Septembre 2019-

Dans l'hypothèse d'un décès tel que mentionné dans le tableau ci-dessus, et survenant durant une période de congés payés du salarié, ce dernier sera considéré en absence pour circonstance de famille et son droit à congés payés ne sera pas en conséquence impacté.

Ces congés spéciaux doivent en principe être pris au moment de l'événement le justifiant et, au plus tard, dans un délai de 7 jours suivant le jour de l'événement à l'origine du congé.

Concernant le congé de naissance de 3 jours, celui-ci est pris lors de la survenance de l'événement le justifiant et au maximum dans un délai d'un mois suivant le jour de l'événement à l'origine du congé.

Article 4.4. AMENAGEMENTS D'HORAIRES

Article 4.4.1. AMENAGEMENTS D'HORAIRES LIES A DES EVENEMENTS FAMILIAUX

Le salarié, appelé à être témoin lors d'un mariage ou concerné par le décès d'un oncle ou d'une tante, qui ne pourrait prendre une journée de repos ou de congé pour des raisons liées à l'organisation du magasin, pourra demander à bénéficier d'un aménagement d'horaires. Dans ce cas, CSF s'engage à répondre favorablement à sa demande.

Article 4.4.2. AMENAGEMENTS D'HORAIRES LIES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

(EXTRAIT DE L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES A DUREE INDETERMINEE DU 22 MAI 2014 ET DE L'AVENANT N°1 A L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE CSF DU 27 MAI 2015)

Enfant ou conjoint handicapé

Le salarié dont l'enfant ou le conjoint handicapé ou en longue maladie nécessite des soins permanents à heure fixe ou des soins permanents planifiés, bénéficiera s'il le souhaite, sur présentation d'un certificat médical, d'un aménagement d'horaires, en accord avec son supérieur hiérarchique.

Rentrée scolaire

Comme le prévoit les statuts collectifs de CSF, les salariés pourront demander à leur supérieur hiérarchique l'autorisation d'aménager leur emploi du temps de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes jusqu'à l'entrée en classe de 6ème inclus, sauf en cas d'impératif lié à l'activité.

Favoriser le cumul d'emplois ou de postes

L'entreprise se doit de faciliter le cumul d'emplois pour les salariés à temps partiel en aménageant les horaires de travail de ces salariés, dès lors que les contraintes organisationnelles le permettent. Ainsi, sur présentation d'un contrat de travail ou d'une attestation d'emploi d'une autre société qui précise les contraintes horaires, et à condition que le salarié n'ait pas précédemment refusé un passage à temps complet au sein de la société CSF, les horaires de travail du salarié pourront être répartis sur 3 journées ou 6 demi-journées par le biais d'un avenant au contrat de travail.

Les salariés engagés dans une procédure de divorce

-1er Septembre 2019-

Un aménagement d'horaires temporaire pourra être demandé par un salarié en cours de procédure de divorce et dont les horaires ne lui permettent pas de faire garder ses enfants. Cette demande sera ensuite étudiée par le directeur de magasin et fera l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Les salariés en situation de veuvage avec enfant(s)

Lors du décès du conjoint, un aménagement d'horaires temporaire pourra être demandé par un salarié en situation de veuvage et dont les horaires ne lui permettent pas de faire garder ses enfants. Cette demande sera ensuite étudiée par le directeur de magasin.

Autorisation d'absence spéciale liée à la paternité

Afin que le rôle du père se construise également avant l'arrivée de l'enfant, Carrefour Market met en place un système d'autorisations spéciales d'absences liées à la paternité. Ainsi, chaque futur père bénéficiera sur justificatif d'une autorisation spéciale d'absence pouvant aller jusqu'à 3 heures pour lui permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future mère.

Article 4.4.3. AMENAGEMENTS D'HORAIRES LIES A L'HANDICAP (EXTRAIT DE L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES AU SEIN DE LA SOCIETE CSF, A DUREE DETERMINEE, DU 22 MARS 2017, RETROACTIF AU 1^{ER} JANVIER 2017 JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2019)

La société CSF favorise l'aménagement des horaires des salariés ayant à leur domicile et/ou à leur charge (de manière permanente ou par intermittence) un descendant, un ascendant ou un conjoint handicapé, nécessitant des soins médicaux, sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge.

Article 4.5. ABSENCE AUTORISEE POUR DEMENAGEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Tout salarié de la société dont l'ancienneté sera au moins égale à 1 an au jour de son déménagement bénéficiera d'un jour d'absence autorisée rémunérée pour déménagement personnel.

Ce jour de congés sera assimilé à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel payé. Il devra être pris au moment de l'évènement.

Article 4.6. ABSENCE AUTORISEE POUR LA REALISATION DES EPREUVES DU PERMIS DE CONDUIRE

L'absence nécessaire pour suivre les épreuves du permis de conduire ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de deux tentatives, pour chacune des épreuves théorique (code) et pratique (conduite), et pour les catégories de permis A et B.

-1er Septembre 2019-

Article 4.7. PARTICIPATION DU SALARIE A L'APPEL DE PREPARATION A LA DEFENSE

Tout salarié, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer, sur convocation, à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour ouvré.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer, sur convocation, à l'appel de préparation à la défense.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 4.8. SALARIES APPELES A ETRE JURE D'ASSISES OU CITOYENS ASSESSEURS

Les parties conviennent que les salariés appelés à exercer les fonctions de juré d'assises et citoyen assesseur devant les Tribunaux Correctionnels ne subiront de ce fait aucune perte de salaire. La durée d'absence liée à l'exercice de ces fonctions n'aura aucune conséquence sur le calcul des primes dont peut bénéficier le salarié (prime de fin d'année, prime de vacances, prime sur objectifs).

Article 4.9. ABSENCES PARENTALES POUR ENFANT MALADE

Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée pour soigner un enfant hospitalisé ou gravement malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Si les deux parents sont salariés de la société CSF, ces autorisations d'absence pourront se cumuler sous réserve qu'elles ne soient pas prises simultanément sauf accord du responsable hiérarchique.

Par ailleurs, aucune autorisation n'est à demander lorsque l'un des parents, présent au foyer, peut assurer la garde de l'enfant.

Article 4.9.1. ABSENCE PARENTALE EN CAS D'HOSPITALISATION D'UN ENFANT

- Enfants de moins de 16 ans :

Pour veiller un enfant à charge âgé de moins de 16 ans, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié a le droit de bénéficier d'une autorisation d'absence payée d'une durée maximale de 8 jours ouvrés par année civile.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans à charge de la famille.

- Enfants de plus de 16 ans :

-1er Septembre 2019-

Pour veiller un enfant âgé de plus de 16 ans et encore fiscalement à charge de ses parents, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence payée d'un jour ouvré par année civile.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants à charge de la famille.

Pour l'application des dispositions de l'article 4.10.1, sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les enfants pour lesquels une prise en charge de la sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile.

En l'absence de prise en charge de la sécurité sociale délivrée au titre de l'hospitalisation, le salarié a le droit de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée, pour veiller un enfant à charge, suivant une hospitalisation ne nécessitant pas une nuit d'hospitalisation.

Cette autorisation d'absence rémunérée s'apprécie par salarié sous réserve de justifier d'un bulletin de présence ou de situation, quel que soit le nombre d'enfants à charge dans la famille.

Article 4.9.2. ABSENCE PARENTALE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 6 jours ouvrés par année civile.

Ce congé pourra être pris par journées complètes ou par demi-journées à hauteur de 6 jours ou de 6 demi-journées.

La demi-journée se définit comme le nombre d'heures de travail planifiées jusqu'à 14 heures pour la matinée et à partir de 12 heures pour l'après-midi, sans que cette durée ne puisse être supérieure à 5 heures de travail effectif.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans à charge de la famille.

Les jours de congés prévus dans le cadre du présent article (17.2) ne donneront lieu, à aucune rémunération sauf un jour d'absence par enfant malade par année civile. Pour ce jour d'absence par enfant malade, le salarié percevra la rémunération correspondant aux heures planifiées sur cette journée.

Concernant les autres jours d'absences, ils pourront seulement être, le cas échéant, récupérés par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.

Article 4.10. CONGE DE PRESENCE PARENTALE POUR ENFANT MALADE

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale en vertu de l'article L 1225-62 du code du travail.

La durée du congé dont peut bénéficier le parent pour un même enfant et pour une même pathologie est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

Non rémunéré, ce congé ouvre droit à l'allocation de présence parentale.

-1er Septembre 2019-

Conformément à l'article L 1225-64 du code du travail, à l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Article 4.11. CONGE DE PRESENCE FAMILIALE

En complément des congés conventionnels de l'entreprise et des congés légaux, les parties conviennent de créer pour les salariés un congé de présence familiale.

Ainsi, les salariés concernés pourront s'absenter pour faire face aux obligations familiales suivantes :

- naissances multiples ;
- enfants, conjoint ou parents handicapés ;
- parents en fin de vie ;
- enfants en fin de vie ;
- parents en situation de dépendance.

Ce congé non rémunéré, devra être pris sur une période minimale de 1 mois et ne pourra excéder une année à compter du 1^{er} jour de mise en place. Il pourra éventuellement être accolé à un congé conventionnel.

Pendant la période de congé, les droits à congés payés seront suspendus et l'ancienneté du salarié sera suspendue.

Les salariés concernés doivent avoir une ancienneté minimale de 3 mois au moment de la demande.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 4.12. ABSENCES AUTORISEES EN CAS D'HOSPITALISATION DU CONJOINT, DU CONCUBIN OU PARTENAIRE SOUS PACS

Sous réserve de justifier d'un bulletin de présence ou de situation, le salarié a le droit de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée pour la 1^o journée d'hospitalisation :

- En cas d'hospitalisation d'urgence de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS.
- Ou en cas d'hospitalisation d'une durée de plus de 24 heures (hors examens médicaux) de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS.
- Ou en cas d'hospitalisation de jour ne nécessitant pas une nuit d'hospitalisation de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS.

Dans les autres cas, le jour d'absence prévu dans le cadre du présent article ne donnera lieu à aucune rémunération et pourra seulement être, le cas échéant, récupéré par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.

-1er Septembre 2019-

**Article 4.13. ABSENCE AUTORISEE POUR LA REALISATION
D'UN EXAMEN AMBULATOIRE SOUS ANESTHESIE GENERALE**

Sous réserve de justifier d'un bulletin de présence ou de situation, le salarié ayant un an d'ancienneté et devant subir un examen médical ambulatoire sous anesthésie générale a le droit de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée et ce, dans la limite d'une journée par an.

Le collaborateur devra aviser le plus tôt possible son responsable hiérarchique de cette absence.

Cette disposition s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2016.

**Article 4.14. AUTORISATIONS D'ABSENCES LIEES AU
HANDICAP (Extrait de l'accord sur le développement de l'emploi
des personnes handicapées au sein de la société CSF, à durée
déterminée, du 22 mars 2017, rétroactif au 1^{er} janvier 2017
jusqu'au 31 décembre 2019)**

Deux journées d'absence autorisées payées, pouvant être fractionnées en demi-journées à la demande du salarié, seront accordées au salarié par année civile, afin qu'il puisse se rendre aux examens médicaux programmés au bénéfice d'un descendant ou d'un ascendant handicapé vivant à son domicile ou dont il a la charge (de manière permanente ou par intermittence) ou au bénéfice de son conjoint handicapé, sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge ainsi que de la tenue de l'examen médical.

Ces deux journées d'absences autorisées payées, fractionnables en demi-journées à la demande du salarié, pourront également être accordées par année civile au salarié aidant devant réaliser des actions d'accompagnement ou des démarches administratives telles que des démarches de type éducatif pour son enfant handicapé (demande d'adaptation du système scolaire), ou des démarches de formation professionnelle et d'insertion professionnelle au bénéfice de son enfant et/ou conjoint handicapé. Pour cela, le salarié aidant devra présenter un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge mais également de la bonne réalisation des actions d'accompagnement ou des démarches administratives suscitées.

Une confidentialité quant au motif de prise de ces journées ou de ces demi-journées d'absence devra être observée par le Directeur de magasin ou par le supérieur hiérarchique du salarié concerné à l'égard des autres salariés.

Une information sur ces aménagements sera réalisée durant la période d'application de l'accord.

Article 4.15. LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP (Extrait de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF, à durée déterminée, du 22 mars 2017, rétroactif au 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019)

Une aide et un accompagnement peuvent être apportés aux salariés en situation de handicap, soucieux d'engager des démarches liées à la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.

Afin d'accomplir les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé devant la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée d'une journée sera accordée à tout salarié qui en fait la demande, sur présentation d'un justificatif. Cette journée pourra être fractionnée en deux demi-journées à la demande du salarié.

Article 4.16. MALADIE - ACCIDENT

Article 4.16.1. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences dues à la maladie ou à un accident, pour quelque cause que ce soit, constituent une simple suspension du contrat de travail à condition :

- de prévenir l'employeur avant l'heure prévue pour la prise de fonction et, au plus tard, dans les 24 heures, sauf cas de force majeure,
- d'en justifier, dans les trois jours calendaires, par l'envoi d'un certificat médical ou d'hospitalisation.

En cas de prolongation d'absence, le salarié doit prévenir l'employeur, si possible, la veille du jour prévu pour la reprise et, au plus tard, le jour même.

La justification de la prolongation doit par ailleurs être fournie selon les modalités et délais ci-dessus.

L'indisponibilité prolongée consécutive à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle ne peut constituer une cause de licenciement pour nécessité de remplacement pendant un délai de :

- 4 mois après 6 mois de présence dans l'entreprise,
- 6 mois après 4 ans de présence dans l'entreprise,
- 8 mois après 8 ans de présence dans l'entreprise,
- 10 mois après 15 ans de présence dans l'entreprise.

La condition de présence dans l'entreprise visée à l'alinéa précédent s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail.

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.

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L 1226-7 à L 1226-17 du Code du Travail.

-1er Septembre 2019-

Dans les hypothèses de licenciement dû à la maladie prolongée, l'intéressé aura droit à une priorité de réembauchage pendant une période de six mois suivant la date de consolidation de sa maladie établie par la sécurité sociale.

Le salarié réembauché sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du licenciement.

Article 4.16.2. COMPLEMENT DE SALAIRE

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre-visite, l'employeur complètera les indemnités versées par le régime général de sécurité sociale et, le cas échéant, le régime de prévoyance mis en place au sein de l'entreprise, dans les conditions prévues au présent article.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'un mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois précédents, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vertu des dispositions ci-après.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

4.16.2.1. EMPLOYES

4.16.2.1.1. CONDITION D'ANCIENNETE

La garantie de ressource prévue au présent article ne s'applique qu'aux salariés justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise et sans conditions d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

4.16.2.1.2. DELAI DE CARENCE

L'indemnité complémentaire ne sera versée par l'entreprise au salarié qu'à partir du 7ème jour suivant l'arrêt de travail soit (6 jours de délai de carence) pour les salariés justifiant d'une ancienneté supérieure à un an dans l'entreprise.

Néanmoins, il n'y aura aucun délai de carence pour le premier arrêt de travail intervenant après une période continue de 12 mois sans arrêt de travail.

Le délai de carence ne joue toutefois pas en cas :

- d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation (sont considérés comme ayant été hospitalisés les malades ayant passé une nuit ou une journée à l'hôpital précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail, ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle)),

- de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 28 jours,

- d'arrêt maladie précédé d'une hospitalisation intervenue au cours des 12 derniers mois, cette dernière étant neutralisée et ne comptant pas comme un 1er arrêt de travail.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

4.16.2.1.3. MONTANT DES INDEMNITES COMPLEMENTAIRES

Le montant des indemnités complémentaires sera calculé de façon à assurer à l'intéressé :

- **En cas de maladie :**
 - 100 % de ses appointements nets pendant les 30 premiers jours puis 90% pendant les 15 jours suivants pour le personnel ayant de 1 an à 5 ans de présence continue dans l'entreprise,
 - 100% de ses appointements nets pendant 35 jours puis 90% pendant les 40 jours suivants pour le personnel ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
 - 100 % de ses appointements nets pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence continue dans l'entreprise,
 - 100 % de ses appointements nets pendant 90 jours puis 60% pendant les 30 jours suivants pour le personnel ayant plus de 15 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise;
 - 100 % de ses appointements nets pendant 120 jours puis 65% pendant 60 jours pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise
- **En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle :**
 - 100 % de ses appointements nets pendant 45 jours pour le personnel ayant moins de 5 ans de présence continue dans l'entreprise,
 - 100 % de ses appointements nets pendant 75 jours pour le personnel ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
 - 100 % de ses appointements nets pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence continue dans l'entreprise,
 - 100 % de ses appointements nets pendant 90 jours puis 60% pendant 30 jours pour le personnel ayant de 15 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise.
 - 100 % de ses appointements nets pendant 120 jours puis 65% pendant 60 jours pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise.

4.16.2.2. AGENTS DE MAITRISE

4.16.2.2.1. CONDITION D'ANCIENNETE

Les indemnités complémentaires en cas de maladie ne seront versées qu'aux agents de maîtrise justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise et sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

4.16.2.2.2. DELAI DE CARENCE

Les indemnités complémentaires seront versées par l'entreprise aux agents de maîtrise, sans délai de carence.

4.16.2.2.3. MONTANT DES INDEMNITES COMPLEMENTAIRES

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Le montant des indemnités complémentaires sera calculé de façon à assurer à l'intéressé le maintien de ses appointements nets mensuels pendant :

*** En cas de maladie :**

- 55 jours pour les salariés ayant entre 1 an et 5 ans de continue présence dans l'entreprise,
- 75 jours pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 90 jours pour les salariés ayant de 10 à 15 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 105 jours pour les salariés ayant de 15 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise.
- 125 jours pour les salariés ayant de 20 à 25 ans de présence continue dans l'entreprise.
- 135 jours pour les salariés ayant de 25 à 30 ans de présence continue dans l'entreprise.
- 160 jours pour les salariés ayant plus de 30 ans de présence continue dans l'entreprise

*** En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :**

- 60 jours pour les salariés ayant moins de 5 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 90 jours pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 120 jours pour les salariés ayant de 10 à 20 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 180 jours pour les salariés ayant plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise.

4.16.2.3. CADRES

4.16.2.3.1. CONDITION D'ANCIENNETE

Les indemnités complémentaires en cas de maladie ne seront versées qu'aux cadres justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise et sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

4.16.2.3.2. DELAI DE CARENCE

Les indemnités complémentaires seront versées par l'entreprise au personnel cadre sans délai de carence.

4.16.2.3.3. MONTANT DES INDEMNITES COMPLEMENTAIRES

Le montant des indemnités complémentaires sera calculé afin d'assurer au cadre, en cas de maladie ou d'accident, le maintien de ses appointements nets mensuels pendant :

*** En cas de maladie :**

- 90 jours pour les salariés ayant entre 1 an et 5 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 120 jours pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,

-1er Septembre 2019-

- 150 jours pour les salariés ayant de 10 à 30 ans de présence continue dans l'entreprise,

- 155 jours pour les salariés ayant plus de 30 ans de présence continue dans l'entreprise.

* En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :

- 120 jours pour les salariés ayant moins de 5 ans de présence continue dans l'entreprise,

- 150 jours pour les salariés ayant de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise,

- 210 jours pour les salariés ayant plus de 10 de présence continue dans l'entreprise.

Article 4.16.3. MISE EN PLACE DE LA SUBROGATION

Les parties conviennent que la subrogation est mise en place au sein de CSF pour les employés, agents de maîtrise et cadres au plus tard le 1er janvier 2014.

Définition :

La subrogation par l'employeur, dans le paiement des indemnités journalières de la Sécurité sociale, est un dispositif permettant d'assurer le maintien du revenu des salariés CSF en situation de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle.

En application de ce dispositif, la Direction s'engage à verser aux salariés, dans les conditions prévues ci-dessous, les avances de trésorerie équivalentes aux indemnités journalières de la sécurité sociale, ce qui a pour effet, d'une part, de décharger les salariés d'une partie de leurs démarches vis-à-vis des organismes de sécurité sociale et, d'autre part, de supprimer les retards de paiement par la sécurité sociale.

Mise en œuvre :

Le système de subrogation concerne les salariés CSF titulaire d'un CDD ou un CDI, à temps partiel ou à temps complet :

- dès lors qu'ils bénéficient du complément de salaire « employeur » tel que prévu par le statut collectif CSF du 22 mai 2014 et,
- dès lors qu'ils sont indemnisés par la Sécurité Sociale dans les situations visées par le paragraphe précédent.

Le bénéfice de la subrogation prend fin lorsque le salarié n'a plus droit au complément employeur.

L'ensemble des conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier du complément employeur et donc de la subrogation sont rappelées dans l'article 4.17.3.

La Direction informera les salariés et les partenaires sociaux de la mise en place de ce système et des formalités à mettre en œuvre avant la date effective de mise en œuvre de la subrogation.

Article 4.17. MATERNITE

Article 4.17.1. AMENAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Il est interdit d'occuper les femmes enceintes pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Sauf accord écrit, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler de nuit ou d'assumer des astreintes de nuit.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la Santé publique, à savoir :

- examens prénataux

Premier examen prénatal obligatoire effectué avant la fin du 3ème mois de grossesse,

Autres examens prénataux obligatoires, d'une périodicité mensuelle à partir du 1er jour du 4ème mois de grossesse et jusqu'à l'accouchement.

- un examen postnatal devant avoir lieu dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effective pour la détermination des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels du fait de l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise.

Par ailleurs, toute salariée dont l'état de grossesse est justifié par la production d'un certificat médical pourra, à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de sa grossesse, bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée sans perte de rémunération. Cette disposition est applicable du 4 juin 2016 au 3 juin 2019.

Article 4.17.2. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'INITIATIVE DE LA SALARIEE

Conformément aux dispositions de l'article 7.6.5. de la Convention Collective Nationale, la femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

De même, pour élever son enfant, la salariée peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Dans cette hypothèse, elle peut à tout moment de l'année suivant ce terme, demander à bénéficier d'une réintégration, dans les conditions prévues à l'article 7.6.5 de la Convention Collective Nationale.

Article 4.17.3. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La salariée enceinte a droit, sur justification, de suspendre son contrat de travail, conformément à sa situation définie dans le tableau ci-dessous :

-1er Septembre 2019-

NOMBRE D'ENFANTS		CONGE (en semaines entourant la naissance)		
Nés	A venir	Avant	Après	Total
Aucun Ou un enfant	Un	6	10	16
	Jumeaux	12 (*)	22	34
	Triplés ou plus	24 (*)	22	46
Deux ou plus	Un	8 (**)	18	26
	Jumeaux	12 (*)	22	34
	Triplés ou plus	24 (*)	22	46

(*) La salariée peut augmenter le congé prénatal de 4 semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.

(**) La salariée peut augmenter le congé prénatal de 2 semaines maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

Article 4.17.4. PROTECTION

Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée dans le délai de suspension du contrat de travail.

Article 4.17.5. COMPLEMENT DE SALAIRE

■ Employés et agents de maîtrise

Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse à la femme enceinte qui a au moins un an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'auraient été ses

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

appointements nets mensuels si elle avait travaillé (calculés sur la base de son horaire habituel de travail de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié) et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale :

- pendant huit semaines après un an de présence,
- pendant douze semaines après deux ans de présence,
- pendant seize semaines après trois ans de présence.

Ces durées sont prolongées de :

- quatre semaines en cas de naissances multiples,
- de deux semaines, lorsque la salariée assume déjà la charge d'au moins deux enfants âgés de moins de 16 ans.

Durant le congé d'adoption, la femme qui a un an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel (sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale) dans les conditions ci-dessus.

■ **Cadres**

Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse au cadre enceinte qui a au moins un mois de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale de façon à lui assurer le maintien de ses appointements nets mensuels pendant :

- 4 mois pour la salariée ayant entre 1 mois et 5 ans de présence dans l'entreprise,
- 5 mois pour la salariée ayant entre 5 ans et 10 ans de présence continue dans l'entreprise,
- 7 mois pour la salariée ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise.

Ces durées seront prolongées :

- de quatre semaines en cas de naissance multiples,
- de deux semaines, lorsque la salariée assume déjà la charge d'au moins deux enfants âgés de moins de 16 ans.

Cette indemnité complémentaire est toutefois versée dans la limite de la durée du congé légal de maternité.

Durant le congé d'adoption, la femme qui a au moins un an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- pendant huit semaines après un an de présence dans l'entreprise,
- pendant douze semaines après deux ans de présence dans l'entreprise,
- pendant seize semaines après trois ans de présence dans l'entreprise.

Article 4.18. MATERNITE, PATERNITE, ADOPTION ET PARENTALITE (extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à durée indéterminée du 22 mai 2014 et de l'avenant n°1 à l'accord

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société CSF du 27 mai 2015)

Article 4.18.1. MATERNITE

Concernant le suivi de la femme enceinte, la Direction prendra contact avec le médecin du travail à compter de la déclaration de grossesse.

Ces contacts permettront notamment d'échanger sur l'adaptation du poste de travail aux besoins de la salariée enceinte.

Par ailleurs, le statut collectif de la société CSF prévoit qu' « à l'expiration du 3^{ème} mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à réduire sa durée journalière de travail de ¼ heure, sans réduction de salaire ».

Les parties conviennent de compléter l'article 22.1 relatif à l'aménagement des conditions de travail des femmes enceintes du statut collectif CSF du 22 mai 2014 par les dispositions suivantes : « A l'expiration du 5^{ème} mois de grossesse ; toute salariée sera autorisée à réduire sa durée journalière de travail de ½ heure, sans réduction de salaire ».

Compte tenu des contraintes imposées par les traitements, les salarié(e)s qui suivent une Procréation Médicalement Assistée bénéficieront d'un aménagement d'horaires pour se rendre aux examens médicaux pendant la durée de traitement.

Le salarié formulera par écrit sa demande avec un délai de prévenance de 15 jours. Un justificatif d'absence sera remis à sa hiérarchie.

La direction s'engage à répondre favorablement à toutes les demandes des salariés concernés par la Procréation Médicalement Assistée.

L'entreprise s'engage à ce que la salariée retrouve à l'issue du congé maternité son précédent poste.

Pour rappel, les prescriptions médicales émises par le médecin du travail à l'égard des femmes enceintes, notamment en matière de travail dans le froid, devront être respectées.

Concernant le congé de naissance, le congé de naissance de 3 jours est pris lors de la survenance de l'évènement le justifiant et au maximum dans un délai d'un mois suivant le jour de l'évènement à l'origine du congé.

Article 4.18.2. LE CONGE PATERNITE

Un bilan sur la prise du congé paternité sera effectué (nombre de jours de congés de paternité pris dans l'année avec une répartition par catégorie hiérarchique).

Article 4.18.3. PARENTALITE

-1er Septembre 2019-

L'entreprise réaffirme que les congés liés à la parentalité, en particulier les congés parentaux d'éducation doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes.

Le livret sur la parentalité édité en 2009, rappelant l'ensemble des droits et dispositifs spécifiques à l'entreprise, fera l'objet d'une actualisation et sera réédité au plus tard fin 2015.

Le livret sur la parentalité sera présenté aux membres de la Commission de suivi de l'accord avant sa diffusion.

4.18.3.1. DEPART EN CONGE

Tout salarié sera reçu, avant son départ en congé maternité/ adoption ou parental, en entretien avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien permettra au responsable hiérarchique et au salarié d'échanger sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé.

Au cours de cet entretien, devront notamment être abordés les points suivants :

- durée prévisionnelle de l'absence,
- formation, souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé,
- scénarii d'affectation géographique et fonctionnelle lors de la reprise du travail.

Les objectifs annuels du salarié pouvant prétendre à une prime sur résultat seront réexaminés afin de tenir compte de la période du congé de maternité ou d'adoption.

Cet entretien individuel fait l'objet d'une formalisation écrite. Cet entretien ne se substitue pas aux entretiens d'évaluation professionnelle mais peut lui être concomitant.

Pendant son congé maternité/ adoption ou parental, afin de conserver un lien avec l'entreprise, la personne restera destinataire des informations générales adressées aux salariés, notamment les informations liées à l'exercice de son activité professionnelle.

Devenir des congés payés en cas d'impossibilité de prise avant le départ en congé de maternité ou d'adoption

La salariée qui part en congé maternité ou d'adoption, bénéficiera du maintien de son compteur de CP pendant la durée de son congé. Elle devra toutefois prendre le reliquat de congés payés à l'issue de son congé maternité ou d'adoption.

Alimentation du CET par des jours et ou des éléments de salaire

Afin de s'assurer que les salariés en congé maternité ou d'adoption soient bien destinataires des deux formulaires d'alimentation du CET transmis à l'ensemble des salariés chaque année, ces formulaires seront, pour ces salariés, envoyés à leur domicile.

4.18.3.2. RETOUR DE CONGE

Le salarié qui est parti en congé maternité / adoption ou parental devra, au minimum un mois avant la reprise de son activité, être reçu en entretien avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien permettra d'examiner les conditions de réintégration du salarié, soit dans son emploi d'origine (en cas de congé maternité / adoption) ou similaire (en cas de congé parental), soit dans un emploi s'intégrant dans le cadre d'une évolution professionnelle souhaitée.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Sans préjuger de la réponse qui lui sera apportée, le salarié pourra faire part de son souhait de reprendre son poste d'origine ou non au cours de cet entretien.

Ainsi, pourra notamment être précisée au cours de cet entretien, la mise en place d'actions de formation nécessaires à l'exercice de nouvelles responsabilités. L'articulation vie privée/vie professionnelle (mode de garde des enfants, contraintes personnelles particulières, ...) devra également être abordée lors de cet entretien avec l'accord du salarié.

En cas de congé parental supérieur à un an, le salarié sera incité, à son retour de congé, à utiliser les heures de DIF qu'il a acquises pour suivre une ou plusieurs formations. A cet effet, le salarié qui utilise 50 % des heures de DIF acquises pour suivre une ou plusieurs formations, verra abonder ce crédit de 14 heures par la Direction de l'entreprise.

Plus généralement, tout salarié revenant d'une absence supérieure à 4 mois au cours de laquelle des évolutions technologiques sont apparues, bénéficiera d'une formation d'adaptation.

Dans le cas d'une absence supérieure à 3 ans, le salarié bénéficiera d'une formation d'adaptation.

Enfin, à son retour de congé maternité ou d'adoption, le salarié pourra demander un aménagement de son emploi du temps en accord avec son supérieur hiérarchique, et ce jusqu'à l'âge d'entrée en première année de maternelle de l'enfant. Une réponse écrite devra obligatoirement être apportée au salarié.

Il est également rappelé que tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté à la date de naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de 16 ans, peut bénéficier d'un congé parental à temps partiel.

Un support est mis à disposition des opérationnels amenés à réaliser ces entretiens avant le départ en congé maternité/ adoption ou parental et au retour de ces mêmes congés pour leur permettre de les préparer puis de les réaliser.

Article 4.18.4. SALAIRE, INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET PRIMES

Les parties rappellent que le congé de maternité, le congé paternité ainsi que le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif et n'ont donc aucun impact sur la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul du 13ème mois et des primes.

Ces droits, hormis les droits liés à l'ancienneté, sont suspendus en cas de congé parental.

L'entreprise s'engage le cas échéant, à verser au salarié, pendant la durée de son congé maternité, de son congé paternité ou de son congé d'adoption le complément de salaire entre le plafond de la sécurité sociale et le salaire perçu par le salarié.

Si une augmentation générale de salaire a lieu pendant son congé maternité ou le congé d'adoption, le salarié devra en bénéficier.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou le congé d'adoption soit sans incidence sur le déroulement de carrière et sur la rémunération (y compris les primes).

Article 4.19. CONGE PATERNITE

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs ou de 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge) au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Ce congé de paternité doit nécessairement être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Toutefois, ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

_ Hospitalisation de l'enfant : dans ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.

– Décès de la mère : dans ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L 1225-28 du Code du Travail, c'est à dire un congé correspondant à une suspension de contrat de travail pendant une durée de 10 semaines à compter du jour de la naissance de l'enfant.

Pendant la durée de son congé paternité, l'entreprise verse le cas échéant au salarié, le complément de salaire entre le plafond de la sécurité sociale et le salaire perçu par le salarié.

Article 4.20. COMPTE EPARGNE TEMPS (Accord du 19 octobre 2017)

Article 4.20.1. BENEFICIAIRES DU C.E.T.

Tous les salariés de la société CSF sont susceptibles de bénéficier du Compte Epargne-Temps, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans le Groupe d'un an à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'adhésion au C.E.T. s'effectuera sur la base du volontariat.

Les salariés intéressés devront formuler leur demande d'adhésion à l'aide du formulaire mis à leur disposition par l'entreprise.

Article 4.20.2. ALIMENTATION DU C.E.T.

Le C.E.T. pourra être alimenté, au choix du salarié, par des jours et/ou des éléments de salaire.

Pour l'alimentation du C.E.T. les deux formulaires ci-dessous seront à utiliser chaque année d'application du présent accord :

- un premier formulaire sera remis par le Responsable hiérarchique, sur demande du salarié, en mars et devra être retourné par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T. par des jours de congés avant le 15 avril,

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- un second formulaire sera remis par le Responsable hiérarchique, sur demande du salarié, en octobre et devra être retourné par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T. par tout ou partie de leur prime annuelle (prime de 13^{ème} mois) ou par des JRTT/JRS ou par des jours de congés avant le 15 novembre, sans toutefois dépasser le plafond défini à l'article 2.1.1. du présent accord.

Ces formulaires seront également disponibles sur le Portail Market.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014, les salariés cadres, dont la durée du travail est organisée sur la base d'un forfait annuel en jours, se verront également remettre un formulaire afin d'alimenter leur C.E.T. de jours de travail effectués au-delà de leur forfait de 216 jours, dans les conditions et limites fixées au présent accord.

Pour l'alimentation du C.E.T. par tout ou partie de la prime de vacances ou de la prime d'objectifs individuels ou « rémunération variable », un formulaire spécifique sera mis à la disposition des salariés et devra être reçu par le service Paie avant le 15 du mois qui précède le mois au cours duquel la prime sera versée.

4.20.2.1. ALIMENTATION DU COMPTE EN TEMPS DE REPOS

4.20.2.1.1. CAS GENERAL

Tout salarié peut décider de porter sur son compte les jours de congés et les jours de repos listés dans le présent article.

Ces placements se feront en jours ouvrables entiers :

- Jours de congés payés : nombre entier de jours de congés payés acquis au titre de la période précédente excédant 24 jours ouvrables ;
- Jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTT et JRS – jours ouvrés). Les JRTT et JRS versés seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de JRTT / JRS versés au C.E.T. X 6/5 ;
- Jours de congés d'ancienneté (jours ouvrés). Les jours de congés d'ancienneté seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de jours d'ancienneté versés au C.E.T. X 6/5 ;
- Jours pour congés de fractionnement (jours ouvrables).

La totalité des jours de congés et de repos capitalisés ne doit pas excéder 12 jours ouvrables par année civile, dont au maximum 6 jours ouvrables de congés payés (au titre de la cinquième semaine).

4.20.2.1.2. EXCEPTIONS

Cependant, des dispositions exceptionnelles sont prévues pour les salariés en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle n'ayant pu prendre leurs congés payés en raison de cette suspension de leur contrat de travail.

Dans le cadre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle à l'issue de la période de prise des congés payés et dans l'impossibilité de prendre l'ensemble de leurs congés payés à la date du 31 mai en raison de cet arrêt de travail ne perdent pas le bénéfice des jours de congés non pris mentionnés sur le bulletin de paie à fin mai.

Dans ces conditions, les salariés de retour d'arrêt pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt. Toutefois, ils peuvent affecter le solde de leurs congés dans le C.E.T. dans la limite de 6 jours ouvrables par an, correspondant à la cinquième semaine de congés payés.

-1er Septembre 2019-

Par exception, les salariés ayant eu un arrêt maladie d'une durée au moins égale à 3 mois continus, un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle d'une durée au moins égale à 3 mois continus et reprenant une activité au cours du mois de mai (sur la base de leur horaire contractuel ou en mi-temps thérapeutique) doivent prendre immédiatement leurs congés payés non pris à l'issue de leur arrêt maladie. En cas d'impossibilité liée au bon fonctionnement du service, le salarié et le supérieur hiérarchique peuvent d'un commun accord reporter la prise des congés après le 31 mai dans un délai maximum de 5 mois.

4.20.2.2. ALIMENTATION DU COMPTE EN ELEMENTS MONETAIRES

Tout salarié peut décider d'alimenter son C.E.T. par tout ou partie de :

- sa prime annuelle (prime de 13^{ème} mois) ;
- sa prime d'objectifs individuels ou « rémunération variable » ;
- sa prime de vacances.

4.20.2.3. ALIMENTATION DU COMPTE EN JOURS DE TRAVAIL POUR LES CADRES AU FORFAIT JOURS

Conformément à l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement du 22 mai 2014, lorsque le nombre de jours travaillés par le salarié cadre au forfait jours, au cours d'une période de référence, dépasse le plafond annuel défini par son forfait (216 jours), il pourra alors, dans la limite de 10 jours par année civile (dont 6 jours maximum pouvant être payés) :

- soit placer les jours travaillés excédentaires, c'est-à-dire les jours de repos non pris, sur son C.E.T. en sus des possibilités de placement prévues par le présent accord ;
- soit convertir des jours de repos en valeur monétaire après les avoir placés sur le C.E.T. pour alimenter le PERCO. Les sommes alors transférées sur le PERCO bénéficieront de l'abondement prévu dans l'accord de plan d'épargne pour la retraite et pourront bénéficier d'une exonération de charges fiscales et sociales selon les dispositions légales en vigueur au moment de l'alimentation.

Article 4.20.3. GESTION DE L'ÉPARGNE DU C.E.T. ET DU PASSIF SOCIAL

4.20.3.1. GESTION DES DROITS EPARGNES

Lorsque le salarié décide d'alimenter son Compte Epargne-Temps, le compte est crédité du nombre de jours ouvrables et / ou des éléments de salaire de son choix, dans la limite des dispositions du présent accord.

Le titulaire du compte sera informé :

- une fois par mois sur le bulletin de paie, des droits exprimés en jours de repos et des éléments de salaire figurant sur son Compte Epargne-Temps ;
- et une fois par an, de la valorisation financière des droits épargnés sur son Compte Epargne-Temps à savoir les jours de repos et éléments de salaire épargnés.

Dans les hypothèses où les jours de repos doivent être convertis en valeur monétaire, ils le seront au regard du salaire brut de base à la date de conversion, selon la formule suivante :

Salaire mensuel brut de base X nombre de jours à convertir

26

Dans les hypothèses où les éléments de salaire placés sur le C.E.T. sont convertis en jours de congés, ils le seront selon le salaire brut de base à la date d'utilisation, selon la formule suivante :

Eléments de salaire épargnés X 26

Salaire brut de base au moment de la liquidation

Pour la gestion des droits liés à l'utilisation du Compte Epargne-Temps, plusieurs compteurs distincts apparaissent en paie :

- un compteur dédié exclusivement au reliquat de congés payés (CPR) transféré au 31 mai 2005 ;
- un compteur dédié exclusivement aux jours de PIEC (plan individuel d'épargne congés) ;
- des compteurs en jours, identifiant le nombre de jours de CP épargnés sur le C.E.T. et les autres jours de repos épargnés ;
- un compteur monétaire alimenté par les éléments de salaire placés sur le C.E.T. à l'initiative du salarié.

4.20.3.2. GESTION DU PASSIF SOCIAL

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social de la société CSF, les parties conviennent de limiter à 50 jours le nombre de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié.

Dès lors que ce plafond sera atteint, le salarié ne pourra plus alimenter en jours son C.E.T., avant que tout ou partie des droits épargnés ait été utilisée, afin que leur valeur soit réduite en deçà du plafond fixé au présent article.

Par ailleurs, les droits acquis dans le C.E.T., convertis en unités monétaires, ne peuvent dépasser le montant maximum des droits garantis par l'AGS. La partie des droits dépassant ce plafond sera automatiquement liquidée.

4.20.3.3. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES DE PLUS DE 50 ANS

Sous réserve du plafond prévu au 3^{ème} alinéa de l'article 3.2 en matière de gestion du passif social, pour les salariés ayant plus de 50 ans et uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière, le nombre total de jours de congés et de repos pouvant être capitalisés est plafonné à 19 jours ouvrables par an.

Le plafond total de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié, par dérogation au plafond mentionné à l'alinéa 1 de l'article 3.2 du présent accord, est fixé, selon la tranche d'âge à laquelle appartient le salarié, pour les salariés âgés de plus de 50 ans et uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière, comme suit :

- Pour les salariés âgés de plus de 50 ans et de moins de 53 ans : 150 jours ;
- Pour les salariés âgés de 53 ans et de moins de 58 ans : 155 jours ;
- Pour les salariés âgés de 58 ans et plus : 160 jours.

Au-delà des plafonds mentionnés ci-dessus, pour les salariés de plus de 50 ans, les jours placés dans le C.E.T. pourront être transférés sur le PEG ou sur le PERCO, selon le choix du salarié.

Article 4.20.4. UTILISATION DU C.E.T.

4.20.4.1. UTILISATIONS EN JOURS

Les droits épargnés au Compte Epargne-Temps peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par le présent accord pour indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- un congé pour convenance personnelle ;
- un congé de longue durée (congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique) ;
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, un congé de proche aidant, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale) ;
- un congé de fin de carrière.

Lors de l'utilisation du C.E.T., les jours prélevés dans le compte seront par ordre pris sur les congés payés, sur les congés d'ancienneté, sur les congés de fractionnement versés dans le compte, puis sur les JRTT ou JRS, et enfin sur les éléments de salaire.

4.20.4.1.1. LE CONGE POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Le salarié peut demander à prendre un congé pour convenance personnelle financé partiellement ou en totalité par des droits inscrits au Compte Epargne-Temps. Ce congé pourra être d'une journée isolée ou d'une durée plus longue.

Il doit avoir préalablement utilisé ses droits à congés payés dus au titre de la dernière période de référence.

La demande de congé doit être formulée 1 mois avant la date de départ effective pour les employés et les agents de maîtrise et 2 mois avant la date de départ effective pour les cadres, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge, au responsable hiérarchique du salarié (directeur de magasin ou chef de service), sauf pour les congés de courte durée (1 jour isolé) où ce délai de prévenance est porté à 15 jours. Ces délais pourront toutefois être réduits avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

La Direction accusera réception de la demande du salarié par écrit.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé hormis lorsqu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle qui sera accepté dès lors que le délai de prévenance a été respecté par le salarié.

4.20.4.1.2. LES CONGES DE LONGUE DUREE

Les catégories de congés de longue durée pouvant être financées par un Compte Epargne-Temps sont les suivantes :

- un congé individuel de formation ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé de solidarité internationale ;
- un congé sabbatique.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé.

En cas d'utilisation du Compte Epargne-Temps pour le financement d'un congé de solidarité internationale ou d'un congé individuel de formation non pris en charge ou pris en charge partiellement par le FONGECIF, l'épargne utilisée par le salarié est abondée de 15% par l'entreprise.

4.20.4.1.3. LES CONGES LIES A LA FAMILLE

Le C.E.T. peut être utilisé pour financer :

- un congé parental d'éducation,
- un congé de proche aidant,
- un congé de solidarité familiale,
- un congé de présence parentale.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé.

4.20.4.1.4. LE CONGE DE FIN DE CARRIERE

Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée ou de réduire leur durée du travail avant leur départ ou leur mise à la retraite.

Tout salarié âgé d'au moins 55 ans, justifiant d'une ancienneté minimale d'un an au sein du Groupe, qui est susceptible de remplir à échéance les conditions d'accès à la retraite à taux plein peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière à temps complet ou à temps partiel en utilisant le solde de son Compte Epargne-Temps dans la période précédant immédiatement son départ à la retraite à taux plein.

La demande de congé de fin de carrière à temps complet ou à temps partiel formulée par le salarié ne pourra pas être refusée par le Responsable hiérarchique, sous réserve que le salarié remplisse toutes les conditions pour pouvoir bénéficier d'un congé de fin de carrière et respecte les conditions de formalisme définies par le présent article.

Congé de fin de carrière à temps complet

Les présentes dispositions concernant le congé de fin de carrière à temps complet se substituent à toute autre disposition prévue dans un éventuel accord applicable à la société CSF ou toute pratique ayant le même objet.

Préalablement à la prise d'un congé de fin de carrière à temps complet, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos. Ces droits peuvent être accolés au congé de fin de carrière à temps complet, afin d'anticiper la cessation d'activité.

Lorsque les droits épargnés sur le C.E.T. sont suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière à temps complet jusqu'à l'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. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Le salarié qui prend un congé de fin de carrière s'oblige à utiliser l'ensemble des droits qui figurent sur le compte et à le solder.

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 autre activité salariée, sauf pour les salariés à temps partiel.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière à temps complet percevront au moment de leur départ à la retraite, dès lors que les conditions d'attribution fixées par la convention collective sont remplies, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions conventionnelles et sur la base, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, des rémunérations perçues au cours des 12 ou des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, et notamment pendant le congé de fin de carrière, étant entendu que dans cette dernière hypothèse, toute prime ou autre élément de salaire de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versé pendant cette période des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail sera pris en compte au prorata temporis.

Congé de fin de carrière à temps partiel

Les présentes dispositions concernant le congé de fin de carrière à temps partiel ne se cumulent pas avec toute autre disposition prévue dans un éventuel accord applicable à la société CSF, notamment celles de l'accord Intergénérationnel du 3 février 2017 ou toute pratique ayant le même objet.

Le congé de fin de carrière à temps partiel doit permettre au salarié de dégager une disponibilité nouvelle dans son emploi du temps au cours des 12 mois précédent son départ à la retraite. Ainsi les parties conviennent que la mise en œuvre d'un tel congé doit conduire à une réduction du nombre d'heures travaillées sur la semaine pour les salariés employés et agents de maîtrise, ou à une réduction du nombre de jours travaillés pour les salariés cadres.

La demande de congé de fin de carrière à temps partiel doit être formulée en respectant les mêmes conditions, notamment de formalisme et de délai, que celles applicables au congé de fin de carrière à temps complet.

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

En tout état de cause, l'utilisation du congé de fin de carrière à temps partiel ne peut pas conduire à un temps de travail effectif inférieur à :

- 15 heures minimum par semaine pour les salariés employés ou agents de maîtrise ;
- 3 jours minimum par semaine pour les salariés cadres en forfait jours.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière à temps partiel percevront au moment de leur départ à la retraite, dès lors que les conditions d'attribution fixées par la convention collective sont remplies, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions conventionnelles et sur la base, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, des rémunérations perçues au cours des 12 ou des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, et notamment pendant le congé de fin de carrière, étant entendu que dans cette dernière hypothèse, toute prime ou autre élément de salaire de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versé pendant cette période des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail sera pris en compte au prorata temporis.

Départ de l'entreprise à l'issue du congé de fin de carrière

Au moment de son départ, quelle qu'en soit la cause (retraite, licenciement, ...), le salarié percevra l'indemnité de rupture prévue par les dispositions légales ou conventionnelles, si elle est due.

En cas de départ avant le terme du congé de fin de carrière, l'indemnité légale ou conventionnelle de rupture éventuellement due sera calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles applicables et sur la base, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, des rémunérations perçues au cours des 12 ou des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, et notamment pendant le congé de fin de

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

carrière, étant entendu que dans cette dernière hypothèse, toute prime ou autre élément de salaire de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versé pendant cette période des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail sera pris en compte au prorata temporis.

4.20.4.1.5. UTILISATION DU C.E.T POUR LE DON DE CONGE

Conformément aux dispositions de l'accord sur le don de congés en date du 27 mai 2015, le salarié peut utiliser les jours de congés épargnés sur son C.E.T. afin de faire un don de congés à un collègue appartenant à une même Direction Opérationnelle, sous réserve de respecter les conditions de l'accord susvisé.

4.20.4.1.6. DELAI ET PROCEDURE D'UTILISATION DU C.E.T. POUR LA PRISE D'UN CONGE

Sauf pour les salariés âgés de plus de 50 ans, le congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 10 ans à compter du jour où le salarié a atteint le plafond de 50 jours ouvrables.

A l'issue de ce délai, il sera demandé au salarié de prendre un congé pour utiliser tout ou partie des droits acquis ou de les placer dans le PEG/PERCO.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 10 ans ou un enfant handicapé quel que soit son âge, ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 3 années supplémentaires, ce qui le porte à 13 ans.

4.20.4.1.7. SITUATION DU SALARIE PENDANT ET APRES LE CONGE (Y COMPRIS CONGE DE FIN DE CARRIERE)

Le congé est rémunéré mensuellement, sur la base du salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés.

Les sommes versées pendant la prise des différentes formes de congés rentrent dans l'assiette de calcul des charges sociales et fiscales.

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat du salarié est suspendu, et les obligations du salarié subsistent (loyauté, discrétion...). Cependant pour les périodes de congés indemnisés inférieures ou égales à 1 mois et pour la période de congé de fin de carrière à temps partiel, le contrat du salarié ne sera pas suspendu.

Le salarié reste inscrit aux effectifs de l'établissement, et reste donc, le cas échéant, éligible et électeur aux élections professionnelles (dans les conditions définies par la loi).

Pendant la durée du congé, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions de forme et de fond exigées par la loi.

La maladie ou l'accident n'a pas d'incidence sur la durée initialement prévue du congé et n'interrompt pas le versement de l'indemnité.

La période de congé rémunérée par le C.E.T. est assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle et de l'ancienneté, sauf pour les éléments de salaire convertis en jours pour la prise du C.E.T.

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

Réintégration

Le salarié ayant pris un congé C.E.T., accolé ou non à un autre congé tel que le congé sabbatique, le congé parental ou autre, est réintégré à l'issue du congé à son précédent poste et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ si la durée totale du congé est inférieure à trois mois. Si la durée du congé est supérieure à 3 mois, le salarié est réintégré à l'issue du congé dans un emploi équivalent et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ, revalorisée en fonction des augmentations générales de salaire qui ont pu avoir lieu durant son absence.

Dans le cadre d'un congé de fin de carrière, le salarié partira à la retraite au terme de ce congé.

4.20.4.1.8. RETOUR ANTICIPE DU SALARIE

Le salarié pourra mettre fin prématurément à son congé dans les cas suivants : mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, décès d'un parent ou d'un enfant.

Il devra en informer son responsable hiérarchique et produire un justificatif par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge.

En outre, l'employeur peut autoriser le salarié à revenir dans l'entreprise avant le terme du congé.

En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le C.E.T. et non pris sont conservés sur le compte.

4.20.4.2. UTILISATION DE L'EPARGNE SOUS LA FORME MONETAIRE

4.20.4.2.1. L'UTILISATION DU C.E.T. DANS LE CADRE DE L'EPARGNE SALARIALE

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le C.E.T. (que l'alimentation soit en jours ou sous forme monétaire) pour alimenter le PEG ou le PERCO, conformément à l'accord de plan d'épargne Groupe et à l'accord de plan d'épargne pour la retraite (PERCO), en vigueur.

Il est précisé que sont exclus de ce transfert les jours acquis au titre de la cinquième semaine de congés payés.

4.20.4.2.2. L'UTILISATION DU C.E.T. SOUS FORME MONETAIRE

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, sous forme monétaire des droits acquis au Compte Epargne-Temps (que l'alimentation soit en jours ou sous forme monétaire), sur justificatifs, dans les cas suivants et dans les limites définies par le présent article :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption,
- Divorce ou dissolution d'un pacte civil de solidarité, décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant,
- Suite à des problèmes de santé entraînant une hospitalisation d'une durée supérieure à deux mois, continus ou discontinus, au cours des 12 mois précédant la demande,
- Invalidité totale ou partielle du salarié, reconnue par la sécurité sociale,

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- Invalidité du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, reconnue par la sécurité sociale,
- Surendettement du salarié : dans cette hypothèse, le fait générateur sera caractérisé par la lettre de recevabilité de la demande du salarié émise par la commission de surendettement.

Le déblocage exceptionnel est autorisé dans la limite de 10 jours par an, sauf en cas de surendettement où elle pourra être portée à 20 jours.

En tout état de cause, conformément aux textes en vigueur, la monétisation du C.E.T. ne peut avoir lieu sur les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé à la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif et dans les 3 mois suivant l'événement correspondant.

Le salarié peut également, sur présentation d'un justificatif, demander le déblocage des droits acquis sur son Compte Epargne-Temps pour le financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces dispositions peuvent se cumuler avec les dispositions prévues par le protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2017 – mesures sociales, en date du 2 mars 2017.

4.20.4.2.3. MONÉTISATION EXCEPTIONNELLE DES JOURS EPARGNES SUR LE C.E.T.

Pendant la durée d'application du présent accord, il sera offert la possibilité aux salariés CSF, de monétiser exceptionnellement l'ensemble de leur épargne du C.E.T., à l'exception des jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés, selon les périodicités détaillées ci-après.

Ces campagnes de monétisation seront réalisées aux mois de janvier 2018, juin 2018, janvier 2019, juin 2019 et janvier 2020.

Le salarié qui a déjà utilisé sous forme monétaire une partie des droits acquis au Compte Epargne-Temps en application de l'article 4.2.2 du présent accord pourra également bénéficier de la mesure, sur l'ensemble des droits restants sur son compte, à l'exception des jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés.

Cette monétisation n'entraînera pas la fermeture du C.E.T.

Article 4.20.5. : REGIME FISCAL ET SOCIAL DES SOMMES ISSUES DU C.E.T.

4.20.5.1. REGIME SOCIAL

Il est rappelé qu'à la date de signature du présent accord, le régime social applicable aux sommes issues du C.E.T. est le suivant :

Les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au Compte Epargne-Temps au moment où le salarié procède à cette affectation.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

En revanche, les sommes issues du Compte Epargne-Temps ont la nature d'un élément de rémunération et entrent dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS. Elles donnent lieu à cotisations et contributions sociales de sécurité sociale au moment où elles sont versées au salarié ou, en cas d'alimentation du PERCO ou du PEG, avant transfert et affectation au plan.

Par exception, les droits utilisés pour réaliser des versements sur le PERCO bénéficient, dans la limite d'un plafond de 10 jours par an, d'une exonération de cotisations salariales et employeur de sécurité sociale (notamment, cotisations d'assurance maladie-maternité, invalidité, décès, cotisations vieillesse et cotisations d'allocations familiales). En revanche, les cotisations d'accident du travail, de retraite complémentaire et d'assurance chômage, la contribution solidarité autonomie, au versement de transport, au Fnal, au dialogue social, la CSG et la CRDS restent dues.

4.20.5.2. REGIME FISCAL

Il est rappelé qu'à la date de signature du présent accord, au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière d'impôt sur le revenu, les indemnités versées au salarié lors de la prise du congé (indemnités compensatrices) ainsi que les indemnités financières ne rémunérant pas un congé sont soumises à l'impôt sur le revenu au titre de l'année au cours de laquelle les sommes sont versées.

Par exception, les droits utilisés pour réaliser des versements sur le PERCO bénéficient, dans la limite d'un plafond de 10 jours par an, d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Article 4.20.6. CESSATION DU C.E.T. & TRANSFERT DU COMPTE

4.20.6.1. CESSATION DU C.E.T.

Le C.E.T. n'est plus alimenté en cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif.

4.20.6.1.1. Cessation du C.E.T. à la demande du salarié

Le C.E.T. peut être clôturé à la demande écrite du salarié.

En cas de clôture du compte, le salarié pourra demander le règlement, sous forme monétaire, de tout ou partie des jours placés sur le C.E.T., le solde éventuel devant être utilisé pour la prise d'un congé dans un délai de 15 mois.

En tout état de cause, conformément aux textes en vigueur, la monétisation du C.E.T. ne peut avoir lieu sur les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés.

4.20.6.1.2. Autres cas de cessation du C.E.T.

Dans le cas d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, les droits épargnés seront transférés chez le nouvel employeur selon les modalités de gestion du C.E.T. du nouvel employeur. Si le nouvel employeur ne dispose pas de C.E.T., l'accord de C.E.T. de la société CSF continue de produire ses effets auprès des anciens salariés CSF jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord C.E.T. qui lui est substitué ou à défaut pour une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ces cas de fusion, cession ou scission, les salariés peuvent par ailleurs demander la cessation de leur C.E.T. avant la date de réalisation de l'opération, selon les modalités définies à l'article 6.1.1.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Le C.E.T. est également clôturé automatiquement en cas de rupture du contrat de travail, en cas de mutation individuelle ou de transfert individuel vers une société du Groupe CARREFOUR ne disposant pas de Compte Epargne-Temps. Dans le cas d'un transfert individuel vers une société n'appartenant pas au Groupe CARREFOUR, le C.E.T. sera automatiquement clôturé.

Une indemnité compensatrice est alors versée au salarié d'un montant égal aux droits acquis dans le cadre du C.E.T.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le C.E.T. sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateurs.

4.20.6.2. TRANSFERT DU C.E.T.

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe CARREFOUR mais hors de la société CSF, le Compte Epargne-Temps sera transféré vers la société d'accueil dans la mesure où celle-ci aura mis en place un dispositif identique de Compte Epargne-Temps.

Pour les salariés bénéficiant, avant leur transfert au sein de la société CSF, d'un Compte Epargne- Temps dans une autre société du Groupe CARREFOUR, les jours inscrits à leur crédit dans leur ancien C.E.T. seront automatiquement transférés dans le C.E.T. de la Société CSF. Dans ce cas, si les jours placés dans le C.E.T. de la société précédente sont des jours ouvrés, ils seront convertis en jours ouvrables au moment du transfert dans le C.E.T. de la Société CSF.

ARTICLE 4.20.7. SUIVI DU DISPOSITIF ET INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le CCE et les CE seront informés une fois par an, du fonctionnement du C.E.T. Pour ce faire, l'employeur remettra un rapport de synthèse indiquant par catégorie socioprofessionnelle :

- le nombre de salariés titulaires d'un C.E.T. ;
- le nombre de jours moyens épargnés dans le C.E.T. ainsi que les minima et maxima ;
- le montant total épargné en éléments monétaires ;
- l'utilisation de l'épargne ;
- un point sur le nombre de salariés âgés de plus de 50 ans ayant un C.E.T ;
- le nombre de congés de fin de carrière, à temps complet et à temps partiel, pris dans l'année.

Le bilan annuel sera également envoyé par message électronique aux Délégués Syndicaux Centraux des Organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 4.20.8. COMMUNICATION

A l'occasion de la signature de ce nouvel accord, une campagne de communication sera effectuée auprès des salariés par voie d'affichage afin d'expliquer le fonctionnement du C.E.T. Cette communication sera également mise à disposition sur le Portail.

-1er Septembre 2019-

Une information spécifique sur le fonctionnement du C.E.T. se formalisant par un affichage sur site (magasins et sièges) sera également effectuée chaque année d'application du présent accord.

Un encart d'information relatif aux deux campagnes annuelles d'alimentation du C.E.T. sera également inséré dans la « lettre RH » ou autre dispositif équivalent, en première page, annexée aux bulletins de salaire des mois de mars et octobre de chaque année, et ce pendant la durée d'application du présent accord.

Les formulaires d'alimentation à destination des salariés seront à la disposition des Directeurs de magasin et des Responsables hiérarchiques des sièges chaque année d'application du présent accord. Ils seront également disponibles sur le Portail Market.

Article 4.21. Accord sur le don de congés au sein de la Société CSF (Accord du 20 décembre 2018)

ARTICLE 4.21.1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société CSF, sans condition d'ancienneté et quel que soit leur statut.

Ce dispositif s'organise par Direction Opérationnelle, c'est-à-dire que seuls les salariés appartenant à une même Direction Opérationnelle ou au Siège National pourront faire un don pour un collaborateur de la même Direction.

Un appel au don sera organisé au niveau national, lorsque le recueil de dons obtenus à l'issue de la campagne opérée au niveau de la Direction Opérationnelle ne permet pas de couvrir le besoin de jours déterminé par le médecin dans le certificat médical (enfant gravement malade) ou la durée fixée par le salarié dans la limite légale (proche aidant).

ARTICLE 4.21.2. DONS DE CONGES : LES ACTEURS

4.21.2.1. BENEFICIAIRE DU DON

4.21.2.1.1. Concernant le dispositif de don de congés au bénéfice des parents d'enfants gravement malades

Conformément à l'article I du présent accord, l'ensemble des salariés de CSF peut bénéficier du dispositif du don de congés prévu pour les parents d'enfants gravement malades, à condition de remplir cumulativement, les conditions ci-dessous.

- Le collaborateur qui désire bénéficier de ce dispositif doit assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

-1er Septembre 2019-

- Un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap, ou de l'accident, doit attester de la gravité de la pathologie ou du handicap ainsi que du caractère indispensable de la présence et des soins contraignants.

4.21.2.1.2. Concernant le dispositif de don de congés au bénéficiaire des proches aidants

Conformément à l'article I du présent accord, l'ensemble des salariés de CSF peut bénéficier du dispositif de don de congés prévu pour les proches aidants, à condition de remplir cumulativement les conditions ci-dessous.

- Le proche aidé doit être soit :
 - le conjoint ou le partenaire de PACS ou le concubin du salarié bénéficiaire ;
 - le descendant du salarié bénéficiaire ou le descendant du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin du salarié bénéficiaire ;
 - l'ascendant du salarié bénéficiaire ou l'ascendant du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin du salarié bénéficiaire ;
 - le collatéral jusqu'au 4^e degré du salarié bénéficiaire ou le collatéral jusqu'au 4^e degré du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin du salarié bénéficiaire (frères ou sœurs, neveux, nièces, oncles, tantes, cousins germains, grand-oncles ou grandes tantes, petits neveux ou nièces) ;
 - une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié bénéficiaire réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
- Pour bénéficier du don, le salarié bénéficiaire doit venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.
- La demande de don de congés au bénéficiaire du proche aidant est accompagnée des pièces suivantes :
 - 1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
 - 2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
 - 3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
 - 4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

-1er Septembre 2019-

4.21.2.1.3. Consommation par le salarié bénéficiaire de toutes les possibilités d'absences

Au préalable de la prise de congés offerts par les collègues, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences, c'est-à-dire :

- les congés payés,
- les JRTT ou les JRS,
- les congés d'ancienneté,
- les congés de fractionnement,
- les jours épargnés sur le CET,
- les absences autorisées pour enfant malade ou hospitalisé.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), le bénéfice de ce dispositif ne pourra en aucun cas prolonger le terme du contrat de travail, ni générer le paiement des jours offerts sur le solde de tout compte.

4.21.2.2. DONATEUR ET CONGES CESSIBLES

Tout salarié CSF, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de congés à un collègue appartenant à une même Direction Opérationnelle, ou au Siège National, voire à tout salarié CSF, quelque soit sa Direction Opérationnelle d'appartenance, en cas d'appel au don au niveau national mis en place dans les conditions prévues à l'article I du présent accord.

Ce don se fait sur la base du volontariat, sans contrepartie et de façon anonyme. Il revêt un caractère définitif, sans possibilité pour le donateur de revenir sur son don.

Les jours de congés pouvant être cédés doivent être des jours de congés ou de repos acquis et non en cours d'acquisition. Il peut s'agir des jours suivants :

- congés au titre de la cinquième semaine de congés payés,
- JRTT ou JRS,
- congés d'ancienneté,
- congés de fractionnement,
- jours épargnés sur le CET.

Le don de congés sera exprimé sous la forme d'un jour entier de congé. Il n'est pas possible de faire un don d'une demi-journée de congé.

Afin de préserver le repos des salariés donateurs et de garantir leur santé et leur sécurité, il convient de limiter le nombre de jours pouvant être cédés à six jours ouvrables par année civile.

Un code en paie sera créé afin d'identifier les jours de congés cédés.

Article 4.21.3. MODALITES DU DON

4.21.3.1. RECUEIL DES DONNS

Le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif devra adresser sa demande accompagnée des justificatifs correspondant à sa situation et évoqués aux articles II 1.1 ou II.1.2 du présent accord auprès du service de la DRH de la Direction Opérationnelle ou du Siège National dont il relève. Une copie de ces éléments devra être adressée pour information au Directeur de l'établissement dont il relève ou à son Responsable de service.

La DRH organisera une campagne d'appel au don d'une durée de deux semaines par le biais d'un affichage ou de tout autre moyen de communication. Cette campagne sera relayée sur le Portail Market et par les Directeurs d'établissement ou Responsables de service lors des briefs ou des réunions de service.

Dans la mesure du possible, le certificat médical adressé à la DRH devra indiquer la durée d'absence nécessaire pour accompagner la personne malade ou handicapée ou en perte d'autonomie ou victime d'un accident. L'appel au don sera fait en précisant ainsi le nombre de jours nécessaires. Les souhaits de dons excédant la période d'absence demandée seront refusés.

En tout état de cause, le don est limité pour une seule et même campagne, à 60 jours ouvrés.

Par ailleurs, à défaut de précision du nombre de jours nécessaires sur le certificat médical, l'appel au don pourra permettre de collecter au maximum 60 jours ouvrés. Si les dons récoltés au sein de la Direction Opérationnelle ou du Siège National, à l'issue de la campagne d'appel au don d'une durée de deux semaines ne couvrent pas la durée d'absence indiquée sur le certificat médical, la campagne d'appel au don sera ouverte au niveau national.

Il pourra être organisé par salarié et pour un même événement jusqu'à trois campagnes d'appel au don, sur présentation de justificatifs évoqués aux articles II.1.1 et II.1.2.

La DRH et les Directeurs d'établissement ou Responsable de service s'engagent à ne pas communiquer sur les identités du donateur ou du bénéficiaire du don afin de garantir l'anonymat et le respect de la vie privée. Seule l'identité du bénéficiaire du don pourra être communiquée par la DRH et les Directeurs d'établissement ou Responsables de service à la demande du bénéficiaire notamment pour favoriser l'appel au don.

Le recueil des dons se fera via un formulaire disponible auprès du Directeur de l'établissement ou Responsable de service ou sur le Portail Market. Le Directeur de l'établissement ou Responsable de service devra transmettre les formulaires reçus à la DRH de la Direction Opérationnelle concernée ou du Siège National qui comptabilisera les dons.

4.21.3.2. ABONDEMENT DES JOURS PAR LA SOCIETE CSF

Dans un esprit de solidarité et d'entraide, la société CSF, à l'issue de la première campagne d'appel au don de congés, fera don d'un abondement en jours représentant 10% des jours de congés donnés au salarié bénéficiaire (au niveau de la Direction Opérationnelle ou du Siège National et le cas échéant au niveau national), arrondi au nombre entier le plus proche. En tout état de cause, la société CSF fera don d'un abondement de trois jours minimum.

Ces jours d'abondement ne sont pas comptabilisés dans le plafond de 60 jours ouvrés précité.

Il est précisé que les jours affectés au compteur collectif national spécifique « don de congés » et reversés au salarié bénéficiaire dans les conditions de l'article IV du présent accord ne feront pas l'objet d'un abondement par la société CSF.

De même, la Société CSF ne procédera à un abondement de jours qu'à l'issue de la première campagne d'appel au don de congés, organisée pour un même salarié et pour un même évènement. Aucun abondement ne sera donc effectué par la Société à l'issue des éventuelles deuxième et troisième campagnes d'appel au don, organisées pour un même salarié et pour un même évènement.

4.21.3.3. UTILISATION DES DONNS PAR LE BENEFICIAIRE

Le bénéficiaire du don ne pourra utiliser les jours de congés offerts qu'après avoir utilisé toutes les possibilités d'absences évoquées à l'article II. 1.3 du présent accord.

Afin d'utiliser ces dons, un nouveau motif d'absence sera créé en paie. Les dons de congés donneront lieu à des jours ouvrés d'absence à prendre par le bénéficiaire.

Les dons pourront être pris de la façon suivante :

- immédiatement après l'appel au don et sans fractionnement. Il n'est alors pas nécessaire de respecter un délai de prévenance ;
- ultérieurement avec fractionnement (ou sans fractionnement). Le bénéficiaire devra alors définir un calendrier prévisionnel de la prise de ces congés. Un délai de prévenance de 2 semaines devra alors être respecté avant la prise du 1^{er} congé.

Le salarié ayant souhaité un fractionnement de son congé pourra à tout moment demander à basculer sur un congé continu.

La prise des jours d'absence devra se faire par journée entière.

Un jour donné par un collaborateur, quelque soit son salaire, correspond à un jour d'absence ouvré pour le collaborateur bénéficiaire, quelque soit son salaire. Ainsi, durant la prise de jours offerts, le bénéficiaire se verra maintenir sa rémunération durant son absence.

Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les jours donnés doivent obligatoirement être pris dans le cadre prévu par le présent accord. Ils ne peuvent notamment pas alimenter le compte épargne temps.

Si les jours de don de congés n'ont pas tous été utilisés par le salarié bénéficiaire, ces derniers seront affectés dans un compteur collectif national spécifique « don de congés » prévu à l'article IV du présent accord.

Dans le cas où le salarié bénéficiaire viendrait à quitter la Société avant d'avoir utilisé l'ensemble des jours donnés, ces jours ne pourront lui être payés dans le cadre du solde de tout compte. Ils seront dès lors reversés au sein du compteur collectif national spécifique « don de congés ».

Article 4.21.4. COMPTEUR COLLECTIF NATIONAL SPECIFIQUE « DON DE CONGES »

Il est créé au sein de la Société CSF, un compteur collectif spécifique « don de congés » au niveau national, au sein duquel sont affectés les jours de don de congés qui ont été donnés dans le cadre de précédentes campagnes de dons, et qui n'ont pas été utilisés par le salarié bénéficiaire dans les conditions précisées à l'article III.3.

Ce compteur collectif national spécifique « don de congés » aura vocation à répondre à une situation dans laquelle une campagne au niveau de la Direction Opérationnelle, puis une campagne au niveau national, n'auraient pas permis de couvrir l'intégralité des besoins en jours de congés d'un salarié bénéficiaire.

Ce compteur collectif national spécifique « don de congés » sera tenu et suivi par la DRH nationale.

Les jours de congés issus du compteur collectif national spécifique « don de congés » qui sont attribués à un salarié dans les conditions susvisées, sont comptabilisés dans le plafond de 60 jours ouvrés précité. Ils ne peuvent donc avoir pour effet de porter le nombre total de jours reçus par un même salarié et pour un même évènement à plus de 60 jours ouvrés.

Article 4.21.5. INFORMATION ET SUIVI DU DON DE CONGES

Les salariés seront informés de la signature de ce nouvel accord par le biais d'un affichage.

Les parties conviennent également qu'un bilan annuel sera présenté au CCE et en CE. A compter de la mise en place du Comité Social et Economique dans le cadre des prochaines élections professionnelles, ce bilan annuel sera présenté au Comité Social et Economique de la société CSF.

Le premier bilan de l'accord sera présenté à ces instances représentatives du personnel au plus tard le 31/12/2019.

Ce bilan présentera :

- Le nombre de demandes de don de congés ;
- Le nombre de jours cédés ;
- Le nombre de salariés ayant effectué un don ;
- Le nombre de salariés ayant bénéficié de tels dons ;
- Le nombre de jours de congés donnés affectés au compteur collectif national spécifique « don de congés ».

Par ailleurs, les organisations syndicales signataires du présent accord et la DRH de la Direction Opérationnelle concernée ou du Siège National pourront si besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties, se réunir par tout moyen (réunion physique ou conférence téléphonique), ou échanger par messagerie électronique lors de la campagne d'appel au don ou de la prise des congés donnés.

Le délégué syndical central de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord sera par ailleurs informé par la DRH de la Direction Opérationnelle concernée ou du Siège National du lancement d'une campagne d'appel aux dons, réalisée dans le cadre du présent accord.

TITRE 5 DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 5.1. DISPOSITIONS COMMUNES

Article 5.1.1. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les parties conviennent de rappeler la définition légale du temps de travail effectif.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L 3121-1 du Code du Travail, la notion de temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

A ce titre, notamment, les temps de pause (payés ou non) sont exclus du temps de travail effectif.

Article 5.1.2. PAUSES/COUPURES

5.1.2.1. PAUSES

On entend par « pause » un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.

Les salariés de la société CSF bénéficient d'un temps de pause conformément aux dispositions légales (article L 3121-33 du Code du Travail) et conventionnelles en vigueur (article 5.4 de la convention collective nationale) quelle que soit leur durée de travail effective.

Les modalités de prise de pause seront fixées au niveau de chaque magasin ou établissement, en fonction des impératifs de fonctionnement.

Ces pauses devront, dans la mesure du possible, être prises en milieu de période de travail (non prises en début ou en fin de période de travail).

A défaut d'entente sur la prise de pause, tout travail consécutif d'au moins 4 heures doit être coupé par une pause payée prise avant la réalisation de la 5^{ème} heure. Il est, en outre, rappelé que les dispositions légales prévoient qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6h sans que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Ces temps de pause ne peuvent en aucun cas être pris sur le poste de travail.

Pendant ces temps de pause, les salariés pourront vaquer librement à leurs occupations personnelles.

A ce titre, les pauses pourront être prises par les collaborateurs à l'intérieur comme à l'extérieur de l'établissement.

5.1.2.2. COUPURES

Selon les dispositions de la Convention Collective Nationale, est entendue par coupures, « l'interruption de la journée de travail de façon collective (fermeture de l'établissement) ou individuelle (temps imparti par roulement, pour le déjeuner par exemple) ».

Pour les employés à temps partiel, la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 2h en cas d'ouverture continue de l'établissement.

Pour les employés à temps complet, la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 3 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement.

Ces temps de coupure ne sont ni rémunérés ni assimilés à du temps de travail effectif.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} avril 2016.

Article 5.1.3. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Il sera fait application du contingent annuel réglementaire en vigueur ; actuellement 220 heures et 130 heures en cas de modulation (pour les salariés dont la durée hebdomadaire varie entre des périodes de faible activité et des périodes de haute activité dans le cadre de la mise en œuvre effective de la modulation de travail des salariés à temps complets). Concernant le paiement des heures supplémentaires, la contrepartie obligatoire en repos et le repos compensateur équivalent, il sera fait application des dispositions de la Convention Collective Nationale.

Article 5.1.4. HABILLAGE /DESHABILLAGE

Les temps d'habillage et de déshabillage des salariés dont le port d'une tenue de travail est imposé sont inclus dans leur temps de travail effectif lorsque les opérations d'habillage et de déshabillage doivent nécessairement être réalisées dans l'entreprise.

Article 5.1.5. TRAVAIL DE NUIT

5.1.5.1. JUSTIFICATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

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

- réceptionner la marchandise,
- nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire et d'approvisionner les points de vente afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public,
- nécessité de préparer les marchandises, notamment alimentaires et le magasin en général avant l'ouverture au public ; horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du public dans des conditions optimales,
- nécessité d'assurer, de manière continue, le fonctionnement des systèmes d'information et des services d'utilité sociale,
- réaliser les inventaires en dehors des périodes d'ouverture aux clients...

Le travail de nuit est donc justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et commerciale des établissements de la société CSF.

5.1.5.2. DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans la plage horaire définie par les dispositions légales en vigueur, soit, actuellement, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

5.1.5.3. MAJORATION DE SALAIRE

Principe

Tous les salariés amenés à travailler la nuit bénéficient :

- pour toute heure effectuée entre 22 heures et 5 heures, des dispositions conventionnelles, soit, à titre d'information, une majoration actuelle de 20% de leur salaire horaire brut.
- pour toute heure effectuée entre 21 et 22 heures, d'une majoration de 10% de leur salaire horaire brut.
- pour toute heure effectuée entre 05 heures et 06 heures, d'une majoration de 10% de leur salaire horaire brut.

Cas particulier des inventaires

Par exception au principe énoncé ci-dessus, les heures de nuit effectuées entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures lors de la réalisation d'inventaires seront rémunérées avec une majoration de 20 % (en lieu et place de la majoration de 10 % prévue ci-dessus).

5.1.5.4. TRAVAILLEURS DE NUIT

Définition

Est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit au cours de la période définie à l'article 5.1.5.2 soit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, 3 heures de son temps de travail quotidien,
- au minimum 270 heures de travail effectif au cours d'un exercice civil.

L'affectation des salariés sur les postes dont les horaires habituels s'effectuent majoritairement de nuit reposera sur la base du volontariat.

Conditions de travail du travailleur de nuit

Les travailleurs de nuits ont les mêmes garanties et droits que les autres salariés, notamment pour le temps de pause.

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne pourra excéder 8 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 8 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation à ces durées pourra toutefois 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 et en priorité au sein du même établissement.

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. Le passage temporaire en poste de jour n'entraînera pas de baisse de la rémunération de la salariée.

Conformément aux articles L3163-2 et L3163-1 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour :

- les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans entre 22 heures et 6 heures
- les jeunes travailleurs de moins de 16 ans entre 20 heures et 6 heures.

5.1.5.5. CONTREPARTIES ACCORDEES AUX TRAVAILLEURS DE NUIT

Repos supplémentaire

En sus de la majoration de salaire pour travail de nuit prévue à l'article 5.1.5.3 du présent accord, le salarié pouvant être qualifié de travailleur de nuit bénéficiera d'un jour ouvré de repos supplémentaire par année civile.

Cette journée sera attribuée au prorata du temps de travail effectif au sens de la législation sur les congés payés sur l'année civile.

Ainsi, en cas d'absence non assimilée par la loi à du temps de travail effectif, d'embauche ou de départ en cours d'année du collaborateur, une réduction de ce temps de repos supplémentaire sera effectuée au prorata temporis.

En outre, à la journée de repos supplémentaire visée ci-dessus viendra s'ajouter :

- un second jour ouvré de repos pour le salarié amené à effectuer, au cours de l'année civile, entre 540 et 810 heures de travail de nuit,
- et un troisième jour ouvré de repos pour le salarié amené à effectuer, au cours de l'année civile, plus de 810 heures de travail de nuit.

Ces jours de repos supplémentaire devront être pris par journée entière dans l'année suivant celle de son acquisition. La date de prise de ces jours de repos sera fixée d'un commun accord entre le travailleur de nuit et son supérieur hiérarchique. A défaut, la planification de ces journées sera fixée par l'employeur pour le moins 15 jours avant.

5.1.5.6. GARANTIES ACCORDEES AUX TRAVAILLEURS DE NUIT

Prise en compte de l'exercice de responsabilité familiale ou sociale

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, la Direction s'assurera au cours de l'entretien annuel que les horaires des travailleurs de nuit demeurent compatibles avec leur responsabilité familiale et sociale (notamment avec les moyens de transport). Il est rappelé que l'affectation des salariés sur les postes dont les horaires habituels s'effectuent majoritairement de nuit reposera sur la base du volontariat.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié pourra demander son affectation sur un poste de jour et bénéficiera d'une priorité d'accès.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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. En cas de refus de la Direction, une réponse motivée devra être apportée au salarié dans un délai d'un mois.

Accès à la formation professionnelle

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 aux travailleurs de nuit, la réalisation de leur formation dans des conditions identiques à celles de leurs collègues travaillant de jour.

Les heures de formation s'effectueront de jour et devront ainsi être prises en compte pour la planification des horaires de travail du salarié dans la semaine considérée.

Le suivi d'une formation professionnelle ne devra pas entraîner pour le travailleur de nuit une baisse de sa rémunération.

Organisation des temps de pause

Les temps de pause du travailleur de nuit sont organisés conformément aux dispositions du présent accord.

5.1.5.7. NON CUMUL DES CONTREPARTIES

Les dispositions ci-dessus ne pourront en aucun cas se cumuler avec des dispositions résultant d'un accord de branche et il sera fait uniquement application des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 5.1.6. JOURS FERIES

L'accomplissement du travail des jours fériés des employés se fera sur la base du volontariat.

Il sera fait application des dispositions de la Convention Collective Nationale de Branche.

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou autorisation d'absence préalablement accordée.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1er mai. Ce nombre (en cas d'embauche en cours d'année) sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés. Un système comparable à celui existant en matière de départ en congés payés sera mis en place afin que chacun puisse faire valoir ses préférences lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement. Les employés dont la journée, ou une demi-journée de repos habituelle, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension), chômé collectivement dans l'établissement, bénéficieront, en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Les autres jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

– soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé.

Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords individuels ou collectifs prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours.

– soit au paiement au taux horaire contractuel, des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

Dans le cadre des forfaits en jours travaillés, la base de référence à prendre en compte pour l'application des dispositions ci-dessus sera la journée.

Article 5.1.7. TRAVAIL DU DIMANCHE

Les parties conviennent de revaloriser à compter du 1^{er} septembre 2016 le montant de la majoration en cas de travail régulier le dimanche.

L'accomplissement du travail du dimanche des employés repose sur le volontariat.

Les établissements de la société CSF pourront, en fonction des dérogations permanentes ou temporaires prévues par la loi, être amenés à ouvrir régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

L'ouverture, en application des articles L 3132-25, L 3132-13 et L 3132-29 du Code du travail, est considérée comme régulière.

-1er Septembre 2019-

La seule ouverture, en application de l'article L 3132-26 du Code du travail, est considérée comme occasionnelle.

Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche bénéficient des dispositions suivantes :

Travail occasionnel du dimanche

Pour les employés et agents de maîtrise, chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche donnera lieu à une majoration égale à 100 % du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute. Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires.

Pour les cadres, le travail occasionnel du dimanche donnera lieu à une majoration égale à 1/2^{ème} du salaire mensuel venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute.

Travail régulier du dimanche

A compter du 1^{er} septembre 2016, les employés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail, y compris les étudiants, auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 50% pour chaque heure travaillée effectuée ce jour-là.

Les agents de maîtrise travaillant habituellement le dimanche, dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail auront droit à une majoration fixée forfaitairement à 70 euros bruts par dimanche travaillé, à compter du 1^{er} septembre 2017.

Enfin, pour les cadres autonomes, la majoration dans la situation du travail régulier du dimanche est fixée forfaitairement à 70 euros bruts par dimanche travaillé à compter du 1^{er} septembre 2017.

Article 5.2. DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'AMENAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES EMPLOYES

Article 5.2.1. SALARIES CONCERNES

Les salariés concernés par les dispositions de l'article 5.2 sont les employés à temps plein qui relèvent des niveaux 1 à 4 de la grille de classification de la convention collective nationale.

Article 5.2.2. DUREE DU TRAVAIL

La durée de travail effectif des employés à temps complet est organisée sur une base moyenne de 35 heures par semaine.

Le temps de travail des employés à temps complet est organisé selon une des deux formules suivantes :

- soit sur une base moyenne de 36,75 heures de temps de présence par semaine (35 heures de temps de travail effectif (TTE) auxquelles viennent s'ajouter les pauses légales et conventionnelles) ;
- soit sur une base moyenne de 37,50 heures de temps de présence par semaine (35,71 heures de temps de travail effectif auxquelles viennent s'ajouter les pauses légales et conventionnelles) avec octroi de 5 jours de RTT par an.

Article 5.2.3. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYES BENEFICIANT DE JRTT

Modalités d'acquisition de JRTT

La période d'acquisition des 5 JRTT s'étend du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Les droits relatifs aux JRTT sont calculés au prorata du temps de travail effectivement réalisé par chaque salarié sur l'année de référence.

Les JRTT sont crédités en début d'année et sont acquis à raison de 5/12e de jour ouvré par mois de travail effectif, ou pour une période de travail assimilée à du travail effectif au sens de la législation relative aux congés payés.

Les absences individuelles du salarié rémunérées ou non, à l'exception des congés payés, jours fériés, jours de formation (décidés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou résultant de dispositions légales liées à la formation des représentants du personnel en exercice) entraîneront donc une réduction proportionnelle du nombre de JRTT.

Les employés embauchés en cours d'année se verront affecter un nombre de JRTT au prorata du nombre de jours de travail effectif.

Au moment de la prise de ces jours, le droit individuel à JRTT ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à une demi-journée supérieure.

Néanmoins en cas de départ de l'entreprise en cours d'année il sera pris en compte pour solder les droits le nombre exact de JRTT acquis (au prorata du nombre de jours de travail effectif) et la différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de la période de référence définie ci-dessus fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

Règle de gestion des JRTT

L'entreprise déterminera au début de chaque année, les périodes de prise des JRTT et de départ en congés payés en tenant compte des périodes de forte activité et des souhaits du salarié. A cette fin, l'employeur pourra au préalable être en possession des souhaits des salariés exprimés sous forme de 3 propositions distinctes.

Dans ce cadre, et sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique, les JRTT seront pris soit de manière consécutive (5 jours ouvrés font 1 semaine complète) soit sous la forme de fractionnement. Dans ce dernier cas les JRTT seront pris à raison de 2 jours ouvrés au choix du salarié sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours. La date des autres JRTT sera fixée par le supérieur hiérarchique en respectant un délai d'un mois sauf accord du salarié pour un délai moindre. Si cette planification devait faire l'objet d'une modification, elle devrait faire l'objet d'une information du salarié au moins 15 jours à l'avance.

Sauf accord de la hiérarchie, les 5 jours ouvrés ne pourront être accolés à des congés payés.

En tout état de cause, le salarié ne pourra pas, sauf accord de la Direction, prendre ses JRTT pendant les semaines hautes qui auront été planifiées individuellement et au cours des 2 dernières semaines de décembre.

Les JRTT devront être pris sur l'année et ne pourront donc pas être reportés sur l'année suivante.

La Direction prendra les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de bénéficier de leurs JRTT.

Article 5.2.4. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

5.2.4.1. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE

Compte tenu de son activité, la société CSF est soumise, sur l'année, à des variations d'activités particulièrement importantes (avec notamment la saison touristique dans certaines régions, une forte hausse d'activité lors des fêtes de fin d'année et, lors de la rentrée des classes, opérations commerciales, inventaire...).

Le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année permet donc à la société CSF d'adapter le nombre d'heures travaillées chaque semaine par le personnel, au volume d'activité des établissements et aux attentes de la clientèle.

5.2.4.2. CHAMP D'APPLICATION DU SYSTEME DE MODULATION

L'organisation du temps de travail sur une base annuelle avec modulation concerne l'ensemble des employés à temps complet de la société CSF, titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

En cas d'ouverture ou d'intégration d'un magasin dans CSF, la modulation pourra être mise en œuvre sur une période infra-annuelle.

Le système de modulation pourra s'appliquer aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée, lorsque la durée du contrat d'au moins 3 mois permet de compenser une période de forte activité par une période de faible activité.

Les salariés intérimaires ne seront pas concernés par ce mode d'organisation du temps de travail.

5.2.4.3. REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les horaires de travail des employés seront établis, afin que les heures effectuées au-delà et en deçà de l'horaire hebdomadaire pivot (à savoir 36,75 heures de présence (soit 35 heures de travail effectif) ou pour les salariés bénéficiant de JRTT, 37,5 heures de présence (soit 35,71 heures de travail effectif)) se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation.

La période de modulation est l'année civile.

Afin de garantir les salariés contre des variations importantes de leur horaire de travail, la limite supérieure hebdomadaire de modulation est fixée à 40 heures de travail effectif au cours d'une semaine donnée.

La durée hebdomadaire de travail effectif ne pourra pas être inférieure à 28 heures. Cette limite basse pourra toutefois être diminuée voire nulle après accord du salarié et sur proposition de la Direction. Par ailleurs, lorsque pour une semaine, le salarié verra son travail organisé sur 28 heures, ses horaires devront être organisés sur 4 jours, sauf opposition de sa part.

La durée maximale du travail hebdomadaire ne pourra, en tout état de cause, excéder 40 heures de travail effectif :

- pendant 15 semaines non consécutives sur l'année,
- pendant 8 semaines consécutives sur l'année.

-1er Septembre 2019-

Les horaires des salariés dont la durée hebdomadaire de travail varie, en application de la modulation, entre des périodes de faible activité et des périodes de haute activité, seront, en outre, organisés sur cinq jours maximum par semaine.

5.2.4.4. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Dans le cadre de la modulation, seules seront considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures effectuées sur l'année civile au-delà de 1 607 heures de travail effectif (journée de solidarité incluse),
- les heures effectuées, au cours d'une semaine donnée, au-delà de la limite haute de modulation de 40 heures de travail effectif définies ci-dessus.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures de travail effectif par semaine ou, pour les salariés bénéficiant de JRTT, de 35,71 heures de travail effectif par semaine dans la limite supérieure de modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à la contrepartie obligatoire en repos, ni aux majorations légales.

5.2.4.5. PROGRAMMATION INDICATIVE DE LA VARIATION DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Un calendrier prévisionnel d'activité sera établi chaque année par magasin avec programmation des périodes de faibles, moyennes et de fortes activités.

La programmation doit faire l'objet d'une information et consultation du comité d'établissement au moins un mois avant le début de chaque période de modulation.

Les éléments présentés en CE seront les suivants :

- le calendrier des semaines hautes, moyennes et basses d'activité par site rattaché au CE étant entendu que les périodes de forte activité sont fixées :
 - du 15 décembre au 31 décembre de l'année suivante en raison des fêtes de fin d'année,
 - au cours du mois de septembre de chaque année en raison de la rentrée des classes,
 - au cours des saisons touristiques pour les établissements situés dans les régions touristiques,
 - en cours d'année lors de réalisation des opérations commerciales ou des inventaires.

Ces périodes de forte activité seront donc compensées, sur le reste de l'année, par des périodes de basse activité afin que, sur la période de modulation, la durée de travail effectif des salariés soit égale à 1 607 heures (journée de solidarité incluse).

- le nombre de personnes concernées par ce type d'organisation du travail.

Enfin, à titre d'information, il sera remis aussi les éventuelles remarques formulées par les Délégués du Personnel des sites concernés.

Cette programmation pourra être révisée, une seule fois en cours de période à condition d'être communiquée préalablement, pour avis, au comité d'établissement, avec un délai de prévenance de 15 jours avant la date de réunion du CE.

5.2.4.6. CALENDRIER ET PLANIFICATION DES HORAIRES

Conformément à l'article 5.6.7 de la CCN, la programmation de la modulation pourra faire l'objet de calendriers individualisés, sachant que les salariés concernés bénéficieront des garanties exposées au présent article.

Les plannings de travail des salariés sont établis par la hiérarchie qui doit, dans la mesure du possible, tenir compte des situations personnelles et familiales de chacun.

Le planning prévisionnel est, sauf circonstance exceptionnelle, affiché au minimum 15 jours à l'avance.

Toute modification des plannings individuels fera l'objet d'une communication orale et par voie d'affichage au personnel, en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés pour les salariés. Par ailleurs, les calendriers individuels pourront être modifiés par écrit au maximum 4 fois par an avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

5.2.4.7. DECOMPTE DES HEURES DE TRAVAIL

Sur la base du planning prévisionnel, et en fonction des heures réellement réalisées, la hiérarchie établira un relevé journalier des heures de présence intégrant les temps de pause.

Un récapitulatif hebdomadaire est ensuite établi et signé conjointement par la hiérarchie et le salarié.

Le salarié a la possibilité de consulter ses relevés d'horaires à tout moment (des 12 derniers mois). A cette occasion, il peut en obtenir une copie.

Les relevés d'horaires seront conservés par la Direction pendant la durée de la prescription légale.

5.2.4.8. COMPTE DE COMPENSATION

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à l'horaire moyen de référence (soit 35 heures de travail effectif, soit, pour les salariés bénéficiant de JRTT, de 35,71 heures de travail effectif).

Ce compte est établi pour chaque période de paye et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation.

Ce compte figure sur le bulletin de paye.

Le compte de compensation est arrêté à la fin de chaque période de modulation, sauf en cas de rupture du contrat de travail, qui entraîne alors une régularisation immédiate.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître une durée annuelle de travail supérieure à 1 607 heures de travail effectif (sans compter les pauses), les heures effectuées au-delà ouvriront droit aux majorations légales pour heures supplémentaires, et le cas échéant, à la contrepartie obligatoire en repos.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations afférentes pourra être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Le repos compensateur de remplacement sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique.

-1er Septembre 2019-

Les heures supplémentaires intégralement remplacées par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas où à la fin de la période de modulation, l'horaire moyen de 35 heures de travail effectif n'a pas été atteint en raison de circonstances économiques, les heures perdues entre l'horaire moyen pratiqué et l'horaire moyen théorique feront l'objet d'une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel auprès de l'Administration du travail.

Les dispositions relatives au chômage partiel s'appliqueront alors dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur lors de leur mise en œuvre.

5.2.4.9. LISSAGE DE REMUNERATION

Afin de neutraliser les conséquences de la modulation des horaires, la rémunération mensuelle des salariés concernés par cette formule d'aménagement du temps de travail est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur (maladie, congés payés...), cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

La même règle sera appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ ou mise à la retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires, ainsi que dans le cas où son contrat aura été rompu au cours de cette période, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son horaire réel de travail.

5.2.4.10. ENTREE ET DEPART DU SALARIE EN COURS DE PERIODE DE MODULATION

***Entrée dans l'entreprise**

La durée de travail du salarié prendra en considération la date d'entrée dans l'entreprise et la date de la fin de la période de modulation.

*** Départ de l'entreprise**

Le temps de préavis sera utilisé, afin de régulariser la situation de l'intéressé, lorsque les heures sont soit excédentaires, soit déficitaires, au moment où la rupture du contrat de travail est notifiée.

Si cela ne suffit pas, une régularisation sera alors opérée entre les heures réellement effectuées et les heures théoriques qui auraient dû faire l'objet d'une prestation de travail depuis le début de la fin de la période de modulation.

Il sera procédé soit au paiement, soit à la déduction sur le solde de tout compte.

Article 5.2.5. OUVERTURE DES MAGASINS PAR LES EMPLOYES COMMERCIAUX DE NIVEAU 4

5.2.5.1. PRINCIPE

Les horaires d'ouverture et de fermeture des magasins sont fixés en tenant compte des attentes de la clientèle et demandent de prévoir un nombre suffisant de salariés.

A ce titre, les employés commerciaux de niveau 4 pourront se voir proposer la responsabilité de participer aux opérations d'ouverture des magasins.

Cette responsabilité devra être acceptée de façon claire et non équivoque.

L'habilitation est susceptible d'être supprimée en cas de renonciation définitive de l'employeur et/ou du salarié concerné, cette décision devant être notifiée à l'employeur et/ou au salarié concerné avec un délai de prévenance de 2 mois.

5.2.5.2. CONTREPARTIE FINANCIERE

Les salariés EC4 habilités à participer aux ouvertures bénéficieront d'une prime mensuelle brute de 50 euros. Cette prime forfaitaire et indépendante du temps de travail sera versée avec la paye du mois concerné.

Le montant de cette prime sera identique pour les temps partiels et les temps complets.

Cette prime est liée à la réalité de la réalisation de l'opération.

Elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13ème mois ».

5.2.5.3. MODALITES D'ORGANISATION

Les personnes habilitées aux ouvertures bénéficieront d'une information sur les consignes pratiques d'ouverture du magasin dispensées par le Directeur de magasin.

Lors de l'ouverture, deux salariés du magasin doivent être présents, dont l'un des deux est habilité à réaliser l'opération d'ouverture. Ce dernier est le responsable des opérations.

Le planning des salariés concernés doit intégrer le temps nécessaire aux ouvertures (qui est assimilé bien entendu à du temps de travail effectif).

Le salarié ne devra pas, en tout état de cause, réaliser plus de 15 ouvertures par mois en moyenne sur l'année (soit 90 ouvertures par semestre ou 180 ouvertures par an au maximum).

Tout salarié EC4 dont la candidature a été retenue pour réaliser les ouvertures bénéficiera d'une formation incendie et de secouriste du travail préalablement à son habilitation ou au plus tard dans les trois mois qui suivent celle-ci.

Article 5.2.6. FERMETURE DES MAGASINS PAR LES EMPLOYES COMMERCIAUX DE NIVEAU 4

5.2.6.1. PRINCIPE

Les Directeurs de magasin pourront se voir proposer la collaboration des EC4 pour la fermeture des magasins sous certaines conditions limitatives.

En effet, afin de permettre aux cadres de respecter leurs repos quotidien et hebdomadaire, dans les magasins dont le chiffre d'affaires est inférieur à 8 millions € (CA Hors Taxe et Hors Essence) ou dont la structure d'encadrement comprend 3 personnes et moins, les employés commerciaux de niveau 4 pourront se voir proposer la responsabilité de participer aux opérations de fermeture des magasins.

Dans ce cadre, la direction veillera à ce que les salariés de l'encadrement des magasins concernés ne soient pas remplacés par des EC4. En effet cette disposition ne devra pas avoir pour conséquence une réduction des structures d'encadrement des magasins concernés sur ce motif.

Cette responsabilité devra être acceptée de façon claire et non équivoque et sur la base du volontariat.

L'habilitation est susceptible d'être supprimée en cas de renonciation définitive de l'employeur et/ou du salarié concerné, cette décision devant être notifiée à l'employeur et/ou au salarié concerné avec un délai de prévenance de 2 mois.

5.2.6.2. CONTREPARTIE FINANCIERE

Les salariés EC4 habilités à participer aux fermetures bénéficieront d'une prime mensuelle brute de 50 euros. Cette prime forfaitaire et indépendante du temps de travail sera versée avec la paye du mois concerné et pourra se cumuler à la prime d'ouverture du magasin.

Le montant de cette prime sera identique pour les temps partiels et les temps complets.

Cette prime est liée à la réalité de la réalisation de l'opération.

Elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13ème mois ».

5.2.6.3. MODALITES D'ORGANISATION

Les personnes habilitées aux fermetures bénéficieront d'une information sur les consignes pratiques de fermeture du magasin dispensées par le Directeur de magasin.

Lors de la fermeture, deux salariés du magasin doivent être présents, dont l'un des deux est habilité à réaliser l'opération de fermeture. Ce dernier est le responsable des opérations.

Le planning des salariés concernés doit intégrer le temps nécessaire aux fermetures (qui est assimilé bien entendu à du temps de travail effectif).

Le salarié ne devra pas, en tout état de cause, réaliser plus de 15 fermetures par mois en moyenne sur l'année (soit 90 fermetures par semestre ou 180 fermetures par an au maximum).

-1er Septembre 2019-

Tout salarié EC4 dont la candidature a été retenue pour réaliser les fermetures bénéficiera d'une formation incendie et de secouriste du travail préalablement à son habilitation ou au plus tard dans les trois mois qui suivent celle-ci, et sera informé sur les procédures de gestion du coffre.

La direction du magasin devra par ailleurs s'assurer, en cas de mise en place d'EC4 de fermeture, que la législation relative aux salariés ayant suivi la formation BSBE (anciennement H0B0) est respectée.

Article 5.3. DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'AMENAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE MAITRISE

Article 5.3.1. SALARIES CONCERNES

Les salariés concernés par les dispositions de l'article 5.3 sont les agents de maîtrise qui relèvent des niveaux 5 et 6 de la grille de la classification de la Convention Collective Nationale.

Les agents de maîtrise - notamment ceux travaillant en magasins - disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail ; ils doivent organiser leur présence en entreprise et leur temps de travail effectif dans des conditions compatibles avec les nécessités de leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

Ainsi, l'aménagement et l'organisation du temps de travail des agents de maîtrise des niveaux 5 et 6 résultent à la fois des missions liées à leur fonction, de la politique de rémunération de l'enseigne, des usages et des différentes négociations collectives.

Article 5.3.2. DUREE DU TRAVAIL

Compte tenu des précisions ci-dessus, la durée du travail des Agents de maîtrise est organisée selon un régime de forfait en heures sur la semaine.

Par principe, ce forfait est établi sur une base hebdomadaire de 43 heures et 15 minutes par semaine (43h25) intégrant 172 heures supplémentaires et 14 JRTT.

A titre d'exception, les agents de maîtrise ne bénéficiant pas du forfait ci-dessus pourront se voir proposer un forfait établi sur une base hebdomadaire de 39 heures et 44 minutes par semaine (39h73), incluant 130 heures supplémentaires et sans JRTT.

Enfin, certains AM notamment affectés à des fonctions administratives – particulièrement au niveau des sièges - ou à titre de mesures individuelles relèvent d'une organisation du temps de travail sur une base de 35 heures de travail effectif par semaine ou sur une base forfaitaire intégrant moins de 130 heures supplémentaires à l'année. Pour ces salariés, la durée et l'aménagement du temps de travail fera l'objet d'un accord individuel. Ce dernier pourra notamment prévoir l'attribution de JRTT.

Article 5.3.3. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

5.3.3.1. FORFAIT ETABLI SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE DE 43 HEURES ET 15 MINUTES PAR SEMAINE (43,25 H)

Forfait et rémunération

Il est proposé aux agents de maîtrise relevant des niveaux 5 et 6 (à l'exception de ceux visés au dernier alinéa de l'article 5.3.2), la conclusion d'un forfait horaire qui, tenant compte du contingent d'heures supplémentaires réglementaire et conventionnel (actuellement 220 heures), intégrera 172 heures supplémentaires à l'année ainsi que l'attribution de 14 JRTT (en sus des repos hebdomadaires légaux et conventionnels).

Ce forfait repose sur une base de 43 heures et 15 minutes de présence hebdomadaire, pauses comprises avec parallèlement l'octroi de 14 JRTT.

Ce forfait est défini de la façon suivante :

	ANNEE	SEMAINE	HEBDOMADAIRE
Temps de travail	1 607	43 (*)	37,21
Heures supplémentaires	172	43	4
Pause	88,6	43	2,06
Temps de présence	1 860,60	43	43,27
			arrondis à 43,25 h

(*) Nombre de jours travaillés sur l'année = 365 – 104 jours de repos hebdomadaire – 25 jours ouvrés de congés payés – 7 jours fériés chômés – 14 JRTT = 215 jours, soit 43 semaines.

Les droits relatifs aux 14 JRTT sont calculés au prorata du temps de travail effectivement réalisé sur l'année de référence ; les JRTT sont crédités en début d'année et sont acquis à raison de 14/12e jours ouvrés par mois de travail effectif, ou pour une période de travail assimilé à du travail effectif au sens de la loi relative à l'attribution des congés payés légaux.

Les absences individuelles du salarié rémunérées ou non, à l'exception des congés payés, jours fériés, jours de formation (décidés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise) ou résultant de dispositions légales liées à la formation des représentants du personnel en exercice entraîneront donc une réduction proportionnelle du nombre de JRTT.

Les JRTT sont rémunérés sur la base du maintien de salaire.

Les JRTT doivent être pris sur l'année et ne peuvent donc pas être reportés sur l'année suivante.

La Direction prendra les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de bénéficier de leurs JRTT.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les agents de maîtrise embauchés en cours d'année se voient affecter un nombre de JRTT au prorata du nombre de jours de travail effectif.

Le droit individuel à JRTT ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à une demi-journée supérieure.

Néanmoins en cas de départ de l'entreprise en cours d'année il sera pris en compte pour solder les droits le nombre exact de JRTT acquis (au prorata du nombre de jours de travail effectif) et la différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de la période de référence définie ci-dessus fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

Les JRTT seront pris selon les modalités suivantes :

- Pour 30 % du droit (arrondi à 5 jours pour un droit complet de 14 JRTT) au choix du salarié sous réserve de prévenir 15 jours à l'avance sa hiérarchie. Ces jours, sauf accord de la direction, ne pourront être pris de façon consécutive.
- Pour le reste les jours seront fixés par le supérieur hiérarchique pour le moins un mois à l'avance, sauf accord du salarié pour un délai moindre. Cette planification pourra faire l'objet d'une modification au moins 15 jours à l'avance.

Le salaire de base mensuel forfaitaire du collaborateur sera donc établi sur 169 heures de travail effectif soit :

- 151,67 heures (correspondant à 1.607 heures de travail effectif effectuées sur l'année),
- 17,33 heures supplémentaires (correspondant à 172 heures supplémentaires effectuées sur l'année).

- Les astreintes

Les managers de rayon, en leur qualité de membre de l'encadrement, sont concernés par les astreintes.

Les managers de rayon en formation pourront aussi rentrer dans les plannings d'astreinte sur décision conjointe du Directeur de Magasin et du Directeur Régional.

Les agents de maîtrise des sièges ne sont pas soumis aux dispositions ci-dessous.

Cette sujétion est expressément attachée à l'acceptation du forfait ci-dessus.

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

Les astreintes auront lieu pendant les périodes de fermeture du magasin et seront organisées par la Direction du magasin.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné, 15 jours au moins à l'avance, sauf accord ou circonstance exceptionnelle (indisponibilité du salarié d'astreinte ...).

En l'absence d'intervention pendant cette période, l'astreinte est comptabilisée comme temps de repos quotidiens et/ou hebdomadaires.

Lorsque durant son astreinte, le salarié est appelé à intervenir, le temps consacré à cette intervention et la durée du déplacement afférents seront alors considérés comme du temps de travail effectif.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les frais de déplacement engagés par le salarié d'astreinte appelé à intervenir seront remboursés sur la base du barème en vigueur par kilomètre effectué.

Lorsque, durant la nuit, ou durant le repos hebdomadaire, un salarié d'astreinte est appelé à intervenir effectivement, son repos hebdomadaire et/ou quotidien est suspendu.

Lorsque le salarié d'astreinte est amené à intervenir sa prise de poste du lendemain se trouvera alors décalée de la durée de son intervention (y compris le temps de trajet).

Les heures d'intervention seront donc récupérées par le salarié, dès la journée de travail suivante.

A défaut, les temps d'intervention seront, en tout état de cause, intégralement récupérés dans les 15 jours suivant leur réalisation, le salarié devant être prévenu 48 heures à l'avance.

Le planning de travail des agents de maîtrise devra, en tout état de cause, être établi de façon à ce que le collaborateur d'astreinte ne soit pas affecté à l'ouverture du magasin le lendemain de la période d'astreinte.

La Direction établit le planning d'astreinte.

Le planning d'astreinte devra être affiché sur les panneaux prévus à cet effet et devra être communiqué à la station de télésurveillance.

La période d'astreinte est une période qui s'entend de la fermeture du magasin à l'ouverture qui suit immédiatement et sera planifiée en fonction des jours et des heures d'ouverture du magasin.

L'astreinte sera organisée par une ou plusieurs périodes (telles que définies au paragraphe précédent) par semaine.

En contrepartie de la sujétion de l'astreinte organisée sur une semaine (soit 7 jours consécutifs), le salarié (agents de maîtrise et cadres) intégré dans le planning d'astreinte bénéficiera d'une prime forfaitaire de 55 euros brut, versée mensuellement.

Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2015, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015.

Lorsqu'un salarié est amené à intervenir pendant une période d'astreinte, une prime forfaitaire de 25 euros brut sera versée par intervention.

Cette disposition s'applique à compter du 1^{er} avril 2015.

Ces primes d'astreinte ne seront pas prises en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13^{ème} mois ».

5.3.3.2. FORFAIT ETABLI SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE DE 39 HEURES ET 44 MINUTES PAR SEMAINE (39,73 H)

- **Organisation du forfait – base 39,73 heures par semaine**

Les agents de maîtrise ne bénéficiant pas du forfait tel qu'exposé à l'article 5.3.3.1 peuvent être régis par un forfait de 130 heures par an selon les modalités suivantes :

Sur une base de 45,8 semaines travaillées, les 130 heures supplémentaires annuelles représentent 2,84 heures supplémentaires par semaine. Le temps de travail effectif hebdomadaire sera donc de 37,84 heures par semaine, et le temps de présence hebdomadaire sera de 39,73 heures (37,84 heures + pauses).

-1er Septembre 2019-

La rémunération mensuelle forfaitaire de base repose sur :

- 151,67 heures par mois (correspondant à 1.600 heures de travail effectif sur l'année)

- 12,3 heures supplémentaires (correspondant à 130 heures supplémentaires effectuées sur l'année)

Soit un total de 163,97 h de Temps de Travail Effectif.

- **Astreintes**

A l'exception des Managers de Rayons dont la durée du travail est régie par le forfait prévu à l'article 5.3.3.1 du présent accord et qui sont intégrés dans les plannings d'astreinte, pour des raisons liées au fonctionnement du magasin, des astreintes ponctuelles pourront être attribuées aux autres managers de rayons ; dans cette hypothèse, chaque période d'astreinte donnera droit à une prime forfaitaire de 5 euros (donnant lieu à un versement mensuel). Les conditions de cette astreinte sont identiques à celles définies à l'article 5.3.3.1.

5.3.3.3. DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE MAITRISE

Sur la base des plannings hebdomadaires le supérieur hiérarchique de chaque agent de maîtrise élaborera le relevé hebdomadaire du temps de présence quotidien avec récapitulatif hebdomadaire. Chaque semaine, cet état devra faire l'objet d'une signature de l'agent de maîtrise concerné.

Article 5.3.4. SUIVI ET CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE MAITRISE

5.3.4.1. SUIVI ET CONTROLE DES HEURES TRAVAILLEES

Chaque agent de maîtrise devra remettre hebdomadairement à la Direction un état émargé des heures réalisées, des jours de repos et des astreintes réalisées.

Cet état émargé permettra également de s'assurer que le salarié a respecté ses repos quotidiens et hebdomadaires.

5.3.4.2. RESPECT DES REPOS QUOTIDIENS ET HEBDOMADAIRES

Les salariés agents de maîtrise doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives.

Ils doivent également bénéficier au minimum d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues.

5.3.4.3. LES ASTREINTES

Un suivi du nombre d'astreintes accomplies par mois sera remis aux collaborateurs.

Article 5.4. DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'AMENAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Article 5.4.1. TYPOLOGIE DES CADRES

Le statut des cadres se caractérise par le niveau des missions assurées et des responsabilités associées.

Les conditions particulières de travail du personnel cadre dont l'origine se trouve dans les fonctions confiées, nécessitent une grande souplesse dans l'organisation de leur temps de travail.

Les partenaires sociaux de la société CSF ont donc convenu, pour les cadres, de modalités d'aménagement d'horaires spécifiques, adaptées à leur mission et à leurs contraintes.

Trois types de cadres sont définis :

Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Tant au regard des dispositions législatives et conventionnelles qu'après une analyse objective des fonctions réellement exercées et de la classification conventionnelle, les parties considèrent que peuvent relever de la catégorie des cadres dirigeants les cadres niveau 9 de la classification de la CCN de branche. Ainsi par exemple, les membres du Comex CSF, les conseillers de franchise, les directeurs régionaux et les directeurs opérationnels relèvent de la catégorie des cadres dirigeants.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail et sont exclus de l'application du présent accord, conformément à l'article L 3111-2 du Code du Travail, d'une part, et aux dispositions conventionnelles d'autre part.

Toutefois les cadres dirigeants s'organiseront pour s'attribuer 5 jours de repos au-delà de leurs droits à congés payés.

Les cadres autonomes

Il s'agit des cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable à leur service ou équipe et qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

La Direction considère, après étude et analyse de la typologie des cadres existant au sein de l'entreprise d'une part, et en application de la CCN de branche d'autre part, que relèvent à la date de conclusion du présent accord de la catégorie des cadres autonomes, tous les autres cadres, hormis les cadres dirigeants.

L'ensemble des cadres de la société CSF bénéficie en effet d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

A ce titre, la Direction reconnaît le statut cadre aux Managers Magasin et aux Managers de rayon 3. Ces derniers maîtrisent les missions du Manager de rayon niveau 2 et disposent d'une autonomie plus étendue et d'attributions élargies en matière commerciale, managériale et de gestion prévisionnelle. Les missions du MDR3 et du Manager Magasin à la date de l'accord sont respectivement rappelées en annexes de l'accord sur

l'aménagement et l'organisation du temps de travail de l'encadrement, celles-ci étant cependant susceptibles d'évoluer.

Par ailleurs, les Directeurs de Magasin ayant 3 ans d'ancienneté dans la fonction de « Directeur de Magasin » évolueront niveau 8 en terme de classification (« cadres autonomes ») en conservant le maintien de 14 jours de repos supplémentaires (216 jours travaillés, journée de solidarité incluse) ».

Les cadres intégrés

La Direction considère qu'aucun cadre de la société que ce soit en magasin ou en siège n'est actuellement strictement intégré dans l'horaire collectif d'une équipe ou d'un service.

Le classement des cadres de la société CSF entre ces trois catégories qui avait été réalisé lors de la négociation de l'accord AOTT du 30 décembre 2008 par les partenaires sociaux, après une étude approfondie de chacun des postes existant dans l'entreprise, n'est pas modifié.

Article 5.4.2. SALARIES CONCERNES

Les salariés concernés par les dispositions des articles suivants sont les cadres autonomes qui relèvent des niveaux 7 et 8 de la grille de la classification de la Convention Collective Nationale.

Article 5.4.3. DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail des cadres est organisée selon un régime de forfait annuel en jours.

Les conventions de forfaits jours doivent être expressément acceptées par les salariés.

Une fois déduit du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congé légaux et conventionnels et les jours fériés chômés auxquels le salarié peut prétendre, et les 14 jours de repos supplémentaires, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 216 jours pour une année complète de travail (journée de solidarité incluse).

La période de référence choisie pour le calcul de la durée du travail est l'année civile.

Article 5.4.4. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

5.4.4.1. DECOMPTE EN JOURS TRAVAILLES SUR L'ANNEE

En application de la circulaire DRT/2000/07 du 6 décembre 2000, le forfait jour repose sur l'abandon d'une logique de décompte des heures de travail effectif. Ainsi, indépendamment du nombre d'heures travaillées, le temps de travail des cadres se décompte en journée de travail. Les cadres ne sont donc pas soumis aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre ou n'a pas pris.

Dans l'hypothèse où il s'agit de congés payés non pris, ces congés payés sont reportés sur la période suivante et réduisent automatiquement le nombre de jours en proportion.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Lorsque le nombre de jours travaillés par le salarié au cours d'une période de référence dépasse le plafond annuel défini précédemment, son responsable hiérarchique en est alerté. Dans ce cas, le salarié bénéficiera alors des possibilités suivantes :

- soit placer des jours dans son compte épargne temps en sus des possibilités de placement existantes aujourd'hui conformément à l'accord CSF sur le CET du 22 septembre 2011.
- soit convertir des jours de repos en valeur monétaire après les avoir placés sur le CET pour alimenter le PERCO conformément à l'accord de plan d'Épargne pour la retraite.

Les sommes issues du CET et transférées sur le PERCO bénéficieront de l'abondement correspondant et pourront bénéficier d'une exonération de charges fiscales et sociales selon les dispositions légales au moment de l'alimentation;

- soit bénéficier du paiement de tout ou partie de ces jours, avec les majorations légales correspondantes.

L'ensemble des jours travaillés en dépassement du plafond du forfait et pouvant alimenter le CET et/ou le PERCO et/ou pouvant être payés, est limité à 10 jours (dont un maximum de 6 jours pouvant être payés).

Au-delà de ces 10 jours, pour les jours travaillés en dépassement du plafond annuel, le salarié bénéficiera d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement.

Dans cette hypothèse, le nombre de jours ainsi reportés réduira le plafond annuel de la période durant laquelle ils seront pris.

5.4.4.2. SUIVI ET CONTROLE DU NOMBRE DE JOURNEES TRAVAILLEES SUR L'ANNEE

Afin de décompter de façon claire, précise et systématique le nombre de jours travaillés pour contrôler l'application des forfaits jours, il est proposé de mettre en place à compter du 1er janvier 2014 un compteur de jours travaillés pour chaque cadre. Chaque mois, le solde de ce compteur sera porté à la connaissance de chaque cadre sur son bulletin de paie.

Ce compteur sera alimenté en fonction des jours de présence et des jours d'absence qui seront saisis directement dans l'outil de gestion des temps. L'information des jours travaillés sera ensuite transmise dans l'outil de planification ce qui permettra à terme de mettre en place des alertes trimestrielles pour suivre régulièrement le nombre de jours travaillés.

Chaque cadre devra remettre hebdomadairement à la Direction un état émargé du nombre de journées travaillées, du nombre de jours de repos, des astreintes réalisées.

Cet état émargé permettra également de s'assurer que le salarié cadre a respecté ses repos quotidiens et hebdomadaires.

Les états émargés seront tenus à disposition du salarié qui pourra en demander une copie à tout moment et à disposition de l'inspection du travail.

5.4.4.3. RESPECT DES REPOS QUOTIDIENS ET HEBDOMADAIRES

Les cadres autonomes doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Ils doivent également bénéficier au minimum d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues.

La notion de demi-journée de repos telle que définie par la convention collective de branche ne s'applique pas aux cadres en forfait jours. Ainsi, toute journée ayant donné lieu à un travail constitue une journée travaillée.

Du fait de l'indépendance de ses fonctions, tout salarié cadre autonome s'engage et veille à respecter ces repos quotidiens et hebdomadaires (en journée entière) comme le rappelle leur planning édité par l'outil de planification en mentionnant « tout salarié cadre doit veiller à respecter les repos suivants : un repos quotidien d'au moins 11h consécutives et un repos hebdomadaire de 35h continues».

5.4.4.4. MODALITES RELATIVES AUX JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES (JRS)

Les jours de repos supplémentaires seront accordés aux salariés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence définie ci-dessus.

Ces jours de repos supplémentaires sont rémunérés sur la base du maintien de salaire.

Le bulletin de paie devra faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant le nombre.

Modalités de prise de jours de repos supplémentaires (JRS) :

Les jours de repos supplémentaires sont obligatoirement pris dans l'année et ne peuvent, en aucun cas, donner lieu à paiement supplémentaire, sauf hypothèse de rupture des relations contractuelles.

Les JRS seront pris par journée entière à l'initiative du collaborateur, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours sauf accord des 2 parties.

Le collaborateur devra toutefois tenir compte des nécessités de service lors de la fixation des dates de prise de ses JRS. A son initiative, il pourra transmettre à son supérieur hiérarchique une planification prévisionnelle de la prise de ses JRS en début d'année.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22.

Pour rappel, conformément à l'accord CSF sur le CET du 22 septembre 2011, tout salarié peut décider de porter sur son compte épargne temps une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTT et JRS).

5.4.4.5. REALISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE (JSO)

Les conventions de forfaits jours des cadres prévoient que ces derniers doivent travailler 216 jours, journée de solidarité incluse.

Ainsi, pour les cadres en forfait jours travaillant en magasin et les salariés cadres dispensés d'activité au titre de leurs mandats de représentant du personnel, la JSO est comprise dans leur forfait et un jour identique pour tous sera identifié comme tel avant le 30 juin sur le bulletin de paie.

Les cadres en forfait jours travaillant sur les sièges devront affecter avant le 30 juin de chaque année un JRS ou un jour de congé de fractionnement ou d'ancienneté pour la réalisation de leur JSO si le planning annuel de travail prévoit moins de 216 jours travaillés.

-1er Septembre 2019-

Pour les cadres qui, exceptionnellement, n'atteindront pas le forfait annuel de 216 jours, un congé de fractionnement ou d'ancienneté ou un JRS leur sera décompté avant le 31 décembre.

5.4.4.6. LES ASTREINTES

Les Directeurs de magasin, les Managers Magasin, les Managers de Rayons 3 et les managers de rayon en leur qualité de membre de l'encadrement, sont concernés par les astreintes dans le cadre du fonctionnement du magasin.

Les Directeurs en formation de magasin, les managers de magasin en formation et les formateurs pourront aussi rentrer dans les plannings d'astreinte sur décision conjointe du Directeur de Magasin et du Directeur Régional.

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

Les astreintes auront lieu pendant les périodes de fermeture du magasin et seront, comme exposé ci-dessus, organisées par la Direction du magasin.

En l'absence d'intervention pendant cette période, l'astreinte est comptabilisée comme temps de repos quotidiens et/ou hebdomadaires.

La rémunération forfaitaire dans le cadre d'un forfait en jours annuel intègre les éventuelles interventions et la durée du déplacement. Toutefois, il appartient au cadre de veiller à respecter les repos quotidiens et hebdomadaires légaux.

Afin de respecter son repos quotidien de 11 heures, le cadre amené à intervenir de nuit durant une astreinte décalera son horaire d'arrivée le lendemain matin.

Afin de respecter son repos hebdomadaire de 35 heures, le cadre d'astreinte intervenu dans la nuit de samedi à dimanche alors qu'il ne travaille pas le dimanche, décalera son horaire d'arrivée le 1er jour où il reprend le travail/ou le lundi.

Un suivi du nombre d'astreintes accomplies par mois sera remis aux collaborateurs.

Les frais de déplacement engagés par le salarié d'astreinte appelé à intervenir seront remboursés sur la base du barème en vigueur par kilomètre effectué.

En contrepartie de la sujétion de l'astreinte organisée sur --une semaine (soit 7 jours consécutifs), le salarié (agents de maîtrise et cadres) intégré dans le planning d'astreinte bénéficiera d'une prime forfaitaire de 55 euros brut, versée mensuellement.

Cette disposition s'applique à compter du 1er avril 2015, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015.

Lorsqu'un salarié est amené à intervenir pendant une période d'astreinte, une prime forfaitaire de 25 euros brut sera versée par intervention.

Cette disposition s'applique à compter du 1^{er} avril 2015.

Ces primes d'astreinte ne seront pas prises en compte dans le calcul de la prime annuelle dite « 13^{ème} mois

Article 5.4.5. ENTRETIEN ANNUEL ET CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE

Les parties souhaitent réaffirmer leur volonté de développer pour les salariés de l'encadrement un environnement de travail propice à une meilleure conciliation vie professionnelle – vie personnelle.

Les salariés relevant d'une convention de forfait définie en jours bénéficient d'un entretien annuel avec la Direction au cours duquel seront abordées :

- le temps de travail et les modalités existantes en cas de dépassement du forfait ;
- l'organisation, la charge et l'amplitude de travail,
- l'articulation entre les temps de vie professionnelle et vie familiale : afin de favoriser la parentalité, les engagements de la Charte de la Parentalité seront rappelés lors de cet entretien et il sera remis au salarié un exemplaire de cette Charte,
- le respect des repos quotidien et hebdomadaire,
- la rémunération.

Il est rappelé que la disponibilité particulière demandée aux cadres pour l'exercice de leurs fonctions doit cependant rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales (cf art.5-7 CCN).

Article 5.4.6. ORGANISATION ET CHARGE DE TRAVAIL

L'organisation et la charge de travail doivent être compatibles avec les exigences liées au respect de la sécurité et la santé du salarié. Pour cette raison, les parties conviennent de mettre en place les garanties collectives et individuelles suivantes :

5.4.6.1. GARANTIES COLLECTIVES

La charge de travail des salariés cadres ne peut jamais justifier le non respect des repos quotidiens et hebdomadaires minimums obligatoires. L'organisation et la charge de travail sont adaptées afin que ces repos soient respectés et font l'objet d'un suivi régulier de la part de la hiérarchie de ces salariés.

La répartition de la charge de travail doit être la plus équilibrée possible dans le temps et entre les personnes susceptibles de répondre à cette charge de travail. La charge de travail ne peut rester chroniquement et anormalement élevée au niveau d'un service ou magasin donné.

5.4.6.2. GARANTIES INDIVIDUELLES

Il appartient au supérieur hiérarchique de chaque salarié cadre de suivre régulièrement la charge et l'organisation de travail de celui-ci, afin d'assurer la protection de sa santé et sécurité au travail.

Si entre ses entretiens annuels, le salarié considère qu'il rencontre une difficulté concernant sa charge de travail et/ou l'amplitude de ses journées de travail, il en réfère alors à son supérieur hiérarchique et au Service des Ressources Humaines. Une réunion entre le salarié et son supérieur hiérarchique est alors programmée afin qu'ils puissent examiner la situation et trouver des solutions ensemble.

Article 5.4.7. COMMUNICATION

Les parties conviennent qu'une communication à destination des cadres sera faite au moment de la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Cette communication traitera notamment des points suivants :

- dispositions légales et conventionnelles sur la durée du travail et les temps de repos
- gestion des astreintes
- journée de solidarité
- modalités pratiques de suivi des jours travaillés et des temps de repos (outils, émargement...)

Article 5.4.8. COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi de l'accord «Aménagement et organisation du temps de travail de l'encadrement » du 22 mai 2014 sera créée et se réunira une fois par an afin de suivre la bonne application des dispositions de l'accord. Lors de cette réunion, il se ra notamment remis une liste à jour des magasins dans lesquels la fermeture par les EC4 est possible.

Cette commission sera composée :

- de 2 représentants par organisation syndicale du présent accord,
- de représentants de la Direction.

Article 5.5. DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL

Article 5.5.1. MODALITES DE MISE EN PLACE

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de travail.

Les modalités d'organisation du temps de travail des salariés à temps partiels seront fixées contractuellement conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 5.5.2. GARANTIES RELATIVES AUX SALARIES A TEMPS PARTIELS

Tous les salariés à temps partiel bénéficient d'une durée de travail de 26 Heures minimum, sauf demande expresse et écrite du salarié.

-1er Septembre 2019-

Ainsi, toute embauche ou avenant à temps partiel s'effectuera sur une base comprise entre 26 heures et 32 heures temps de présence, sauf demande expresse et écrite du salarié.

La répartition des horaires des salariés à temps partiel inférieurs à 26 heures ne pourra s'étaler sur plus de 5 jours par semaine, sauf accord express des deux parties au contrat. Ne sont toutefois pas concernés par cette disposition, les salariés engagés sous contrat à temps partiel avec le statut de scolaire ou d'étudiant.

Article 5.5.3. MESURES EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DES TEMPS COMPLETS

Les parties réaffirment leur réelle volonté de promouvoir le travail à temps complet et s'engagent à attacher une attention toute particulière aux salariés travaillant à temps partiel. Ainsi, les parties souhaitent rappeler que les salariés travaillant à temps partiel ne doivent pas être défavorisés en terme de carrière, de rémunération et de formation par rapport aux salariés à temps complet.

Au-delà de 32 heures temps de présence, toute embauche ou avenant au contrat de travail sera conclu à temps complet, sauf demande expresse et écrite du salarié.

Par ailleurs, les parties réaffirment leur souhait de tendre vers un temps partiel choisi.

A ce titre, la direction s'engage à :

- offrir les emplois à temps complet en priorité aux salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail, avant de les proposer en externe.
- Afficher les offres d'emploi à temps complet au sein du magasin ou service d'affectation.

Ainsi, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'une réelle priorité à l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Tout salarié souhaitant effectuer un tel changement devra en informer sa hiérarchie par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 5.5.4. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL SUR UNE BASE ANNUELLE

Dans le but de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les partenaires sociaux ont expressément convenu de recourir à la possibilité prévue par l'article 6.9 de la CCN de moduler les horaires des salariés à temps partiel.

Dans le cadre de leur horaire contractuel, les salariés à temps partiel pourront ainsi voir leur horaire organisé sur une base annuelle avec une modulation de plus ou moins 4 heures. La base minimum pour ce type de contrat de travail est de 28 heures par semaine.

La modulation est obtenue par la réalisation au-delà de l'horaire contractuel d'un maximum de 4 heures complémentaires qui feront l'objet d'une compensation équivalente en temps.

La rémunération sera lissée sur la moyenne contractuelle de base. Chaque salarié concerné sera titulaire d'un compte horaire crédit-débit qui lui sera communiqué chaque mois avec sa fiche de paie ou d'un document annexe.

-1er Septembre 2019-

Les heures visées ci-dessus, dans le cadre de la modulation (+ ou – 4 heures) ne seront pas prises en compte pour apprécier les dispositions de l'article L 3123-17 du Code du Travail.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par les salariés aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat sera, en application de l'article L 3123-35 du Code du Travail, modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

En cas de modification temporaire de l'horaire contractuel de base, tel que visé à l'article 5.5.5 du présent accord, les heures effectuées, pendant toute la période d'application de l'avenant, au-delà de cet horaire de base, ne seront pas prises en compte pour déterminer l'horaire moyen réellement effectué sur l'année par le salarié.

En cas de départ en cours d'année, une régularisation des heures excédentaires ou déficitaires sera alors réalisée avec la dernière fiche de paye.

Dans le cadre de cette organisation du travail, le salarié sera informé, par affichage, pour le moins 14 jours calendaires avant, de son horaire et de sa répartition sur la semaine, sauf accord de sa part pour un délai de prévenance moindre.

Les absences seront défalquées sur la base de l'horaire moyen contractuel.

Article 5.5.5. MODIFICATIONS TEMPORAIRES DE L'HORAIRE

CONTRACTUEL

En vue de limiter le recours au contrat à durée déterminée ou au contrat de travail temporaire et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévues à leur contrat de travail, les partenaires sociaux ont expressément convenu qu'indépendamment des heures complémentaires, les salariés à temps partiel pourront, dans le cadre du volontariat, voire leur horaire contractuel majoré temporairement, dans les cas suivants :

- absence temporaire ou suspension du contrat de travail des salariés ne résultant pas d'un conflit collectif,
- période des fêtes de fin d'année, rentrée scolaire
- saison touristique pour les magasins situés dans des zones touristiques,

L'avenant devra faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précisera notamment le motif et l'échéance.

Les autres dispositions resteront régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Dans le cas du remplacement d'un salarié, l'avenant temporaire pourra être conclu, soit de date à date, soit pour la durée de l'absence (ayant motivé le recours à la modification temporaire de l'horaire contractuel) du salarié remplacé.

Aux termes de l'avenant, le contrat de travail se poursuivra alors aux conditions antérieures à l'entrée en vigueur de l'avenant.

-1er Septembre 2019-

Les heures ainsi réalisées, dans le cadre d'avenant modifiant la durée contractuelle de base, n'auront pas la nature d'heures complémentaires, au sens de la législation sur le travail à temps partiel et ne seront, notamment, pas prises en compte pour apprécier la réactualisation de l'horaire contractuel.

Article 5.5.6. ÉGALITE DE TRAITEMENT

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés à temps partiel perçoivent les mêmes primes et avantages financiers que les salariés à temps complet dans leur catégorie, calculés proportionnellement à leur temps de travail.

Il est garanti aux salariés travaillant à temps partiel, un traitement équivalent à celui des salariés de la même qualification professionnelle et de même ancienneté, travaillant à temps complet, en ce qui concerne les possibilités de promotion, du déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

L'employeur informera les salariés des postes disponibles dans le magasin afin de permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou de reprendre une activité à temps complet, de se porter candidat à ces emplois.

-1er Septembre 2019-

Article 5.6. Accord collectif de Groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques (Accord à durée indéterminée en date du 7 juillet 2017).



**ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF A
LA MISE EN ŒUVRE DU
DROIT A LA DÉCONNEXION DES OUTILS NUMÉRIQUES**

ENTRE LES SOUSSIGNES

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France listées en Annexe 1 du présent accord, représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe CARREFOUR en France prises en la personne de leurs représentants dûment habilités à cet effet: conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail,

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,
- Le Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour / LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C), représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,
- La Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- La F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.), représentée par Monsieur Pierre BAREILLE, Délégué syndical dûment mandaté,

d'autre part,

Mc
PB W F

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

Il a été convenu, le 07 juillet 2017, le présent accord collectif de Groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques dans les sociétés du groupe CARREFOUR en France.

Préambule

Depuis plusieurs années, le développement et la multiplication des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC – notamment messagerie électronique, ordinateurs portables, tablettes, téléphonie mobile et smartphones) ont opéré un véritable bouleversement des habitudes et des modes d'organisation du travail.

Aujourd'hui, s'il est acquis que le rôle des TIC est déterminant pour l'activité professionnelle quotidienne des salariés, pour l'organisation et le bon fonctionnement des entreprises, et qu'elles sont également porteuses de lien social facilitant les échanges et l'accès à l'information, elles doivent néanmoins être utilisées à bon escient, dans le respect des personnes et de l'équilibre nécessaire entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Dans ce contexte, Carrefour souhaite prendre des engagements forts en matière de bonne utilisation des outils numériques. Ces engagements sont destinés à préserver la santé des salariés en leur garantissant de bonnes conditions et un bon environnement de travail, en particulier s'agissant du respect des durées minimales de repos prévues par la législation en vigueur.

Une attention toute particulière doit donc être portée aux conditions d'utilisation des outils numériques afin qu'ils n'empiètent pas sur la vie personnelle des salariés.

Dans ce cadre, un droit individuel à la déconnexion des outils numériques est reconnu pour tous les salariés et considéré comme fondamental au sein du Groupe Carrefour.

Par le présent accord, la volonté de Carrefour est de définir un cadre structuré destiné à assurer la pleine effectivité de l'exercice du droit à la déconnexion par les salariés au travers notamment de la mise en place de mesures précises et ciblées mais également d'une réflexion globale sur l'utilisation des outils numériques et la mise en œuvre d'actions de sensibilisation.

Cet accord s'inscrit :

- dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la Qualité de vie au travail et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- dans le prolongement des accords négociés au sein du groupe CARREFOUR en France comprenant des mesures relatives à la qualité de vie au travail et de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie signée par Carrefour.

AKC
PB W FG

-1er Septembre 2019-

Il marque la détermination de Carrefour à poursuivre et amplifier les actions en faveur d'un bon usage des outils numériques dans l'optique de protéger l'équilibre indispensable entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Article 1. Champ d'application du présent accord

Le présent accord collectif de Groupe s'applique aux sociétés du groupe CARREFOUR en France pour lesquelles Carrefour détient 50% ou plus de participation et qui figurent en annexe 1 du présent accord et pour lesquelles il y exerce directement le contrôle et le management.

En application de l'article L. 2232-31 du Code du travail, le présent accord s'appliquera également automatiquement aux sociétés qui, à l'avenir, intégreront le Groupe et rempliront la condition de détention du capital, contrôle et management visés ci-dessus.

En application de l'article L. 2232-33 du Code du travail, il est rappelé que l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail au niveau de la société peuvent être engagées et conclues au niveau du Groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations légalement prévues. Les sociétés sont alors dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du Groupe. Le présent accord de Groupe dispense donc les sociétés comprises dans son champ d'application d'engager une négociation au titre du 7° de l'article L.2142-8 du Code du travail.

Conformément aux dispositions des articles L. 3121-64 II 3° et L. 3121-65 II du Code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent également aux salariés dont la durée de travail est organisée dans le cadre de conventions de forfait annuel en jours travaillés. A ce titre, conformément à l'article L. 2253-5 du Code du travail, les dispositions du présent accord ont vocation à compléter les accords des entreprises instituant, pour certains de leurs salariés, des conventions de forfait en jours travaillés.

En revanche, les dispositions du présent accord ne concernent pas les salariés en situation d'astreinte ou de télétravail.

Article 2. Le droit à la déconnexion : bon usage des outils numériques et articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

2.1 Principe général

Le droit à la déconnexion des outils numériques (notamment messagerie électronique, ordinateurs portables, tablettes, téléphonie mobile et smartphones) se traduit essentiellement par l'absence formelle d'obligation pour les salariés de se connecter, lire et de répondre aux courriels/SMS (texto), ainsi que de répondre à leur téléphone, en dehors de leur horaire habituel de travail (périodes de repos quotidien, de repos hebdomadaire, de congés payés, de congés exceptionnels, de jours fériés chômés, de jours de repos et de suspension de contrat de travail).

mc
PB m fr

-1er Septembre 2019-

Ainsi, aucune sanction ne peut être adressée à un salarié qui n'aurait pas répondu à un appel téléphonique, à un courriel ou à un SMS qui lui aurait été adressé pendant ses périodes de repos ou de congés.

2.2 Le droit à la déconnexion en dehors des horaires habituels de travail

Les parties s'accordent sur le fait que l'effectivité de l'exercice de cette déconnexion des outils numériques requiert non seulement l'exemplarité de l'encadrement et des dirigeants du Groupe mais également l'implication de tous les salariés.

En ce sens, s'il revient en priorité à l'encadrement et aux dirigeants la responsabilité de s'assurer du respect du droit à la déconnexion, chaque salarié doit avoir conscience de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques de façon à éviter les excès.

Il est donc préconisé aux salariés de ne faire usage des outils numériques et, en particulier, de leur messagerie électronique en dehors de leur temps de travail qu'en cas d'urgence. Par urgence, il est entendu un fait qui ne pourrait pas attendre le retour au travail du salarié sans générer un préjudice important pour l'entreprise.

En conséquence, et en dehors de l'exception d'urgence précitée, le salarié qui, en dehors de son temps de travail, adresserait, prendrait connaissance ou répondrait à des courriel/SMS, ou qui appellerait ou répondrait à son téléphone, ne saurait être considéré comme effectuant une activité professionnelle à la demande de l'employeur.

Pour garantir le droit à la déconnexion, les pratiques suivantes sont, sauf cas d'urgence précité(s), instaurées :

- ne pas envoyer de courriel/SMS ou ne pas contacter par téléphone en dehors des horaires habituels de travail ;
- s'interroger sur le moment auquel peut être adressé à un salarié un courriel, un SMS, une notification via les réseaux sociaux ou un appel téléphonique afin de ne pas créer un sentiment d'urgence inapproprié. Ainsi, pour favoriser cette réflexion, la Direction étudiera la possibilité de faire apparaître un message de sensibilisation au droit à la déconnexion lors de la connexion par le salarié au réseau de la société ;
- les e-mails reçus en dehors des heures de travail ne requièrent pas de réponse immédiate. Ainsi le salarié a la possibilité d'insérer dans les signatures électroniques de sa messagerie une information rappelant le droit à la déconnexion. Les Parties rappellent qu'il est préférable de privilégier la qualité de la réponse à sa rapidité ;
- configuration d'un message d'absence rappelant éventuellement la personne à contacter en cas d'urgence ;
- en cas d'urgence précité(s), il est fortement recommandé de contacter le salarié par téléphone ou par SMS.

P.D. *AKC*
W *KK*

-1er Septembre 2019-

A tout moment, un salarié peut interpeler son Responsable hiérarchique ou un Responsable Ressources Humaines sur ses éventuelles difficultés à faire valoir son droit à la déconnexion pendant ses temps de repos ou de congés. Dans ce cas ou suite à un signalement par un tiers, le Responsable hiérarchique ou le Responsable Ressources Humaines peut solliciter auprès des services informatiques, un relevé du nombre des connexions du salarié concerné afin d'évaluer la nature et l'importance du problème rencontré. Le Responsable hiérarchique ou le Responsable Ressources Humaines, après analyse de la situation, prendra les mesures nécessaires afin d'y apporter une solution dans les meilleurs délais.

Les différents aspects liés au respect du droit à la déconnexion sont évoqués à l'occasion de l'entretien professionnel annuel. Une rubrique ou une mention spécifique pourra être insérée à cet effet dans le formulaire.

2.3. Mise en place d'une gestion raisonnée des outils numériques et informatiques pendant le temps de travail

Les Parties signataires reconnaissent à nouveau que les TIC font partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Elles s'accordent toutefois sur la nécessité de garantir que, pendant le temps de travail, la gestion et l'utilisation des outils numériques :

- privilégient les échanges directs pendant le temps de travail ;
- ne se substituent pas au dialogue et aux échanges directs qui contribuent au lien social dans les équipes ;
- ne deviennent un facteur ni de sur-sollicitation ni d'isolement du salarié sur le lieu de travail ;
- garantissent le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme ;
- ne deviennent pas un mode exclusif d'animation managériale et de transmission des consignes ;
- respectent la finalité de ces outils en transmettant au bon interlocuteur la juste information dans la forme adaptée (pourquoi ? qui ? quoi ? comment ?) ;
- ne conduisent pas à une situation de surcharge informationnelle.

En conséquence, il relève de la réflexion collective et, plus particulièrement de l'encadrement, de définir au mieux la gestion de la connexion et de la déconnexion aux outils numériques pendant le temps de travail en fonction tant de l'activité que des nécessités des équipes.

-1er Septembre 2019-

Pour cela, l'encadrement veille à déconseiller, pendant leurs réunions, l'envoi de courriel/SMS et la consultation de la messagerie électronique, ainsi que l'émission et la réception d'appels téléphoniques, sauf si l'utilisation des TIC est nécessaire à l'organisation de ces réunions.

De même, les Parties conviennent de la mise en place, au retour de congés longue durée (maternité, maladie, ...), d'un temps à charge de travail réduite, dont la nécessité est appréciée et les modalités organisées par le Responsable hiérarchique en concertation avec le salarié concerné, durant lequel ce dernier peut se consacrer au traitement des courriels reçus pendant sa période d'absence. Ce temps à charge de travail réduite a pour objectif d'éviter que le salarié concerné ne soit contraint de travailler pendant ses congés ou d'être surchargé à son retour.

Article 3. Formation des acteurs de la prévention concernant l'utilisation des outils numériques

Il est fondamental que les acteurs internes de la prévention (préventeurs, services de santé et sécurité au travail, CHSCT des Services centraux (Sièges), ainsi que l'encadrement dont les équipes utilisent quotidiennement les TIC) soient pleinement formés à l'évaluation et à la détection des risques liés à l'utilisation des outils numériques. Ils doivent donc être en mesure d'apprécier la charge de travail de chacun afin de s'assurer du bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Carrefour s'engage donc à assurer la formation des acteurs internes de la prévention sur ces risques dans un délai maximum de 3 ans à compter de la mise en œuvre du présent accord.

De même, la cellule d'écoute psychologique mise à la disposition des salariés sera sensibilisée sur les risques liés à la surconnexion.

Article 4. Actions de sensibilisation au bon usage des outils numériques

Carrefour s'engage à mettre en œuvre des actions d'accompagnement, de formation et de sensibilisation de l'ensemble des salariés concernés par l'utilisation des outils numériques.

Ces actions pourront notamment prendre les formes suivantes :

- mise en place d'actions de formation sur l'utilisation des outils numériques (compréhension, maîtrise, perfectionnement) ;
- communication régulière sur les dispositifs relatifs au droit à la déconnexion des outils numériques (par exemple, messages de sensibilisation sur les écrans d'informations, fiche synthétique « Droit à la déconnexion », ...)
- diffusion régulière des chartes et bonnes pratiques relatives au bon usage de la messagerie informatique.

-1er Septembre 2019-

Article 5. Evolution des nouvelles technologies

Carrefour s'engage également à prendre en considération les évolutions technologiques au sein de ses sociétés et d'en analyser leurs effets sur les équilibres de vie de ses salariés. De même, Carrefour pourra également utiliser certaines de ces évolutions technologiques afin de favoriser une meilleure utilisation par les salariés de leur droit à la déconnexion.

Article 6. Suivi de l'accord

Pour la mise en œuvre de cet accord et durant les 2 premières années d'application, il est créé une commission paritaire de suivi dite « Commission sur le Bon usage des outils numériques et le Droit à la déconnexion ».

Cette commission se réunira au moins une fois par an. Elle sera composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire représentative au niveau du périmètre de négociation de cet accord et d'autant de représentants de la Direction.

A l'occasion des réunions de cette Commission, un état des lieux (quantitatif et/ou qualitatif) sera présenté sur les actions mises en œuvre pour favoriser le droit à la déconnexion.

Article 7. Durée

Le présent accord, entrant en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents, est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8. Adhésion

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

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

Cette adhésion sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de celle-ci, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 9. Révision

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

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

me
PB W fb

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

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

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 10. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

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

Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la période de préavis pour discuter des possibilités de conclure un accord de substitution.

Article 11. Publicité et dépôt de l'accord

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

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de son lieu de conclusion, en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

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

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

PS
DUC
WCF

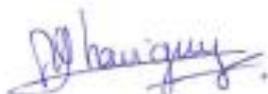
CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Fait à Massy, le 07 juillet 2017.

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour les entreprises du groupe CARREFOUR en France représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines France,



Pour les organisations syndicales représentatives,

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),
représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

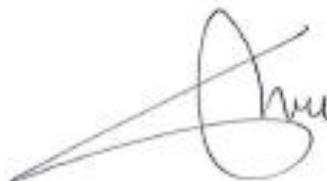


- Le Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour /
LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE
DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),
représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,



- La Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- La F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),
représentée par Monsieur Pierre BAREILLE, Délégué syndical dûment mandaté,



Annexes:

- *Annexe 1: liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord.*

MC
PB W FF

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

ANNEXE 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord.

NOM DE LA SOCIÉTÉ	forme	siège social	Isa	Svt
ALMAH MANAGEMENT	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	89951177 RCS NANTOIRE	
CARSAUTODIETES	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	41330344 RCS CAEN	41330344 00016
CARUM	SA	4-8 Rue du Marquis de Rais - 91008 Evry	330288616 RCS EVRY	330288616 00016
CARREFOUR	SA	58 avenue Emile Zola, 92100 Boulogne-Billancourt	61104451 RCS NANTOIRE	61104451 00076
CARREFOUR ADMINISTRATEUR FRANCE	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	438240352 RCS CAEN	438240352 00016
CARREFOUR BANQUE	SA	1 Place Copernic - 91000 Comptognes	313811515 RCS EVRY	313811515 00076
CARREFOUR BINE	SIC	27 Route de Paris 14120 Mondreville	319514514 RCS CAEN	319514514 00016
CARREFOUR FRANCE	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	61200085 RCS CAEN	61200085 00051
CARREFOUR HYPERMARCHÉS	SAS	1 Rue Jean Monnet - ZAC Saint Gérauld - 91003 Evry	461311315 RCS EVRY	461311315 00021
CARREFOUR IMPRINT	SAS	93 avenue de Paris 93000 Noisy	484312130 RCS EVRY	484312130 00059
CARREFOUR IMMOBILIARITE	SAS	28 avenue Emile Zola, 92100 Boulogne-Billancourt	403245061 RCS NANTOIRE	403245061 00029
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	SAS	93 avenue de Paris 93000 Noisy	385111383 RCS EVRY	385111383 00088
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	SAS	33 avenue Emile Zola, 92100 Boulogne-Billancourt	403091445 RCS NANTOIRE	403091445 00057
CARREFOUR PROPERTY GESTION	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	403113303 RCS NANTOIRE	403113303 00034
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	403113303 RCS NANTOIRE	403113303 00031
CARREFOUR PROMOTEUR FRANCE	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	345130488 RCS CAEN	345130488 00017
CARREFOUR SERVICES CLIENTS	SAS	1 Rue Jean Monnet ZAC Saint Gérauld - 91003 Evry	423687513 RCS EVRY	423687513 00011
CARREFOUR SUPPLY CHAIN	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	403240383 RCS CAEN	403240383 00014
CARREFOUR SYSTÈME D'INFORMATION	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	403099111 RCS CAEN	403099111 00016
CARREFOUR VOYAGES	SAS	1 rue J. Monnet ZAC St Gérauld - 91000 Evry cedex	379604914 RCS EVRY	379604914 00033
CENTRE DE FORMATION ET COMPÉTENCES	SAS	400 avenue de la République - 93141 Noisy-le-grand - 93141 - 06140841	403090811 RCS NANTOIRE	403090811 00011
COVICORP 2	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	440294454 RCS CAEN	440294454 00014
CSF ASSET MANAGEMENT	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	403113314 RCS NANTOIRE	403113314 00031
CSF	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	440289152 RCS CAEN	440289152 00010
FINIAC	SAS	93 avenue de Paris 93000 Noisy	404488852 RCS EVRY	404488852 00050
GENEUS	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	345130424 RCS CAEN	345130424 00014
GRANDSIRIS-PRINES.COM	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	791500079 RCS CAEN	791500079 00016
HYPERMARCHÉ	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	000507389 RCS CAEN	000507389 00013
INTERDIS	SIC	27 Route de Paris 14120 Mondreville	421407380 RCS CAEN	421407380 00025
LUSNUS	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	791500172 RCS CAEN	791500172 00025
LOGISTICAROUR	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	000507389 RCS CAEN	000507389 00013
LIBER NET ASSURANCES	SA	4 rue Faltes, 49002 Angers cedex 9	438201707 RCS ANGERS	
MAISON CHARENTAIS BOURGNE	SAS	18 rue Baillet, C1 70012, 59070 Bordeaux cedex	375583248 RCS BORDEAUX	375583248 00025
MARKET PAP	SAS	33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne-Billancourt	000309103 RCS NANTOIRE	000309103 00012
MARKET PAP TECH	SAS	33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne-Billancourt	000309103 RCS NANTOIRE	000309103 00012
INSITEL DISTRIBUTION	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	398004326 RCS CAEN	398004326 00010
ODSROP	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	430351508 RCS CAEN	430351508 00012
RUE DU COMMERCE	SAS	44/50 rue du Capitaine Clavier 92085 Saint-Denis	431201708 RCS BOBIGNY	431201708 00030
SOCIÉTÉ DES INDIVISUELS HYPERMARCHÉS	SAS	ZAC Saint Gérauld 1 rue Jean Monnet - 91003 Evry	403240383 RCS EVRY	403240383 00026
SOUSCOAF	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	398008565 RCS CAEN	398008565 00010
SUPER AZUR	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	808391447 RCS CAEN	808391447 00016
SUPERMARCHÉ	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	808391738 RCS CAEN	808391738 00010
VECTRE DISTRIBUTION	SAS	27 Route de Paris 14120 Mondreville	438301651 RCS CAEN	438301651 00019

PD Mc W CK

Article 5.7. Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail pour les Agents de maîtrise et les Cadres des sièges des Directions Opérationnelles et du siège National de la société CSF du 18 octobre 2017.

Article 5.7.1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés Agents de maîtrise et Cadres des sièges des Directions Opérationnelles et du siège National de la société CSF remplissant les conditions définies à l'article 4.1.

Article 5.7.2. DEFINITION DU TELETRAVAIL

Selon l'article L.1222-9 du Code du travail « *le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

L'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 indique quant à lui que le télétravail « *est une forme d'organisation du travail et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* » [...].

« *Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise* ».

Le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur. Ainsi, les parties conviennent d'exclure les activités nomades de la définition du télétravail, qui par leur nature, ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'entreprise où est affecté le salarié. Toutefois, les activités sédentaires du salarié nomade peuvent donner lieu à l'exercice occasionnel d'activités professionnelles à domicile, au sein des Directions Opérationnelles ou du siège National, en veillant particulièrement aux principes de prévention contre l'isolement.

Ne sont également pas considérés comme étant en situation de télétravail les salariés qui sont en astreinte à leur domicile.

Les parties précisent enfin que le télétravail ne peut pas être une réponse adaptée à la garde de ses enfants.

Article 5.7.3. LIEU DU TELETRAVAIL

Le télétravail s'effectue :

- soit au domicile principal du salarié tel qu'il l'a déclaré à l'entreprise et figurant sur son bulletin de paie. Une autre résidence de télétravail pourra être acceptée par l'entreprise sous réserve de sa déclaration par le salarié à l'entreprise, que les contraintes techniques ne s'y opposent pas et qu'elle soit située en France.

Le salarié s'engage à informer dans les meilleurs délais son Responsable hiérarchique de tout changement d'adresse impliquant un changement de son domicile.

- soit dans un espace de travail différent de celui d'affectation du salarié, au sein des Directions Opérationnelles ou du siège National de la Société CSF.

Article 5.7.4. PRINCIPES GENERAUX DE L'ORGANISATION DU TELETRAVAIL

5.7.4.1. Critères d'éligibilité : postes et activités compatibles

Par principe peuvent être éligibles au télétravail tous les personnels sédentaires de l'entreprise :

- à temps complet ;
- ayant le statut Agent de maîtrise ou Cadre ;
- en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à 12 mois ;
- étant rattachés au siège d'une Direction Opérationnelle ou au siège National de la société CSF ;
- dès lors que ce mode d'organisation du travail est compatible avec l'exercice du poste, des activités et de leurs responsabilités ;
- qu'ils bénéficient d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et de leur travail et/ou ne nécessitent pas de soutien managérial rapproché ;
- qu'ils occupent un poste ne figurant pas dans la liste des postes non-compatibles en annexe du présent accord ;
- et sous réserve que le Responsable hiérarchique de l'Agent de maîtrise ou du Cadre soit volontaire pour rentrer dans le cadre du dispositif de télétravail, tel que prévu par le présent accord.

Par ailleurs, afin de garantir la bonne intégration préalable du salarié dans le collectif de travail, les parties conviennent que ne pourront être éligibles au télétravail que les salariés remplissant les conditions ci-dessus et ayant une ancienneté minimale au sein de la société CSF de 12 mois.

A titre de rappel, les sièges des Directions Opérationnelles et le siège National de la société CSF sont les suivants :

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Direction Opérationnelle	Adresse
Nord et Est	45 rue d'Isbergues - BP19 - 62120 AIRE SUR LA LYS
Paris Est	5 rue Jean Mermoz CS 50764 Courcouronnes
Région parisienne Ouest	91023 EVRY Cedex
Ouest	34 rue de Bray – ZI Sud Est BP 61829 35518 CESSON SEVIGNE Cedex
Nord Ouest	ZI Route de Paris – BP17 14127 MONDEVILLE cedex
Rhône Alpes	BP 43 – ZI de St Sorlin 01152 LAGNIEU Cedex
Sud Est	ZI de la Crau – Av Gabriel Voisin BP 300 13667 SALON DE PROVENCE
Centre	Zac du bois des Chagnières Rue de France – Le César 18570 LE SUBDRAY
Sud Ouest	1 Rond-point du Général Eisenhower Bat.A 31106 TOULOUSE Cedex
Siège National	93 avenue de Paris CS 15105 91342 MASSY

Les salariés en contrat d'apprentissage et/ou en contrat de professionnalisation ainsi que les stagiaires ne sont pas éligibles au télétravail, considérant que la présence dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage.

Ne peuvent pas être éligibles les postes et activités qui par nature, nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison des équipements, de la nécessité d'une présence physique face au client interne, externe ou au public, de l'utilisation de logiciels informatiques spécifiques, du traitement de données à caractère strictement confidentiel.

A ce titre, la liste des postes non-compatibles avec le télétravail figure en annexe du présent accord.

Il est rappelé que les activités nomades, qui par leur nature ne peuvent être exécutées dans les locaux de l'entreprise où est affecté le salarié, sont exclues de la définition du télétravail. Toutefois, les activités sédentaires du salarié nomade peuvent donner lieu à l'exercice occasionnel d'activités professionnelles à domicile ou au sein des Directions Opérationnelles ou du siège National, en veillant particulièrement aux principes de prévention contre l'isolement.

Enfin, il est précisé que les Cadres de niveau 9 et plus, de par leurs fonctions, assument des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur travail. Ils ne sont donc pas concernés par le présent accord.

5.7.4.2. Volontariat

Le télétravail ne peut être instauré que sur le double volontariat du salarié et du Responsable hiérarchique auquel est rattaché le télétravailleur.

Les parties rappellent que le télétravail s'inscrit dans une relation managériale fondée sur la confiance mutuelle et la capacité du télétravailleur à exercer ses fonctions de manière autonome.

Un dispositif de communication sera mis en place au sein des sièges des Directions Opérationnelles et du siège National à l'issue des procédures devant les instances représentatives du personnel, relatives au télétravail.

Chaque Responsable hiérarchique mettant en place le télétravail déterminera de façon autonome les postes pouvant être concernés par le télétravail ainsi que le processus de candidatures pour les salariés souhaitant bénéficier du télétravail.

Le salarié remplissant les conditions définies à l'article 4.1 du présent accord et souhaitant opter pour le télétravail devra adresser une demande écrite à son Responsable hiérarchique, avec en copie la Direction des Ressources Humaines.

Le Responsable hiérarchique étudiera la demande du salarié notamment par le biais d'un entretien avec ce dernier. Il tiendra compte notamment des critères d'éligibilité au télétravail énumérés à l'article 4.1 du présent accord.

-1er Septembre 2019-

Le Responsable hiérarchique adressera au salarié par écrit la décision d'accepter ou refuser sa demande dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de réception de la demande. Une copie de cette réponse sera également adressée à la Direction des Ressources Humaines.

En cas de refus, le salarié devra être reçu en entretien par son Responsable hiérarchique afin de lui fournir des explications quant à cette décision.

Le Responsable hiérarchique veillera à ce que le développement du télétravail s'effectue de manière cohérente et en garantissant la même qualité de service.

Par ailleurs, le Responsable hiérarchique doit être attentif à ce que le nombre de télétravailleurs au sein de son équipe soit compatible avec le bon fonctionnement du service et l'organisation de l'équipe.

Le nombre de salariés en situation de télétravail un même jour ne pourra pas être supérieur au tiers des salariés d'un service.

5.7.4.3. Formalisation du télétravail dans un avenant au contrat de travail

Le télétravail est formalisé dans un avenant à durée déterminée au contrat de travail d'une durée maximale de 15 mois, dans la limite de la durée d'application du présent accord.

L'avenant doit être signé préalablement à la mise en œuvre du télétravail.

L'avenant précise notamment les éléments suivants :

- Les modalités d'exécution du télétravail (la répartition des jours travaillés en entreprise et du jour télétravaillé),
- La durée du travail et le respect des durées de repos,
- Les plages horaires durant lesquelles le salarié devra être joignable notamment par téléphone,
- Le lieu de travail et la Direction de rattachement,
- L'adresse du lieu où s'exercera le télétravail,
- La durée de la période d'adaptation,
- La date de prise d'effet de la situation de télétravail et la durée de validité de l'avenant,
- Les règles de réversibilité et de suspension du télétravail,
- Le matériel mis à disposition.

La période de télétravail ne pourra être mise en œuvre qu'à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et à l'issue des procédures devant les Instances Représentatives du Personnel.

La période de télétravail débutera le 1^{er} jour du mois suivant la date de la signature de l'avenant précité par le salarié.

Il est admis qu'en raison de circonstances particulières (réunions, entretiens, évènement personnel...) le salarié, ou son Responsable hiérarchique, puisse demander une modification du rythme du télétravail une semaine donnée. Une telle modification, tant à la demande du salarié qu'à la demande du Responsable hiérarchique, doit avoir un caractère exceptionnel et faire l'objet d'un accord écrit du Responsable hiérarchique du télétravailleur lorsque la demande émane du salarié, ou d'une demande écrite lorsque cela émane du Responsable hiérarchique.

-1er Septembre 2019-

En cas de modification sur une durée plus importante de la répartition du jour travaillé à domicile, cette modification fait l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Des circonstances exceptionnelles tenant à des impératifs opérationnels (remplacement de salarié absent, travaux urgents, réunions collectives...) peuvent amener l'entreprise à suspendre pour une courte durée la situation de télétravail sans pour autant que cela remette en cause l'organisation du travail en mode télétravail.

De même, des circonstances exceptionnelles auxquelles le salarié doit faire face et qui sont de nature à empêcher temporairement la réalisation de ses missions dans son lieu habituel de télétravail (travaux importants, coupure électrique...) peuvent légitimer une suspension de la situation de télétravail pour une courte durée sans que soit remise en cause sa qualité de télétravailleur. La suspension provisoire sera formalisée par écrit entre les parties.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas de prise de congés par le salarié.

5.7.4.4. Durée du télétravail

Il est convenu que le télétravail effectué dans le cadre du présent accord sera uniquement effectué sous la forme de télétravail alterné.

Le télétravail est limité à un (1) jour maximum par semaine fixé en concertation entre le salarié et le Responsable Hiérarchique.

La répartition sera effectuée par journée entière. La fixation sur la semaine de cette journée sera précisée pour chaque salarié dans l'avenant au contrat de travail.

Pour un salarié à temps complet, la journée de télétravail correspond à 1/5^{ème} de la durée hebdomadaire contractuelle de travail.

Les horaires de travail du télétravailleur sont établis sur des bases comparables à celles d'un travail accompli dans l'établissement d'appartenance du salarié. Dans ces conditions, le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier l'activité habituelle, l'horaire habituel, la charge de travail ou l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise. Le télétravailleur sera attentif au respect des dispositions rappelées ci-dessus.

5.7.4.5. Mode d'alternance et prévention contre l'isolement

Les salariés télétravailleurs bénéficient d'entretiens périodiques avec leur Responsable hiérarchique.

L'Entretien Compétences et Carrière est également l'occasion d'aborder les conditions d'activité et la charge de travail du télétravailleur.

Par ailleurs, le télétravailleur, peut à tout moment demander à rencontrer son Responsable hiérarchique afin d'échanger sur les thèmes précités.

Le Responsable hiérarchique veille à ce que le télétravail ne constitue pas un frein à la participation physique aux réunions et à tout autre évènement collectif de l'entreprise avec les autres salariés, notamment les activités sociales.

-1er Septembre 2019-

Sauf cas dérogatoires prévus dans le présent accord, il est rappelé que les parties conviennent d'une présence minimale dans les locaux de l'entreprise de 4 jours par semaine pour les salariés à temps complet, afin de permettre au télétravailleur de conserver, sur le lieu habituel de travail, le lien social avec son Responsable hiérarchique et ses collègues.

Ces mesures sont destinées à éviter l'isolement des salariés concernés et à favoriser leur développement professionnel.

5.7.4.6. Période d'adaptation

Lors de la mise en place du télétravail avec le salarié, une période d'adaptation d'une durée de 2 mois est prévue dans l'avenant au contrat de travail. Cette période n'est pas renouvelable.

Au cours de cette période, chaque partie pourra décider unilatéralement de mettre fin au télétravail à tout moment, sous condition de respecter un formalisme écrit et un délai de prévenance de 15 jours, sauf accord réciproque des parties pour écourter ce délai.

L'arrêt du télétravail par l'une ou l'autre des parties sera formalisé par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge.

L'objectif de cette période est de vérifier la compatibilité technique et organisationnelle du travail et du fonctionnement de l'équipe du télétravailleur, ainsi que de s'assurer que le télétravail répond bien aux attentes de chacun.

5.7.4.7. Réversibilité

Le passage au télétravail est réversible sur demande écrite et motivée, tant à l'initiative du salarié que du Responsable Hiérarchique, dans le respect d'un délai de prévenance d'un mois à compter de la date de réception de la demande. Toutefois, le délai de prévenance pourra être réduit d'un commun accord.

La demande écrite de réversibilité par l'une ou l'autre des parties sera formalisée par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge.

La réversibilité implique un retour physique du salarié sur le site de rattachement et au sein de son équipe de travail le jour auparavant télétravaillé.

En cas de changement de poste du salarié, la situation de télétravail sera réexaminée avec le nouveau Responsable hiérarchique au regard des critères d'éligibilité définis à l'article 4.1, de la formalisation du télétravail par avenant défini à l'article 4.3 et des conditions de refus définies à l'article 4.2, et pourra prendre fin.

Article 5.7.5. DROITS ET DEVOIRS DU TELETRAVAILLEUR ET DE L'ENTREPRISE

5.7.5.1. Statut

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant exclusivement dans les locaux de l'entreprise.

5.7.5.2. Gestion RH, évolution professionnelle et formation

Les règles applicables notamment en matière de rémunération, de décompte de la durée du travail, de fixation des objectifs et d'évaluation des résultats, d'accès à la formation, à l'information, de gestion des carrières, sont identiques à celles des salariés en situation comparable travaillant exclusivement dans les locaux de l'entreprise.

Le Responsable hiérarchique s'assure régulièrement, en particulier lors de l'Entretien Compétences et Carrière, que le télétravailleur bénéficie d'un parcours de développement des compétences et d'un accompagnement nécessaires à la tenue de son poste. Il fixe également ses objectifs et en vérifie l'atteinte, en s'assurant que le fonctionnement et la qualité du service sont au niveau attendu.

5.7.5.3. Suivi d'activité

Les obligations du télétravailleur (charge et amplitude de travail, délai d'exécution, évaluation des résultats, respect des règles de sécurité, en particulier informatique, confidentialité et protection des données ...) sont équivalentes à celles des salariés ayant des fonctions analogues mais travaillant en permanence dans les locaux habituels de l'entreprise.

Ainsi, le passage au télétravail ne modifie en rien le contenu et les objectifs de la fonction exercée par le télétravailleur. L'activité demandée au télétravailleur est équivalente à celle des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux habituels de l'entreprise. A ce titre, il doit être joignable et en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions.

Préalablement à la mise en place du télétravail, le Responsable hiérarchique organisera un entretien avec le télétravailleur afin de vérifier que l'ensemble des conditions est réuni pour la bonne mise en œuvre du télétravail (équipement...).

Cependant, le Responsable hiérarchique s'assure avec le salarié que :

- le fonctionnement et la qualité du service ne sont pas impactés par le télétravail,
- la charge du travail demandée au télétravailleur est compatible avec la durée contractuelle du travail, dans le respect de la vie privée.

Le Responsable hiérarchique effectuera un suivi régulier des réalisations du télétravailleur. Il contrôlera son activité en évaluant sa charge de travail et en mettant en place des critères de résultats équivalents à ceux prévalant pour les salariés travaillant exclusivement dans les locaux de l'entreprise.

-1er Septembre 2019-

Lors de la journée de télétravail, les salariés « *Agents de maîtrise* » dont le temps de travail est décompté en heures sur la semaine seront attentifs à organiser leur temps de travail en respectant les durées minimales de repos quotidiens et hebdomadaires prévues par le Code du travail et les accords collectifs applicables.

Lors de la journée de télétravail, les salariés « *Cadres* », ayant un temps de travail décompté en jours sur l'année, seront attentifs à organiser leur temps de travail en respectant les durées minimales de repos quotidiens et hebdomadaires prévues par le Code du travail et les accords collectifs applicables à la Société CSF.

5.7.5.4. Relations sociales

L'entreprise garantit que tous les salariés ont un accès permanent aux informations des représentants du personnel de leur établissement d'affectation, de l'entreprise, du Comité d'établissement et des Organisations syndicales.

De même, ils ont accès aux prestations du Comité d'établissement tout comme les autres salariés.

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel.

Article 5.7.6. CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles fixées en matière de sécurité, en particulier informatique et assure la confidentialité et la protection des données de l'entreprise. Il veillera notamment à l'application des dispositions en matière de mot de passe strictement personnel pour les travaux qu'il effectuera à son domicile.

L'entreprise mettra à la disposition des télétravailleurs la Charte d'utilisation des ressources informatiques CSF en date du 20 décembre 2013 et son annexe reprenant l'intégralité des règles de sécurité en vigueur.

La sécurité sera renforcée par la mise à disposition d'outils d'accès à distance sécurisés et par la prise en compte des règles de sécurité dans la formation qui pourra être dispensée aux télétravailleurs.

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires, dans le respect des prescriptions de la CNIL, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

Etant donné que le télétravailleur a l'usage de ces informations dans son environnement privé qu'il est le seul à maîtriser, il s'attachera à une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux qu'il accomplira à son domicile.

Article 5.7.7. SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les parties rappellent que les télétravailleurs bénéficient, comme les autres salariés de l'entreprise, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Ils feront l'objet d'un suivi normal par le service de santé au travail : la visite d'information et de prévention sera organisée pendant les jours de présence sur le lieu de travail habituel et permettra d'aborder les conditions particulières de travail du salarié.

-1er Septembre 2019-

L'entreprise peut s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ainsi, l'employeur, les représentants du personnel (DP et CHSCT) et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail.

Toute intervention au domicile du salarié sera soumise à son accord préalable.

Toutes les obligations pesant sur les locaux d'une entreprise ne sont pas transposables à l'identique au sein du domicile d'un salarié.

Afin que le salarié qui sera en situation de télétravail alterné soit responsabilisé dans ce domaine, l'entreprise attirera son attention sur le fait qu'il doit disposer d'un espace de travail conforme à un exercice satisfaisant de ses missions professionnelles.

Pour se conformer aux règles en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le télétravailleur peut demander les conseils et/ou une visite d'inspection du CHSCT.

Les télétravailleurs bénéficient de la législation sur les accidents du travail et de trajet :

- Un accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant le jour de télétravail et dans la plage journalière de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail.
- Le télétravailleur est couvert au titre de la législation sur les accidents de trajet dès lors qu'il se déplace pour se rendre dans les locaux de l'entreprise, ou dans le cadre de tout autre déplacement qu'il est amené à faire dans l'exercice de ses missions.

En tout état de cause, le télétravailleur doit informer son Responsable hiérarchique de l'accident sans délai et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail prononcé par un médecin, le télétravailleur doit en informer son Responsable hiérarchique et transmettre le justificatif dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, congé maternité etc.), les parties rappellent que le salarié ne pourra pas télétravailler de son domicile.

Article 5.7.8. PROTECTION DE LA VIE PRIVEE DU TELETRAVAILLEUR

L'employeur s'engage à respecter la vie privée du salarié.

Lors de la journée de télétravail, les salariés « *Agents de maîtrise* » dont le temps de travail est décompté en heures sur la semaine seront attentifs à organiser leur temps de travail en respectant les durées minimales de repos quotidiens et hebdomadaires prévues par le Code du travail et les accords collectifs applicables.

Lors de la journée de télétravail, les salariés « *Cadres* », ayant un temps de travail décompté en jours sur l'année, seront attentifs à organiser leur temps de travail en respectant les durées minimales de repos quotidiens et hebdomadaires prévues par le Code du travail et les accords collectifs applicables à la Société CSF.

En tout état de cause, l'employeur fixera en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

-1er Septembre 2019-

L'organisation du télétravail s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service auquel le salarié est affecté, et sauf circonstances exceptionnelles, le salarié ne sera pas contacté en dehors de ces horaires.

Article 5.7.9. FORMATION SPECIFIQUE A LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

Le télétravailleur peut bénéficier d'une formation spécifique pendant la période d'adaptation portant sur ce nouveau mode d'organisation du travail et les équipements mis à sa disposition.

Le Responsable hiérarchique et les collègues directs du télétravailleur peuvent également bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à la gestion du télétravail.

Article 5.7.10. ENVIRONNEMENT DU TELETRAVAILLEUR A DOMICILE OU DANS UNE

AUTRE RESIDENCE DE TELETRAVAIL

5.7.10.1. L'équipement

Les parties rappellent que le télétravailleur qui exerce à domicile ou dans une autre résidence de télétravail telle que prévue à l'article 3 du présent accord doit disposer d'un espace de travail conforme à la bonne réalisation de son travail. Il atteste auprès de l'entreprise avant la signature de l'avenant à son contrat de travail, de la conformité des installations électriques de son domicile ou de sa résidence de télétravail et du fait que son domicile ou sa résidence de télétravail comporte une prise de terre et un disjoncteur.

L'entreprise fournit et entretient les équipements nécessaires au salarié pour la réalisation de ses missions en télétravail. Le salarié bénéficie par ailleurs d'un support technique à distance.

Au titre du télétravail, dans l'hypothèse où le salarié n'en serait pas déjà équipé dans les locaux de l'entreprise, le télétravailleur à domicile ou dans une autre résidence de télétravail se voit fournir un ordinateur portable avec les équipements de sécurité et de connexion ainsi que tout autre accessoire selon les nécessités de l'activité exercée le cas échéant, et un téléphone portable.

L'entreprise met à disposition du télétravailleur un accès à distance à ses applications de travail.

Le matériel et l'accès aux réseaux Carrefour doivent être utilisés dans le cadre strictement professionnel.

Le télétravailleur prend soin de l'équipement qui lui est confié et informe immédiatement son Responsable hiérarchique en cas de panne, de dysfonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à sa disposition. En cas d'effraction du véhicule ou du domicile du salarié, ou en cas de sinistre sur le lieu de télétravail, conduisant à la perte des outils de travail, le salarié ne sera pas tenu responsable.

Il est nécessaire que le domicile du salarié ou son autre résidence de télétravail puisse disposer d'un accès à internet à haut débit compatible avec les pré-requis techniques liés à l'activité.

Le salarié devra attester avant la signature de l'avenant à son contrat de travail que son domicile ou son autre résidence de télétravail est équipé d'un tel accès.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire programmée (coupure d'électricité, de téléphone, travaux à domicile...) d'accomplir ses fonctions en télétravail, le télétravailleur devra en accord avec son Responsable

hiérarchique soit modifier l'alternance des jours travaillés à domicile ou son autre résidence de télétravail et sur son lieu de travail, soit venir exercer ses fonctions sur son lieu de travail habituel.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire inopinée, le télétravailleur informe son Responsable hiérarchique dans les plus brefs délais, afin de prévoir dans quelles conditions le salarié vient exercer ses fonctions sur son lieu de travail habituel.

Les équipements fournis par l'entreprise restent la propriété de l'entreprise. Ils devront le cas échéant être restitués à l'issue de la période de télétravail. De même, l'accès au réseau à distance mis à disposition sera supprimé.

Outre les moyens mis à la disposition du télétravailleur et afin de compenser la part des frais de fonctionnement liés à l'exercice de son activité en télétravail (part d'accès haut débit personnelle du salarié, frais d'énergie, autres dépenses supportées par le salarié), le télétravailleur exerçant son activité à son domicile principal ou au sein d'une autre résidence telle que définie à l'article 3 du présent accord, bénéficiera par note de frais d'un remboursement de frais réels sur présentation d'un justificatif (facture de l'opérateur internet par exemple) plafonné à hauteur de 10 euros par mois, pendant la durée d'exercice du télétravail.

5.7.10.2. L'assurance

Le télétravailleur, exerçant son activité à son domicile principal ou au sein d'une autre résidence telle que définie à l'article 3 du présent accord, s'engage à s'assurer préalablement à la mise en place du télétravail que l'utilisation de son domicile ou d'une autre résidence, à des fins de télétravail est compatible avec sa couverture assurance. Il fournit à l'entreprise avant la signature de l'avenant à son contrat de travail, une attestation de l'assurance multirisque habitation indiquant que l'assureur a pris acte du fait que le salarié exerce une activité professionnelle à son domicile ou au sein d'une autre résidence, à raison d'une journée par semaine.

Si cette démarche entraîne un surcoût pour le salarié de sa cotisation d'assurance, l'entreprise lui remboursera la différence sur présentation d'une facture acquittée de la compagnie d'assurance, attestant du surcoût occasionné.

En cas de cessation du télétravail, ces dispositions prennent fin.

Article 5.7.11. FRAIS DIVERS

Il est rappelé que le télétravailleur conserve les mêmes droits et devoirs que les autres salariés de l'entreprise, notamment concernant les titres restaurant et le remboursement des titres de transport en commun.

Article 5.7.12. SITUATIONS PARTICULIERES

Par ailleurs, les salariés listés ci-dessous pourront bénéficier en priorité d'une situation de télétravail, en application des recommandations de la médecine du travail, notamment afin de faciliter les mesures relatives à leur insertion professionnelle et à leur maintien dans l'emploi et de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle :

- les salariés en situation de handicap,
- les salariés dont la situation médicale s'avère particulière,
- les salariées ayant déclaré leur grossesse,
- les salariés de retour de congés liés à la parentalité,
- les salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 5.7.13. L'EXERCICE OCCASIONNEL D'ACTIVITES PROFESSIONNELLES A DOMICILE OU AU SEIN DES DIRECTIONS OPERATIONNELLES OU DU SIEGE NATIONAL OU DES MAGASINS CSF

L'exercice occasionnel d'activités professionnelles à domicile ou au sein des Directions Opérationnelles ou du siège National ou des magasins CSF ne peut en aucun cas conférer le statut de télétravailleur et ne donne pas droit au remboursement de frais réels plafonné à hauteur de 10 euros par mois dont bénéficient les télétravailleurs, tel que prévu à l'article 10.1 du présent accord.

Exécuté de façon exceptionnelle par le personnel, en accord préalable avec sa hiérarchie, le travail à domicile ou au sein des Directions Opérationnelles ou du siège National ou des magasins CSF a notamment vocation à répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence (grève des transports publics, pandémie, intempérie etc.).

Cette situation est ouverte aux salariés disposant déjà d'outils de travail à distance mis à disposition par l'entreprise et n'ouvre pas droit au remboursement de frais réels plafonné à hauteur de 10 euros par mois dont bénéficient les télétravailleurs réguliers, tel que prévu à l'article 10.1 du présent accord.

Le personnel souhaitant recourir au travail à domicile ou au sein des Directions Opérationnelles ou du siège National ou des magasins CSF doit préalablement recueillir l'accord de sa hiérarchie, formalisé par écrit, par tout moyen à sa convenance.

TITRE 6 SANTE AU TRAVAIL (ACCORD DU 20 DECEMBRE 2018)

(Accord à durée déterminée du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021)

Article 6.1. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Article 6.1.1. LES ACTEURS DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.1.1.1. DIRECTION

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur met en place des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés. Il doit veiller au respect des dispositions légales et réglementaires dont il est responsable.

Afin d'aider les chefs d'établissement à mettre en œuvre ces dispositions, des audits sociaux sont réalisés pour effectuer un état des lieux au sein des magasins et aider les opérationnels à assurer les meilleures conditions de travail aux salariés. Ils porteront sur le respect de la législation sociale, ainsi que la législation relative à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.

-1er Septembre 2019-

Chaque année, des magasins feront l'objet d'un audit social. Suite à chaque audit, un plan d'action spécifique à la partie relative à la santé au travail de l'audit sera transmis au Directeur de magasin et au Directeur Régional et suivi par la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle. Une synthèse sera partagée lors de la présentation du bilan HSCT aux CHSCT, ainsi que le cas échéant aux Délégués du Personnel faisant office de CHSCT.

D'une année sur l'autre, les magasins audités seront différents, de sorte que tous les magasins puissent faire l'objet d'un audit.

La formation de l'encadrement est un axe nécessaire dans la mise en place des actions en matière de santé au travail. A ce titre, les Directeurs de magasin en priorité, puis progressivement les autres salariés de l'encadrement, seront formés à la prévention des risques professionnels qui peuvent être d'ordre physiques ou psychologiques. Cette formation sera intégrée dans leur passeport de formation.

6.1.1.2. SALARIES

La préservation de la santé et de la sécurité au travail implique la participation de chacun. Les salariés sont des acteurs essentiels à la mise en œuvre de la démarche de prévention.

A ce titre, conformément aux dispositions légales, chaque salarié a l'obligation de prendre soin, en fonction de sa formation et des moyens mis à disposition, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles de ses collègues concernés par ses actes sur son poste de travail.

6.1.1.3. INTEGRATION DES NOUVEAUX SALARIES

La période d'intégration apparaît comme un moment fort pour la prévention des risques professionnels.

En conséquence, il convient d'organiser au mieux l'accompagnement dès l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Ainsi, chaque nouveau salarié, quelque soit la nature de son contrat, sera accompagné par un membre de l'encadrement dans son intégration.

A ce titre, son rôle est primordial en matière de santé au travail puisqu'il accompagne le nouvel embauché dans la découverte de son environnement de travail. Ainsi, il présentera les métiers du magasin, les outils, le matériel et les équipements individuels de protection.

Son rôle en matière d'intégration et de sensibilisation sur les bonnes pratiques et les fondamentaux en matière de santé et sécurité est essentiel afin de prévenir tous risques professionnels auxquels peuvent faire face les nouveaux entrants dans l'entreprise.

6.1.1.4. RESPONSABLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Améliorer la qualité de vie des salariés est l'un des axes majeurs de la politique de santé de la société CSF.

Des ressources sont intégrées au sein de la société CSF afin de veiller au respect des obligations légales en matière de santé au travail et d'accompagner les projets de la société CSF relatifs à la santé et à la qualité de vie au travail.

Les Responsables Santé et Qualité de Vie au Travail auront notamment pour mission de :

Accompagner les établissements et les Directions opérationnelles dans toutes les thématiques relatives à la santé ;

Sensibiliser l'encadrement et promouvoir les bonnes pratiques ;

Analyser les indicateurs en santé, sécurité (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, ...) et proposer des pistes de diminution de la sinistralité ;

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Aider à la mise en œuvre des actions visant à développer une gestion des risques ;

Accompagner les établissements lors des phases de tests de nouveaux matériels et mobiliers ;

Accompagner les établissements lors de la mise en place de nouveaux outils ;

Collaborer avec les institutions externes ;

Contribuer à la bonne application de l'accord sur la Santé et la Qualité de vie au Travail au sein de la société CSF.

Le nom du Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail en charge du magasin sera communiqué aux représentants du personnel de ce magasin.

Consciente du rôle important de ces acteurs, la société CSF a créé un poste de Responsable National Santé et Qualité de Vie au Travail le 1er juillet 2018 au sein de la société, afin notamment de piloter l'action de la société dans ce domaine.

A l'échéance du présent accord, la société CSF a pour ambition d'avoir un Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail par Direction Opérationnelle.

6.1.1.5. COMITE D'HYGIENE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Sans préjudice des dispositions légales, il est rappelé le rôle essentiel de cette instance dans l'énoncé de ses principales compétences et missions.

Conformément aux dispositions légales, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission, notamment, par l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement et par l'analyse des conditions de travail de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés ;
- contribuer à la protection de la sécurité des salariés de l'établissement ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. A ce titre, il est rappelé que le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Il est consulté dans les conditions prévues aux articles L4612-8 à L4612-15 (anciens) du Code du travail, notamment :

- *« avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (...) ;*
- *sur le projet et lors de l'introduction de nouvelles technologies (...) ;*
- *sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ».*

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Il appartient au CHSCT, ou à défaut aux Délégués du Personnel investis des missions du CHSCT, de faire remonter toute anomalie concernant le matériel (matériel manquant, abîmé...) au Directeur de magasin.

Les membres du CHSCT concernés sont systématiquement informés de tout accident du travail, dès la survenance de celui-ci et dans un délai maximum de 48 heures, ainsi que de toute maladie professionnelle. Une copie de la déclaration d'accident du travail sera annexée au registre CHSCT.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le ou les membres du CHSCT décide(nt) de l'opportunité d'ouvrir une enquête.

-1er Septembre 2019-

En cas de difficultés liées à la sécurité sur un magasin, le Comité d'établissement peut demander au CHSCT concerné d'effectuer une enquête.

Il est rappelé que, les frais de reprographie et de courrier nécessaires à la préparation et l'organisation des réunions du CHSCT sont pris en charge par la Direction.

6.1.1.6. DELEGUES DU PERSONNEL

Les Délégués du Personnel ont également un rôle en matière de santé, d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, défini par le Code du travail. En effet :

- ils peuvent être amenés à présenter à l'employeur des réclamations des salariés en matière de santé et de sécurité ;
- ils participent à la désignation des membres du CHSCT ;
- ils peuvent communiquer au CHSCT, les suggestions et les observations entrant dans les compétences du comité ;
- ils sont consultés sur les propositions de reclassement faites à un salarié qui, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre le poste précédemment occupé.

Délégués du Personnel exerçant les missions du CHSCT

Il est rappelé que dans les établissements, s'il n'existe pas de CHSCT, les Délégués du Personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Les Délégués du Personnel exerçant les attributions du CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Il sera organisé, une fois par trimestre, à l'initiative du Directeur de magasin, une réunion des Délégués du Personnel, pour traiter des questions relevant de l'hygiène, de la sécurité ainsi que des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette réunion est distincte de la réunion mensuelle obligatoire des Délégués du Personnel.

La convocation et l'ordre du jour de cette réunion seront envoyés à la Médecine du Travail et à l'Inspection du Travail, ainsi qu'aux Délégués du Personnel exerçant les missions du CHSCT, en respectant les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Un secrétaire en charge de la rédaction du procès-verbal de la réunion sera désigné.

Toute réunion extraordinaire sera retranscrite sur un document annexé au registre des Délégués du Personnel.

Les Délégués du Personnel suppléants ne participent pas au vote des délibérations ou consultations, sauf lorsqu'ils remplacent un Délégué du personnel titulaire absent.

6.1.1.7. COMMISSION HSCT DU COMITE D'ETABLISSEMENT

Conformément à l'accord sur l'exercice du droit syndical au sein de CSF du 22 mai 2014 :

- Rôle des commissions HSCT des CE

« Une commission Hygiène Sécurité et Conditions de Travail a été instituée au niveau de chaque Comité d'établissement.

La commission peut décider de visiter tous les magasins et sites entrant dans le périmètre du Comité d'Etablissement. »

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Par ailleurs, en cas d'incident grave en magasin (braquage, accident de travail grave), les membres des commissions HSCT du périmètre de l'établissement concerné en seront informés par la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle.

Il est précisé que ces commissions ne se substituent pas aux CHSCT des établissements.

- Modalités de fonctionnement des commissions HSCT des CE

L'accord sur l'exercice du droit syndical précédemment cité précise également les modalités de fonctionnement des commissions HSCT des CE :

« Les membres de la commission seront accueillis par la Direction du site ou de l'un de ses représentants. La visite des locaux ne devra pas apporter une gêne excessive à l'activité du site. Les membres de la Commission ont accès à l'ensemble des locaux collectifs où sont employés des salariés. La Direction ou son représentant pourront accompagner les membres de la Commission au cours de leur visite, afin de leur apporter toute précision jugée nécessaire. La Direction des Ressources Humaines ainsi que la Direction du site concerné, doivent être préalablement informées du déplacement envisagé, ainsi que de la date et de l'heure prévue pour chaque visite ».

- Moyens accordés aux commissions HSCT des CE

« La Direction prend en charge les frais et le temps inhérent aux visites en magasin de chaque Commission Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail créée au niveau de chaque Comité d'Etablissement dans la limite de :

- Pour les Commissions couvrant moins de 70 magasins intégrés CSF :

6 jours par an, auxquels s'ajoutent 8 heures pour la rédaction des comptes-rendus à se partager entre les membres. Ces moyens sont accordés à la Commission dans son ensemble. Toutefois, lorsque la Commission se divise en deux groupes pour effectuer les visites, les moyens sont accordés dans la limite de 6 jours par groupe de 2 personnes.

- Pour les Commissions couvrant plus de 70 magasins intégrés CSF :

8 jours par an, auxquels s'ajoutent 16 heures pour la rédaction des comptes-rendus à se partager entre les membres. Ces moyens sont accordés à la Commission dans son ensemble. Toutefois, lorsque la Commission se divise en deux groupes pour effectuer les visites, les moyens sont accordés dans la limite de 8 jours par groupe de 2 personnes.

La Commission peut se diviser en deux groupes de 2 personnes pour effectuer les visites.

Les membres de la commission pourront se réunir sur une journée dans le mois qui précède la présentation du bilan annuel afin de préparer le bilan ».

Il est également précisé que le calendrier des visites sera transmis aux Directeurs pour information des Délégués du Personnel et/ou du CHSCT et au Comité d'établissement.

- Guide des visites des commissions HSCT des CE

Dans le cadre des précédents accords sur la santé au travail au sein de CSF, un guide de visite a été élaboré avec les membres de la commission de suivi. Ce guide qui se présente sous la forme d'une grille d'audit, permet aux membres des commissions HSCT des CE de connaître les principales vérifications à opérer en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail lors de leur visite en magasin. La présentation sous forme de grille permet aux membres des commissions de procéder à une consolidation des résultats des visites des magasins de leur Direction Opérationnelle.

Les membres des commissions HSCT transmettront les résultats des visites à la Direction des Ressources Humaines de leur Direction Opérationnelle et au Directeur du magasin concerné par la visite pour communication aux membres du comité d'établissement et au CHSCT et/ou DP du magasin.

Par ailleurs, afin d'aider les Directeurs de magasin à préparer les visites des commissions HSCT des CE, le guide des visites, qui reprend notamment la liste des documents à tenir à disposition, leur sera transmis en amont.

Ce guide sera mis à jour régulièrement en collaboration avec les membres de la commission de suivi du présent accord qui pourront proposer des évolutions.

6.1.1.8. COMMISSION NATIONALE HSCT

- Composition de la CNHSCT

L'accord sur l'exercice du droit syndical du 22 mai 2014 prévoit que « *cette commission, animée par trois représentants de la Direction, est composée d'un membre désigné par chaque Commission Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail de chaque CE, de sorte que chaque périmètre y soit représenté.*

Le Délégué syndical central de chaque Organisation Syndicale Représentative ou son représentant pourra assister aux réunions de cette commission ».

- Missions de la CNHSCT

Conformément à l'accord sur l'exercice du droit syndical du 22 mai 2014, il est rappelé que « *lorsqu'un projet – notamment un accord d'entreprise aura un impact au niveau de l'entreprise dans sa globalité, en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, la commission en sera informée.*

Il est précisé que la CNHSCT et les commissions HSCT des Comités d'Etablissement ne se substituent pas aux CHSCT des établissements.

Toute nouvelle procédure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que les projets d'introduction de nouvelles technologies seront présentés à la Commission Nationale Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

Dans le cadre des réunions de la CNHSCT, la direction apporte des réponses aux questions formulées par les membres de cette commission »

6.1.1.9. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi du présent accord se réunira au minimum quatre fois par an à l'initiative de la Direction ou à la demande motivée de l'ensemble des Organisations syndicales signataires du présent accord, afin de s'assurer de la bonne application de l'accord et de suivre les progrès réalisés.

Dans le cadre de cette commission, les Organisations syndicales signataires du présent accord pourront demander à travailler sur des sujets spécifiques. La commission aura la possibilité de proposer des études de postes pour certains rayons ainsi que de proposer toute adaptation du matériel. Cette commission sera composée :

- de représentants de la Direction, le nombre variant selon les sujets traités ;
- de trois représentants par Organisation syndicale signataire du présent accord.

Par ailleurs, afin d'apporter une expertise médicale, le médecin du travail du Siège de Massy sera invité à chaque commission.

Des indicateurs de suivi relatifs à la santé existent déjà au sein de l'entreprise. Il s'agit notamment du bilan annuel HSCT portant sur les indicateurs suivants :

- Information générale sur l'entreprise (effectifs, départs et embauches, travail temporaire, salariés d'entreprises extérieures, stagiaires écoles, travailleurs de nuit)
- Principaux indicateurs HSCT :
 - o Absentéisme : évolution des absences pour maladie, accident du travail, de trajet avec le nombre de jours d'absence
 - o Accidents du travail

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- Nombre d'AT avec arrêt de travail et sans arrêt de travail (avec répartition par lieu de survenance, siège des lésions, éléments matériels mis en cause)
- Taux de fréquence et de gravité (et leur évolution)
- Nombre d'accidents mortels
- Nombre d'incapacités notifiées dans l'année
- Maladies professionnelles
 - Nombre de maladies professionnelles reconnues en cours d'année
 - Répartition des maladies professionnelles par poste de travail, par nature et par siège des lésions
- Données communes
 - Taux moyen de cotisation AT/MP
 - Montant total versé à ce titre
- Formations
 - Formation Gestes et Postures
 - Formation HSCT
 - Formation Electricité
 - Formation Incendie
 - Formation à la conduite de chariot
 - Formation SST et recyclage
 - Montant total versé à ce titre
- Autres indicateurs :
 - Exercice du droit d'alerte
 - Travaux réalisés par l'ergonome
 - Compte rendu des réunions avec le coordinateur d'enseigne du réseau CARSAT
 - Suivi du programme de retour à l'emploi
 - Compte-rendu des commissions HSCT des CE
 - Nombre de contre-visites médicales demandées par l'employeur
- Principaux moyens mis en œuvre au cours de l'année précédente et principaux moyens à mettre en œuvre pour l'année en cours
- Indicateurs relatifs aux risques psychosociaux
 - Nombre de saisies des commissions de prévention du harcèlement moral ou sexuel
 - Nombre de formations « Gestion des conflits »
 - Nombre de salariés formés à la gestion du stress
 - Indicateurs relatifs à la cellule d'écoute psychologique
- Indicateurs relatifs à la pénibilité

Ces indicateurs sont définis dans le cadre du Titre 2 du présent accord relatif à la prévention de la pénibilité.

Le Bilan HSCT visé ci-dessus sera présenté à la commission de suivi, ainsi qu'à la commission nationale HSCT.

6.1.1.10. MEDECINE DU TRAVAIL

- Le rôle de la Médecine du Travail et des Services de Santé au travail

Aux termes des articles L4622-2 et suivants du Code du travail, les « *services de santé au travail* » ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène du travail, et l'état de santé des travailleurs.

A cette fin, ils :

- conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de

-1er Septembre 2019-

risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité, et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1 et de leur âge ;
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et des examens médicaux. Il dispose de moyens de liaison à l'intérieur de l'entreprise, notamment l'employeur et les représentants du personnel.

Le médecin du travail, ou sous l'autorité de celui-ci, l'interne en médecine et l'infirmier assureront, pour tous les salariés de l'entreprise, le suivi individuel de leur état de santé comprenant notamment une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche. Le médecin du travail assurera également les éventuelles visites de reprise et le cas échéant de pré-reprise après un accident, une maladie ou un congé maternité.

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, du salarié.

Les frais de déplacement engendrés par cette visite seront pris en charge par l'employeur.

L'employeur doit rechercher les moyens pour mettre en œuvre les préconisations médicales faites par le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire à la suite de visites médicales de salariés.

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris des examens complémentaires prévus aux articles R4624-35 et suivants du Code du travail, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de déplacement sont également pris en charge lorsque la visite s'effectue en dehors du lieu de travail.

- Renforcement des liens avec la médecine du travail

La société CSF cherchera à renforcer sa collaboration avec la médecine du travail.

A ce titre, le présent accord prévoit que le médecin du travail du Siège de Massy apportera un éclairage médical sur les outils bâtis avec la commission de suivi du présent accord, ainsi que sur les décisions prises concernant la santé des salariés.

Il sera invité à intervenir à chaque réunion de la Commission de suivi du présent accord.

Il est rappelé que les médecins du travail sont également invités à participer à chaque réunion des CHSCT ou à défaut de CHSCT, des Délégués du Personnel exerçant les missions du CHSCT.

6.1.1.11. RESEAU CARSAT / CRAM

Le réseau des Caisses Régionales d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) ou des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) est un acteur majeur de la prévention des risques professionnels.

Leur rôle est de développer une politique de prévention des risques professionnels pour la mise en œuvre d'actions visant à préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer leurs conditions de travail, réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les Caisses exercent également la fonction d'assureur social, en fixant et calculant les taux de cotisations pour couvrir les risques d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'accidents du trajet.

La société CSF cherchera à poursuivre sa collaboration avec le réseau des CARSAT / CRAMIF. En particulier elle s'engage à travailler avec le coordinateur d'enseigne de la société afin de réfléchir sur les éventuelles

améliorations possibles des conditions de travail et mettre en place des réglementations communes à l'ensemble des magasins.

Article 6.1.2. L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'évaluation des risques professionnels constitue une étape primordiale de la démarche de prévention mise en œuvre en collaboration avec les différents acteurs de la prévention des risques, en particulier les membres du CHSCT ou à défaut les Délégués du Personnel exerçant les missions du CHSCT, qui doivent être associés à cette démarche.

6.1.2.1. DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Principes d'évaluation des risques

Conformément à la Circulaire DRT 2002-6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016, l'évaluation et la maîtrise des risques professionnels font partie des principes généraux devant guider l'employeur dans la mise en œuvre de sa politique de santé et de sécurité.

L'identification et l'évaluation a priori des risques relevant du périmètre de l'entreprise sont les conditions indispensables d'une prévention effective des risques et de la préservation de la santé physique et mentale au travail de tous les salariés.

L'évaluation des risques a pour objet d'appréhender, sous la forme d'un diagnostic préalable, systématique et exhaustif, l'ensemble des risques identifiables pour la sécurité et la santé des salariés.

A ce titre, il revient à l'employeur de retranscrire dans un document unique les résultats de cette évaluation, sous la forme d'un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Suivant l'article R4121-2 du Code du travail, le document unique est mis à jour au moins une fois par an, ainsi qu'à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

En cas de besoin, la société CSF fera évoluer le document unique d'évaluation des risques professionnels au regard des éventuelles évolutions des métiers (par exemple les métiers du Digital).

Information et participation des Instances Représentatives du Personnel

Pour aider à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, le CHSCT, ou à défaut les Délégués du Personnel, seront associés à la rédaction de ce document.

Afin d'améliorer le processus de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, le présent accord prévoit que :

- la mise à jour a lieu un an après l'évaluation précédente ;
- la réunion du CHSCT au cours de laquelle le DUERP fera l'objet d'un point est planifiée à l'avance afin de permettre aux membres d'organiser leur présence ;
- le document unique d'évaluation des risques professionnels est remis aux membres du CHSCT, ou à défaut aux Délégués du Personnel investis des missions du CHSCT, au moins deux semaines avant la réunion ;
- le bilan HSCT finalisé est également remis aux membres du CHSCT, ou à défaut aux Délégués du Personnel investis des missions du CHSCT, au moins deux semaines avant la réunion.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels sera tenu à la disposition de tous les travailleurs, ainsi que du médecin du travail ou toute autre instance externe compétente. Ainsi, conformément aux

-1er Septembre 2019-

dispositions de l'article R4121-4 du Code du travail, les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques seront affichées au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Des accès seront créés pour que les membres des CHSCT du magasin puissent consulter le DUERP depuis le Portail Market.

Le document unique du site est obligatoirement remis par la Direction lors des visites de la Commission HSCT du Comité d'établissement. Des accès seront également attribués aux membres de la commission HSCT.

Un guide de consultation de l'outil et de réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels sera communiqué aux membres du CHSCT ou à défaut aux Délégués du Personnel exerçant les missions du CHSCT.

Accompagnement des chefs d'établissement

Afin d'accompagner les Directeurs de magasin dans l'évaluation des risques professionnels de leur établissement, un outil informatique est mis à leur disposition. Le déploiement de cet outil est réalisé en collaboration avec les Responsables Santé et Qualité de Vie au Travail.

Cet outil, fera office de support au document unique d'évaluation des risques professionnels pour chaque établissement, et permettra également de réaliser les déclarations d'accidents du travail. Cet outil unique pour toutes les questions relatives à la santé et la sécurité au travail facilitera la mise en place des plans de prévention.

Les Directeurs de magasin seront accompagnés à la prise en main de cet outil par les Responsables Santé et Qualité de Vie au Travail et un guide d'utilisation de l'outil et de réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels leur sera mis à disposition.

Les membres du CHSCT ou à défaut les Délégués du Personnel pourront participer à l'observation des postes de travail sur le terrain.

La commission de suivi aura pour rôle d'examiner les améliorations de l'outil proposées par la Direction et pourra faire toute proposition de modifications qu'elle jugera utile.

Il sera également rappelé aux Directeurs de magasin d'inscrire régulièrement à l'ordre du jour des réunions CHSCT, ou à défaut des réunions trimestrielles des DP portant sur les questions HSCT, un point sur la mise en œuvre du plan de prévention faisant suite à l'évaluation des risques professionnels.

6.1.2.2. REGISTRE HSCT

Un registre des observations ou des mises en demeure faites par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention doit être mis en place dans tous les magasins, y compris dans les établissements de moins de 50 salariés. Il est tenu à la disposition des agents de l'Inspection du Travail et des représentants du personnel.

En cas de visite de magasin, le Délégué syndical ou un membre du Comité d'établissement aura la possibilité d'ajouter ses remarques sur ledit registre.

De même, les remarques des commissions Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail de chaque Comité d'établissement seront annexées au registre CHSCT.

Article 6.1.3. LA FORMATION

6.1.3.1. ACCUEIL DES NOUVEAUX EMBAUCHES

Les parties signataires souhaitent rappeler l'importance que revêt l'accueil des nouveaux salariés rejoignant l'entreprise, en CDD ou en CDI. En effet, l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés sont indispensables pour permettre aux nouveaux embauchés d'appréhender au mieux la réalité de leur travail et de réduire les risques professionnels.

-1er Septembre 2019-

La procédure d'accueil qui intègre la prévention des risques professionnels permet aux nouveaux embauchés de :

- connaître leurs missions et leur nouveau poste de travail ;
- découvrir leur futur environnement de travail, le magasin ou le service et les différents acteurs de l'entreprise ;
- leur donner les informations et formations, notamment sur la sécurité liée à leur poste de travail et à son environnement dans l'entreprise : ces actions doivent permettre aux salariés d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances, et d'appréhender le fonctionnement et l'utilisation des dispositifs de protection et de secours ;
- se sentir accueilli et attendu en tant que personne ;
- se voir remettre les documents et matériels, notamment les équipements de protection individuelle nécessaires à l'exécution de leur travail.

Cette procédure d'accueil doit avoir lieu dans les 8 jours ouvrables suivant l'embauche du salarié, la formation doit être planifiée dans ce délai.

Afin d'accompagner les managers dans le bon déroulement de cette procédure d'accueil, les supports mis à leur disposition sont les suivants :

- Une fiche intitulée « Incontournables de l'intégration » détaillant la procédure d'intégration à suivre, les documents à communiquer et le matériel à remettre ;
- Une fiche d'accueil à remettre au nouvel embauché lui présentant l'enseigne et l'informant des avantages sociaux dont il peut bénéficier.

La formation à la santé et la sécurité est indispensable dès l'intégration au sein de la société. Un module e-learning est mis à disposition afin de former les nouveaux embauchés à la santé et la sécurité. Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation permettant un suivi des salariés ayant suivi le module.

Cette formation est complémentaire à celle dispensée en matière de prévention des risques professionnels par le manager et ne saurait s'y substituer.

6.1.3.2. FORMATION A LA PREVENTION DES RISQUES ROUTIERS

Afin de lutter contre les accidents de trajet et plus particulièrement contre le risque routier, une formation à la prévention des risques routiers sera proposée et dispensée sur la base du volontariat. Cette formation est destinée aux salariés de la société ayant une voiture de service ou de fonction amenés à se déplacer dans le cadre de leur fonction (Directeurs régionaux, formateurs, pilotes...) ainsi qu'aux délégués syndicaux et membres du Comité d'établissement amenés à effectuer, dans le cadre de leur mandat, un nombre important de kilomètres chaque année. Elle a pour objectif de permettre aux salariés d'appréhender les dangers de la route et de savoir y faire face.

Cette formation sera proposée chaque année aux salariés mentionnés ci-dessus qui ne l'auraient pas déjà suivie.

Le temps passé à cette formation sera considéré comme du temps de travail effectif.

Article 6.1.4. SENSIBILISATION DES SALARIES A LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Différentes communications à destination des salariés ont été réalisées ces dernières années par la société CSF, relatives à la santé et à la sécurité au travail :

- Communication sur les consignes de sécurité à afficher sur chaque poste de travail afin de rappeler à l'ensemble des salariés, les règles essentielles de sécurité à leur poste de travail ;
- Communication à destination des Instances Représentatives du Personnel, afin de leur rappeler leur rôle et moyens respectifs ;

-1er Septembre 2019-

- Affiches sur les gestes et postures à adopter ;
- Livret sur le thème de la « gestion des conflits » ;
- Communication relative à l'interdiction du port de charge de plus de 8kgs pour le personnel affecté au poste de caisse ;
- Affiches sur les cellules d'écoute à disposition des salariés ;
- Affiches sur la recommandation R478.

En effet, la sensibilisation des salariés est l'un des moyens essentiels de prévention en matière de santé au travail. La Direction poursuivra ainsi ses campagnes de communication portant sur les questions de santé et de sécurité au travail, et ce, tout au long de la durée d'application du présent accord.

La commission de suivi sera associée au choix des thèmes, des messages et des supports de ces communications.

Article 6.2. LA PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Certains facteurs de pénibilité font peser un risque sur la santé des salariés au cours de leur carrière qui peut se traduire par une maladie professionnelle ou un accident du travail. Les parties signataires du présent accord ont convenu en conséquence d'œuvrer ensemble pour développer des actions de prévention de la pénibilité des tâches ou des situations de travail.

Cette action s'inscrit également dans le cadre d'une démarche, entreprise depuis plusieurs années, de prévention des TMS qui sont l'une des principales conséquences de l'exposition des salariés à certains facteurs de pénibilité (manutention manuelle de charge, postures pénibles, ...).

En effet, des engagements en matière de prévention de la pénibilité ont déjà été pris dans le cadre de la conclusion de différents accords.

Dans le cadre de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de CSF du 22 mars 2017, de nombreuses actions sont déjà mises en place en matière de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle. Elles sont précisées dans l'article 2.1.3. du présent accord.

Conformément à l'accord intergénérationnel de la société CSF du 3 février 2017 et à l'accord sur le Compte Epargne-Temps de la société CSF du 19 octobre 2017, la Direction s'est déjà engagée sur le thème de l'aménagement des fins de carrière en renouvelant l'application du dispositif de congé de fin de carrière destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent de poursuivre leur activité professionnelle en réduisant leur temps de travail avant leur départ en retraite et ainsi réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Les dispositions de ces 2 accords font intégralement partie du dispositif de prévention de la pénibilité au travail.

La Direction entend ainsi, par le présent accord, poursuivre son engagement en matière de prévention de la pénibilité au travail, notamment par le biais des différents accords existant au sein de la société CSF, des matériels déjà déployés ou encore des études ergonomiques de nouveaux matériels.

Le présent accord regroupe des thématiques visant à réduire la pénibilité qui sont accompagnées d'actions à mettre en œuvre, ainsi que des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

La Direction s'attachera également à se conformer aux éventuelles évolutions législatives et réglementaires qui pourraient apparaître suite à la signature du présent accord.

La Direction de la société CSF et les Organisations syndicales représentatives signataires, soucieuses d'améliorer la santé au travail des salariés, souhaitent ainsi poursuivre leurs efforts en matière de prévention de la pénibilité.

Les mesures prévues par le présent Titre, résultent du diagnostic d'exposition des salariés de l'entreprise aux facteurs de pénibilité au travail mentionné dans le préambule et dont les résultats sont annexés ci-après.

Article 6.2.1. ACTIONS DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

Les actions de prévention mises en place par le présent accord ont pour objet :

- la suppression ou à défaut, la diminution des contraintes physiques pesant sur certains postes, activités ou situations de travail ;
- l'amélioration des environnements de travail ;
- la redéfinition, au besoin, des organisations de travail plus conformes aux rythmes physiologiques et biologiques des personnes.

6.2.1.1. ACTIONS D'ADAPTATION ET AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

Mise en place de nouveaux Responsables Santé et Qualité de Vie au travail

Comme indiqué à l'article 1.1.4. ci-dessus, la société CSF a pour ambition d'avoir un Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail par Direction Opérationnelle.

Objectif chiffré retenu : avoir, à la date d'échéance du présent accord, un Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail par Direction Opérationnelle.

Indicateur de suivi : recrutement des Responsables Santé et Qualité de Vie au travail.

Déploiement et entretien de nouveaux matériels réduisant l'exposition au risque lié aux manutentions de charges

Afin de réduire l'exposition des salariés au risque lié à la manutention manuelle de charge dans le cadre de l'activité de mise en rayon, et dans le cadre de la suppression totale des opérations de dépoté au sol, la Direction s'engage à poursuivre le déploiement dans les magasins CSF :

- des tables de mises en rayon à fond levant
- des transpalettes électriques à grande levée
- des tire-palettes manuels
- des plateformes sécurisées

Ces matériels sont amenés à évoluer en fonction des nouvelles réglementations et améliorations pouvant être apportées.

La Direction poursuivra son étude relative à la possibilité de mettre en place une maintenance annuelle des différents matériels, telles que la table de mise en rayon à fond levant et la plateforme sécurisée, avec le fournisseur.

Afin d'assurer une disponibilité et faciliter la mise en rayon, au moins deux transpalettes électriques à grande levée seront à disposition dans chacun des magasins.

Afin d'améliorer les conditions de travail sur le rayon poisson, le test d'un nouveau matériel visant à réduire la manutention de la glace lors de la mise en place du rayon sera poursuivi.

Par ailleurs, la société CSF s'engage à mettre en place, d'ici le terme du présent accord, une mini-comtoise dans les magasins réalisant plus de 3500 € HT de chiffre d'affaires hebdomadaire sur le rayon fromage-coupe.

Les salariés doivent être formés à l'utilisation du matériel et habilités à la conduite par le Directeur du magasin.

Matériel de protection

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

La Direction s'engage à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, des dispositifs de sécurité et à rechercher les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuelle.

Des équipements de protection individuelle en nombre suffisant doivent être mis à la disposition des salariés (chaussures de sécurité, tenues protégeant contre le froid, cutters sécurisés, etc.).

A ce titre, un stock permanent de chaussures de sécurité et de tenues de travail, sera présent dans chaque magasin afin de répondre à une demande imprévue de tout salarié ou au besoin de tout nouvel embauché. Chaque magasin devra renouveler son stock de manière régulière.

Pour les salariés travaillant en magasin pour une courte durée, des coques de sécurité ou des chaussures de sécurité devront être mises à leur disposition.

Le port de ces équipements étant destiné à protéger les salariés des risques spécifiques, ils sont tenus de les utiliser.

Les parties signataires souhaitent rappeler, notamment à propos des chaussures de sécurité, que l'encadrement doit se montrer exemplaire en ce qui concerne le port des équipements de protection individuelle lorsqu'il se trouve sur la surface de vente. A ce titre, la sensibilisation à destination de l'encadrement sera poursuivie.

Compte tenu des risques spécifiques inhérents au rayon Boucherie, le personnel de ce rayon doit impérativement porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition (tabliers maille, gants...).

En outre, des fiches rappelant le matériel de sécurité nécessaire par métier ont été élaborées en collaboration avec la commission de suivi, et ce afin d'apporter une aide aux Directeurs de magasin et aux managers lors de la réalisation des commandes des équipements de sécurité. Ce document permet de réaliser chaque année, un inventaire des équipements de protection individuelle mis à la disposition des salariés au sein du magasin, et de réajuster le stock si nécessaire. Il sera proposé au CHSCT de participer à cet inventaire conjointement avec l'encadrement. Les membres des commissions HSCT des CE, les Délégués du Personnel du magasin pourront consulter ces fiches.

Il appartient au Directeur de magasin de choisir les équipements de protection parmi ceux référencés par le Groupe. En cas de difficulté, l'avis de la médecine du travail peut être utilement recueilli afin de rechercher les matériels les mieux adaptés. Les Directeurs de magasin pourront échanger avec les membres du CHSCT (ou à défaut les Délégués du Personnel) sur ce choix.

Lorsqu'un salarié en situation de handicap a un besoin d'équipement spécifique, lié à des raisons médicales, il en informe son manager qui prendra contact avec le chargé de mission handicap.

Il est par ailleurs rappelé qu'une liste de matériel cible par typologie de magasins est à disposition des Directeurs de magasin sur le Portail Market.

6.2.1.2. ACTIONS VISANT A REDUIRE L'EXPOSITION DES SALARIES AUX FACTEURS DE RISQUES

A titre préliminaire, il est rappelé qu'au sens des dispositions de l'article L4161-1 du Code du travail, le seul facteur de pénibilité auquel sont soumis certains salariés de l'entreprise est l'exposition aux postures pénibles (voir annexe 1).

Des actions sont donc prévues pour réduire cette exposition.

Suivi du travail en hauteur et du travail au sol

La Direction poursuivra les actions visant à réduire les postures pénibles et la manutention manuelle de charges en hauteur, ainsi que le travail au sol.

A ce titre, il sera veillé à respecter les nouvelles réglementations, telle que la recommandation de mise en rayon.

La Direction veillera ainsi à ce que l'ensemble du parc de magasins de la société CSF soit équipé du matériel conforme à la recommandation R478 (limitateurs de fond et pousoirs).

Un travail sera également poursuivi en collaboration avec la logistique afin d'améliorer la palettisation des produits livrés en magasin.

La commission de suivi sera informée régulièrement de l'avancement de ce travail et pourra faire des suggestions.

Objectif chiffré retenu : tous les magasins doivent être équipés du matériel conforme à la réglementation R478.

Indicateur de suivi : nombre de magasins restant à équiper ou devant être rééquipés, le cas échéant, de ce type de matériel.

Formation Gestes et Postures

Dans un souci de prévention des maladies professionnelles et de réduction des accidents du travail, mais aussi afin de limiter les efforts physiques effectués par les salariés liés au port de charges ou aux postures pénibles, les parties signataires souhaitent poursuivre le développement des formations Gestes et Postures à l'attention des salariés.

Sont concernés par cette formation, les salariés dont l'activité comporte des manutentions manuelles fréquentes ou des contraintes de posture particulière au poste de travail (employés commerciaux, personnel de caisse).

Les formations Gestes et Postures sont dispensées par des organismes prestataires choisis par l'entreprise sur la base d'un cahier des charges établi à partir de l'analyse de l'activité de travail.

Un travail sera mené avec les organismes prestataires pour identifier les formations les mieux adaptées aux métiers.

Il sera notamment demandé aux organismes prestataires de tenir compte, lors de la formation dispensée, des spécificités liées au rayon dans lequel le salarié est principalement affecté.

Les salariés de l'établissement, sensibilisés et formés à la prévention des risques professionnels, sont des acteurs conscients des enjeux et vigilants pour leur sécurité et celle de leurs collègues.

Par ailleurs, il est envisagé de mettre en place des tutos relatifs aux postes de caisse, notamment liés aux Gestes et Postures, à destination des salariés et consultables sur le Portail Market.

Objectif chiffré retenu : à partir de 2019, la Direction a pour objectif de former aux gestes et postures au moins 500 salariés par an.

Indicateur de suivi : nombre de salariés ayant suivi la formation Gestes et Postures.

6.2.1.3. ACTIONS VISANT A AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES

Réalisation d'études ergonomiques sur les postes de travail

L'amélioration des conditions de travail, englobant la sécurité, trouve son expression la plus efficace dans les études de postes de travail en vue d'améliorer les installations et les procédés de travail.

Ainsi, lors de la création de nouveaux concepts de postes de travail, un ergonomiste sera associé aux études menées, afin de permettre de concilier au mieux la satisfaction client et la préservation de la santé des salariés.

Cet ergonomiste sera choisi et rémunéré par l'entreprise et aura pour mission de faire part de ses remarques sur le nouveau concept étudié, afin de permettre un meilleur confort de travail des salariés.

La restitution des études ergonomiques, pour les matériels ayant vocation à être déployés sur l'ensemble du parc de magasins de la société CSF, sera présentée en commission de suivi du présent accord.

Concernant le matériel en place, la commission de suivi est informée, le cas échéant, des études et travaux de la FCD ainsi que des études et travaux de l'enseigne.

Objectif chiffré retenu : 100% des nouveaux matériels ayant un impact sur le poste de travail des salariés et ayant vocation à être déployés sur l'ensemble du parc de magasins de la société CSF feront l'objet d'une étude ergonomique ou d'une collaboration avec un ingénieur conseil CRAMIF ou un médecin du travail.

Indicateur de suivi : nombre d'études ergonomiques ou de collaborations avec un ingénieur conseil CRAMIF ou un médecin du travail réalisées dans l'année.

Améliorations des conditions de travail du poste Caisse

Conformément à la recommandation CNAMTS n° R440, il est rappelé que les salariés travaillant en caisse ne doivent pas manipuler de produits de plus de 8kgs. Une communication à destination des clients existe afin de leur rappeler cette interdiction (autocollants caisse, barres de séparation client, étiquettes en rayon).

Une communication a également été réalisée à destination des salariés travaillant en caisse pour leur rappeler comment utiliser la douchette et comment effectuer le bon réglage de leur siège ergonomique.

Une communication visant à l'amélioration des conditions de travail des salariés en poste caisse sera rediffusée au minimum une fois par an durant l'application du présent accord et, en tout état de cause, avant la période estivale, à l'ensemble des magasins et des kits de communication seront mis à disposition. Celle-ci rappelle notamment les recommandations suivantes :

- alterner des postes de caisse gauche/droite dans la même journée et dans la semaine ;
- limiter lorsque cela est possible, la durée maximale quotidienne de travail à 8 heures ;
- utiliser le repose pieds et les commander si besoin.

La société CSF mettra en place une communication en caisse à destination des clients, relative à la prévention des incivilités durant la durée d'application du présent accord. Le projet de communication sera partagé par la Direction et les membres de la commission de suivi de l'accord, avant son déploiement au sein des magasins de la société CSF.

Par ailleurs, au cours de la durée d'application du présent accord, la Direction mettra de nouveau à disposition des salariés travaillant en caisse le livret sur le thème de la « gestion des conflits ». Ce livret est consultable sur le Portail Market.

Enfin, les opérationnels seront régulièrement resensibilisés sur la charte des engagements du secteur caisse, également consultable sur le Portail Market.

Objectif chiffré retenu : chaque salarié travaillant en caisse recevra une plaquette d'information sur le réglage des sièges au poste de caisse et l'utilisation de la douchette.

-1er Septembre 2019-

Indicateur de suivi : nombre de plaquettes d'information diffusées.

Amélioration de l'ambiance thermique au sein des magasins

L'ambiance thermique en magasin et en réserve est un facteur important pour assurer de bonnes conditions de travail aux salariés. Le froid peut être un facteur aggravant des risques professionnels, notamment en ce qui concerne les TMS.

Ainsi, CSF a mis en place un plan d'actions afin que la température de la surface de vente se rapproche de 16 degrés. Un diagnostic a été réalisé dans les magasins prioritaires du parc et des actions ont été mises en place. Un budget a été investi pour améliorer l'ambiance thermique. Il a été dédié à :

- la réalisation d'audits dans les magasins ;
- la mise en œuvre des préconisations techniques.

Fort de ces actions mises en œuvre, la Direction poursuivra ses efforts pour améliorer l'ambiance thermique en magasin et ainsi les conditions de travail des salariés.

Par ailleurs un rappel des bonnes pratiques et une sensibilisation des utilisateurs sont effectués chaque année avant la période de chauffe (septembre).

Lors de la construction d'un bâtiment destiné à accueillir un futur magasin, des préconisations techniques sont réalisées afin d'assurer une bonne ambiance thermique sur la surface de vente.

De même, la chaleur peut être un facteur de pénibilité au travail et avoir un impact sur les conditions de travail des salariés.

La Direction s'engage ainsi à communiquer chaque année sur les bons gestes à adopter en cas de canicule ou de fortes chaleurs et ce au cours du mois de juin et/ou juillet.

Objectif retenu : réalisation de travaux d'isolation thermique sur des magasins du parc en 3 ans.

Indicateur de suivi : nombre de magasins ayant bénéficié de travaux d'isolation thermique sur l'année / nombre total de magasins du parc.

6.2.1.4. MESURES VISANT A AMELIORER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LA PREVENTION DE LA DESINTERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES EXPOSES AUX FACTEURS DE RISQUES

Conformément à l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de CSF du 22 mars 2017, les parties signataires souhaitent rappeler que des actions relatives au maintien dans l'emploi sont déjà mises en place au sein de la Société CSF.

Par ailleurs, conformément à l'accord intergénérationnel de la société CSF du 3 février 2017 et à l'accord sur le Compte Epargne-Temps de la société CSF du 19 octobre 2017, la Direction s'est déjà engagée sur le thème de l'aménagement des fins de carrière en renouvelant l'application du dispositif de congé de fin de carrière destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent de poursuivre leur activité professionnelle en réduisant leur temps de travail avant leur départ en retraite et ainsi réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Afin de garantir une reprise du travail dans les meilleures conditions après un arrêt maladie d'au moins six mois et une réadaptation du salarié qui a été absent, il sera prévu un entretien avec la hiérarchie le jour de la reprise de poste.

Cet entretien sera l'occasion de présenter les évolutions dans l'entreprise pendant l'arrêt du travail tel qu'un changement d'organisation ou changement d'outils de travail et d'échanger sur les éventuelles incapacités ou restrictions médicales.

-1er Septembre 2019-

Objectif chiffré retenu : 100 % des salariés absents pour arrêt maladie, pendant au moins 6 mois auront bénéficié d'un entretien avec leur hiérarchie le jour de leur reprise.

L'ensemble des salariés ont la possibilité de bénéficier tous les 5 ans d'un bilan de santé de la Sécurité Sociale. La société CSF s'engage pendant la durée du présent accord à maintenir le salaire des salariés de 50 ans et plus se rendant à cet examen organisé par la Sécurité Sociale, à raison de 3 heures pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures et du temps nécessaire pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours, pour réaliser ce check-up.

Objectif chiffré retenu : 100 % des salariés de 50 ans et plus, ayant souhaité réaliser un bilan de santé de la Sécurité Sociale auront pu bénéficier d'un maintien de salaire dans les conditions déterminées par l'accord pour réaliser ce check-up.

Indicateur de suivi : nombre de demandes d'autorisation d'absence pour réaliser le bilan de santé de la Sécurité Sociale.

Compte tenu de la population majoritairement féminine employée au sein de la société CSF (65,3 % de femmes et 34,7% d'hommes au 31/12/2017), la Direction souhaite s'engager dans la prévention du cancer du sein qui est le cancer le plus fréquent chez la femme en France. A ce titre, il est prévu pendant toute la durée d'application du présent d'accord que les salariées ayant plus de 50 ans pourront bénéficier, sur demande, d'un aménagement d'horaires afin de s'absenter pour réaliser le dépistage gratuit du cancer du sein de la Sécurité Sociale.

Objectif chiffré retenu : 100 % des femmes de plus de 50 ans ayant souhaité réaliser un dépistage gratuit du cancer du sein de la Sécurité Sociale auront pu bénéficier d'un aménagement d'horaires.

Indicateur de suivi : nombre de demandes d'aménagement d'horaires afin de s'absenter pour réaliser le dépistage gratuit du cancer du sein de la Sécurité Sociale.

Article 6.3. LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Dans le cadre des précédents accords sur la santé au travail, des actions ont déjà été mises en place au sein de la société CSF afin de prévenir les risques psychosociaux.

Ainsi, afin de prévenir les risques de harcèlement, des formations sur le harcèlement et la diversité ont été intégrées dans la formation « législation sociale » à destination des Directeurs de magasin et une procédure de résolution des cas de harcèlement moral ou sexuel a été instituée.

Un accompagnement des salariés victimes d'agression est également mis en place et les salariés peuvent bénéficier d'une formation à la gestion des conflits.

Concernant le stress au travail, un module de formation sur la gestion du stress et destiné à l'encadrement a été créé afin d'apporter les outils nécessaires aux opérationnels pour la gestion des risques psychosociaux au niveau individuel et collectif.

6.3.1.1. DEFINITION DU HARCELEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Définition de l'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 :

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus, ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à

-1er Septembre 2019-

l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier ».

A ce jour, le harcèlement sexuel est défini par l'article L1153-1 du Code du travail comme « *des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* », ainsi que « *toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ».

Le harcèlement moral, ainsi que le harcèlement sexuel sont des actes punis par le Code pénal par des peines pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Le présent titre tiendra compte des évolutions du Code du travail relatives à la définition de ces notions.

Article 6.3.2. LA PREVENTION DU HARCELEMENT

Aux termes des articles L1152-4 et L1153-5 du Code du travail, l'employeur prend toutes dispositions en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel.

Sur ce fondement, la Direction décide de mettre en place une politique de prévention du harcèlement moral et sexuel au sein de l'entreprise.

6.3.2.1. COMMISSION HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

Une procédure de résolution des cas de harcèlement moral ou sexuel est mise en place afin de traiter les cas de harcèlement en cherchant à dégager les termes d'une résolution de la situation.

Le salarié s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel peut ainsi saisir la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle à laquelle il appartient de manière formelle et motivée, en relatant les faits permettant de présumer de l'existence d'un harcèlement et en joignant à toutes fins utiles l'ensemble des pièces jugées nécessaires.

La Direction des Ressources Humaines accuse réception du dossier par courrier adressé au salarié. Dans ce courrier, elle l'informe également de la possibilité qu'il a de se faire assister par une personne choisie parmi les salariés de son établissement, ou un représentant du personnel de sa Direction Opérationnelle.

Lorsque la demande n'est pas suffisamment motivée, le Responsable des Relations Sociales informe le salarié qu'au vu des éléments transmis, l'enquête ne peut être menée.

Lorsque la demande est suffisamment motivée, le Responsable des Relations Sociales informe le salarié qu'une enquête contradictoire sera menée, dans un délai d'un mois maximum à compter de la connaissance des faits. Le courrier lui rappelle la possibilité qu'il a de se faire assister par une personne choisie parmi les salariés de son établissement, ou un représentant du personnel de sa Direction Opérationnelle. A cette fin, il entend l'ensemble des personnes impliquées, ainsi que les représentants du personnel du site concerné afin d'analyser et d'évaluer les faits pour dégager les termes d'une résolution de la situation. Les responsables hiérarchiques des salariés victimes et mis en cause sont également entendus dans le cadre de cette enquête.

Le Responsable des Relations Sociales invitera le médecin du travail à participer à cette enquête.

Le résultat de cette enquête permet à la Direction, qui restera neutre et objective, de vérifier la véracité des faits allégués et d'en tirer les éventuelles conséquences. Le salarié s'estimant victime du harcèlement, ainsi que le salarié mis en cause sont informés des résultats de cette enquête et des éventuelles conséquences, dans un délai maximum d'un mois suivant le terme de l'enquête.

Article 6.3.3. L'ACCOMPAGNEMENT DES RISQUES D'INCIVILITES ET DES VICTIMES

D'AGRESSION

Les Organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, préoccupées par les incivilités et violences dont peuvent être victimes les salariés de la société de la part de la clientèle ou d'autres salariés quelque soit leur statut, souhaitent développer les mesures existantes afin de réduire ce phénomène et y faire face lorsqu'il survient.

Ces incivilités et violences lorsqu'elles surviennent peuvent entraîner une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et psychique des salariés qui en seraient victimes.

6.3.3.1. FORMES DE L'INCIVILITE

Les incivilités peuvent notamment prendre la forme :

- d'agressions verbales (injures, insultes, menaces) ;
- d'agressions comportementales (harcèlement, chantage, bruits et tapages injurieux, destructions et dégradations) ;
- d'agressions physiques.

6.3.3.2. INFORMATION ET FORMATION DES SALARIES

Lors de leur arrivée dans l'entreprise, les nouveaux salariés, et principalement le personnel de caisse et d'accueil, seront informés des risques d'incivilité et de violences dont ils seront susceptibles d'être victimes. Ils seront également informés du comportement à adopter, des mesures à prendre et de la procédure à adopter. A cette fin, la plaquette « Gérer les conflits » sera systématiquement remise à tous ces salariés.

La formation « Gérer les conflits avec nos clients » est ouverte à tous les salariés régulièrement en relation avec le public, c'est-à-dire prioritairement les salariés travaillant en caisse, à l'accueil et affectés au Drive, les employés des rayons à service et l'encadrement.

Cette formation a pour but de permettre aux salariés de mieux comprendre les réactions des clients difficiles pour mieux réagir et de connaître les solutions à choisir en fonction des circonstances pour prévenir et gérer les situations difficiles ou conflictuelles.

6.3.3.3. AMENAGEMENT TEMPORAIRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La Direction proposera au salarié victime d'une agression grave un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'étudier la possibilité d'un aménagement temporaire de ses conditions de travail (par exemple, travail sur un autre rayon) et/ou de ses horaires de travail ou d'une mutation. A l'occasion de cet entretien, le salarié victime peut être accompagné d'un salarié du magasin ou d'un représentant du personnel de son choix appartenant à la Direction Opérationnelle.

-1er Septembre 2019-

Dans l'hypothèse où le salarié, victime d'une agression grave, est amené à effectuer des démarches administratives ou juridiques relatives à cette agression (dépôt de plainte, visite médicale de constatation, entretiens...), le temps passé par le salarié pour effectuer ces démarches sera considéré comme du temps de travail. L'accompagnement juridique sera pris en charge par la Direction.

6.3.3.4. SUIVI PSYCHOLOGIQUE ET PRISE EN CHARGE EN CAS D'AGRESSION

En cas d'agression grave, il est proposé au salarié un suivi psychologique, qui est assuré par un service spécialisé choisi par l'entreprise.

Si un braquage a lieu, un organisme extérieur à l'entreprise apporte un soutien psychologique aux salariés touchés. Des psychologues proposeront, en fonction de la situation, une aide collective (débriefing, groupes de paroles avec les personnes impliquées) et/ou individuelle (entretiens individuels).

En cas de violences physiques ou de menaces graves à l'intégrité physique, il apparaît important d'accompagner les salariés qui en auront pris l'initiative dans leurs démarches pénales. Il s'agit pour la Direction de les assister dans la procédure et de prendre en charge les frais de procédure.

Par ailleurs, en cas de braquage, le CHSCT, ou à défaut les Délégués du Personnel investis des missions du CHSCT, sera réuni au cours d'une réunion extraordinaire, dans les jours suivants l'événement. A l'occasion de cette réunion, ils pourront émettre toute préconisation utile. Les membres des commissions HSCCT des CE seront informés de cette réunion afin, s'ils le jugent utile, de prendre contact avec les représentants du personnel du magasin.

Une attention particulière est portée aux magasins ayant fait l'objet de deux braquages au cours de l'année. Des améliorations relatives à la sécurité de ces magasins doivent être recherchées en priorité.

Les frais de transport consécutifs au suivi psychologique (rendez-vous avec le psychologue) seront pris en charge par la Direction dans le respect de la procédure frais de déplacement Carrefour.

Article 6.3.4. LA PREVENTION DU STRESS AU TRAVAIL

Conscient que le stress au travail des salariés peut être la résultante de nombreux facteurs et peut parfois conduire à des problèmes de santé, la Direction de la société CSF, se fondant sur l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, souhaite renforcer la sensibilisation des acteurs de l'entreprise à une meilleure prévention.

6.3.4.1. DESCRIPTION DU STRESS

Dans l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, les partenaires sociaux ont décrit le stress au travail de la façon suivante :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

-1er Septembre 2019-

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. ».

6.3.4.2. FORMATION DE L'ENCADREMENT A LA GESTION DU STRESS

Afin d'apporter les outils nécessaires aux opérationnels pour la gestion des risques psychosociaux au niveau individuel et collectif, un module de formation sur ce thème comprenant notamment la gestion du stress existe dans le catalogue de formation.

Elle permet aux membres de l'encadrement (cadres et agents de maîtrise), l'apprentissage des mécaniques du stress et de la gestion de ses effets à titre individuel, ainsi que l'apprentissage des méthodes permettant de reconnaître, prendre en compte et traiter les effets du stress ressenti par les salariés.

Le bien-être au travail et l'amélioration de la qualité de vie au travail est une préoccupation pour l'entreprise. C'est pourquoi, tous les Directeurs régionaux et les Directeurs de magasin continuent d'être formés à la gestion du stress.

Afin de savoir détecter des situations de stress et de connaître quels en sont les enjeux, les membres des commissions HSCT seront également formés.

6.3.4.3. DETECTION DES SALARIES EN SITUATION DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Afin d'aider les salariés qui seraient en situation de mal-être à contacter un professionnel de santé, les coordonnées du médecin du travail sont affichées en magasin.

Par ailleurs, les représentants du personnel pourront alerter la Direction des Ressources Humaines sur l'existence de cas de salariés en situation de souffrance au travail dont ils auraient connaissance.

Le Directeur du magasin ou le responsable de service, informé de l'existence d'un salarié en situation de souffrance lui proposera un entretien au cours duquel il l'informerait sur les dispositifs de prévention des risques psychosociaux mis en place au sein de CSF.

6.3.4.4. MISE EN PLACE D'UNE CELLULE D'ECOUTE PSYCHOLOGIQUE

Afin d'aider les salariés en situation de souffrance, la Direction a mis en place une cellule d'écoute psychologique à destination des salariés de la société CSF.

Les salariés bénéficient, via une hotline, des conseils de professionnels compétents, respectant les principes de confidentialité et d'anonymat, qui leur offriront un accompagnement pouvant porter, tant sur leur situation professionnelle que sur leur situation personnelle.

Afin de répondre au plus près des problématiques rencontrées, la cellule d'écoute psychologique sera également dotée d'une assistante sociale permettant de s'adapter aux besoins du salarié appelant.

Une communication sera réalisée à ce sujet chaque année d'application du présent accord.

Des indicateurs de suivi seront présentés une fois par an à la commission de suivi de l'accord.

Article 6.3.5. CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

6.3.5.1. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITÉ FAMILIALE

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle au sein de CSF du 27 mai 2015, la Direction de la société CSF et les Organisations syndicales signataires se sont déjà engagées à mener des actions afin d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

- Des aménagements d'horaires sont prévus en faveur des salariés dont l'enfant ou le conjoint est handicapé ou en longue maladie.
- Un aménagement de l'emploi du temps peut être demandé par les salariés pour accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes jusqu'à l'entrée en 6^{ème}, sauf en cas d'impératif lié à l'activité.
- Des dispositions sont prévues pour favoriser le cumul d'emploi ou de poste pour les salariés à temps partiel.
- Les salariés engagés dans une procédure de divorce ou en situation de veuvage avec enfant, dont les horaires ne permettent pas de faire garder leurs enfants, peuvent demander un aménagement temporaire des horaires.
- Les salariés, futurs pères, peuvent demander une autorisation spéciale d'absence pour leur permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future mère dans la limite de trois examens par grossesse.

Il est également rappelé que le Groupe Carrefour a signé la Charte de la Parentalité en entreprise le 11 avril 2008. Cette dernière figure en annexe du présent accord.

6.3.5.2. RAPPROCHEMENT DOMICILE / LIEU DE TRAVAIL

Il est également rappelé que la Direction s'est déjà engagée à mettre « *en œuvre des moyens afin que les salariés puissent prendre connaissance des offres d'emploi. C'est dans cette optique que le site « envie de bouger » a été mis en place pour permettre à tout salarié, en postulant directement en ligne, de faire connaître ses choix de mobilité géographique. Il s'agit d'une opportunité pour le salarié qui dispose ainsi d'un véritable levier pour gérer sa mobilité. Ce site a été mis en place en 2011 pour les employés* ».

Ces dispositions mises en place dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle au sein de CSF du 27 mai 2015 permettent de faciliter la mobilité géographique des salariés en vue d'un rapprochement domicile – lieu de travail.

A ce titre, la Direction de la société CSF s'engage à étudier les demandes de mobilité géographique des salariés et ce afin de favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée.

Conformément à l'article 3.3. de l'accord Intergénérationnel de la société CSF du 3 février 2017, « *la société CSF s'engage ainsi à :*

- favoriser le rapprochement domicile-lieu de travail des salariés seniors, dans la mesure du possible et sur demande de leur part adressée au Directeur de magasin ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelles concernée, par le biais d'une mutation géographique dans un magasin à proximité de leur domicile ;

- limiter toute mobilité géographique pour les salariés seniors, à moins de 5 ans de leur départ à la retraite, sauf accord écrit du salarié demandant à bénéficier d'une telle mobilité ».

-1er Septembre 2019-

6.3.5.3. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Rappel du droit à la déconnexion

La Direction souhaite rappeler que des engagements forts en matière de bonne utilisation des outils numériques ont été pris par le Groupe Carrefour France.

Ces engagements sont destinés à préserver la santé des salariés en leur garantissant de bonnes conditions et un bon environnement de travail, en particulier s'agissant du respect des temps de repos.

Une attention toute particulière a été portée aux conditions d'utilisation des outils numériques afin qu'ils n'empiètent pas sur la vie personnelle des salariés.

Dans ce but, le Groupe Carrefour France et les partenaires sociaux ont signé le 07 juillet 2017 un accord de Groupe relatif à la mise en œuvre du Droit à la déconnexion des outils numériques.

Cet accord s'inscrit :

- dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la Qualité de vie au travail et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- dans le prolongement des accords négociés au sein du Groupe CARREFOUR en France comprenant des mesures relatives à la qualité de vie au travail et de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie signée par Carrefour et figurant en annexe du présent accord, qui prévoit les engagements rappelés ci-après :

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs ;
2. valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail ;
3. prendre en compte les particularités de chacun, tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs ;
5. anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités ;
6. éviter de les solliciter pendant les congés, sauf à titre exceptionnel ;
7. prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques ;
9. organiser les réunions en prenant en considération les plannings de présence ;
10. favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes ;
11. ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible ;
12. organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie ; gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face-à-face ou le téléphone ;

14. limiter les envois de mails hors des heures de travail ;

15. rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

Mise en place du télétravail pour les Agents de maîtrise et les Cadres des sièges

La société CSF soucieuse d'améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés, a signé le 18 octobre 2017, un premier accord à durée déterminée sur le télétravail pour les Agents de maîtrise et les Cadres des sièges des Directions Opérationnelles et du siège National de la société CSF. Cet accord prenant fin au 31 mars 2019, la Direction étudiera la possibilité de renouveler la mise en œuvre du télétravail au sein de la société CSF.

TITRE 7 FORMATION PROFESSIONNELLE & PARCOURS PROFESSIONNELS

(Accord relatif à la formation et aux parcours professionnels au sein de CSF à durée indéterminée du 22 mai 2014 et son avenant n°1 du 27 mai 2016)

Article 7.1. FACILITER L'ACCUEIL ET L'INTEGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES

Les parties signataires souhaitent rappeler l'importance que revêt l'accueil des nouveaux salariés dans l'entreprise, en CDD ou en CDI. En effet, l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés sont indispensables pour leur permettre d'appréhender au mieux la réalité de leur travail.

Par une intégration bien menée, l'entreprise fidélise dès le départ le salarié qui, de son côté, se sentira accueilli et attendu, et atteindra plus rapidement les compétences requises dans son poste.

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de rappeler le rôle des différents acteurs intervenants dans la période d'intégration. De plus, il convient de développer les outils et supports pour accompagner ces différents acteurs afin de favoriser le bon déroulement de l'intégration.

Dans le cadre de son obligation d'assurer la sécurité des salariés, la Direction sera particulièrement attentive à ce que les règles concernant la sécurité sur le poste de travail soient communiquées au salarié lors de sa phase d'intégration.

Article 7.1.1. LES ACTEURS DE L'INTEGRATION

Plusieurs acteurs interviennent dans la phase d'intégration du nouveau salarié : le directeur de magasin ou directeur de service, le manager, les collègues de travail du nouveau salarié et éventuellement les équipes Ressources Humaines.

Concernant les salariés employés, l'intégration au sein du magasin ou du service est préparée et assurée par le directeur ainsi que par le manager du salarié.

Les parties signataires réaffirment le rôle déterminant des directeurs et managers dans la réussite de l'intégration du nouvel embauché en ce qu'ils accompagnent et suivent le nouvel arrivant dès les premières heures de son arrivée au sein du magasin ou du siège.

Ainsi, les directeurs et/ou managers amenés à intégrer un nouveau salarié devront être sensibilisés sur l'importance de cette étape dans la réussite de la vie professionnelle du nouvel arrivant et sur la bonne utilisation des outils mis à leur disposition. Pour les nouveaux Directeurs ou managers, cette sensibilisation se fera au cours du « passeport formation » suivi lors de leur intégration ou lors d'une formation spécifique dédiée.

La découverte pratique de son poste et de ses tâches est une étape importante de l'intégration du salarié : pour cela, les collègues de travail du nouveau salarié peuvent l'accompagner.

-1er Septembre 2019-

Concernant les salariés de l'encadrement, l'intégration est assurée par les Responsables Ressources Humaines qui seront directement impliqués dans la préparation de l'intégration et qui participeront à la phase d'accueil du nouveau salarié et ce, en complément de l'intervention du directeur et/ou du manager.

Par ailleurs, l'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit que le nouveau salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, dans un objectif de rencontre entre les aspirations professionnelles du salarié et les besoins de l'entreprise.

De plus, tous les 6 ans, cette durée étant appréciée par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié sera dressé et permettra au salarié et à son supérieur hiérarchique d'analyser notamment la situation du salarié par rapport aux entretiens professionnels menés précédemment.

Les modalités de mise en œuvre de ces entretiens sont évoquées à l'article III.1 « *Accompagner le salarié dans son parcours professionnel* », du Titre III « *L'évolution professionnelle et la gestion de carrière* » du présent avenant.

Article 7.1.2. LES OUTILS DESTINES A AIDER LES ACTEURS DE L'INTEGRATION

La phase d'intégration permet aux nouveaux embauchés de connaître leurs missions et leur nouveau poste de travail, de découvrir leur futur environnement de travail, le magasin ou le service et les différents acteurs de l'entreprise mais également de se sentir accueilli et attendu en tant que personne.

Elle permet également aux directeurs et managers de donner aux nouveaux embauchés les informations et formations, notamment sur la sécurité liée à leur poste de travail et à leur environnement dans l'entreprise ainsi que de leur remettre les documents et matériels nécessaires à l'exécution de leur travail.

Afin d'accompagner les directeurs et managers dans le bon déroulement de cette phase d'intégration, un certain nombre d'outils sont mis à leur disposition.

L'objectif est de donner une méthode précise et facilitante afin d'offrir à tout nouveau salarié la même intégration et de prévoir des outils et ressources pour faciliter et faire vivre la période d'intégration.

Dans cette perspective, un guide sur les bonnes pratiques en matière d'intégration des nouveaux salariés sera communiqué aux magasins et sièges. Ce guide sera complété par les outils nécessaires à une bonne intégration, notamment un support d'accueil.

Afin de faciliter et de développer leur utilisation par les directeurs et managers, ces outils d'intégration seront directement accessibles sur Intranet pour faciliter leur mise à jour.

Article 7.1.3. LES SUPPORTS D'INTEGRATION POUR LE NOUVEL EMBAUCHE

7.1.3.1. LES SUPPORTS D'ACCUEIL

Pour satisfaire des clients de plus en plus exigeants et exister sur un marché de plus en plus concurrentiel, chaque magasin et siège a besoin de salariés formés et informés sur l'entreprise et son environnement de travail. Le nouveau salarié doit donc disposer de moyens facilitant l'acquisition de ces nouvelles connaissances.

Dans cet objectif, seront notamment mis en place :

- un support d'intégration qui sera remis aux nouveaux salariés lors de l'entretien d'accueil. Il reprendra notamment les incontournables à connaître sur l'entreprise. Il pourra prendre la forme d'un document papier remis par le manager au nouvel embauché lors de son arrivée ;
- un support sur le thème de l'hygiène et de la sécurité qui sera élaboré afin que tous les salariés acquièrent lors de l'intégration, le même socle de connaissances dans ce domaine. Ce support pourra prendre la forme soit d'une vidéo, soit d'un document papier remis au nouvel embauché.

Ces différents supports sont susceptibles d'évoluer dans le temps.

7.1.3.2. UN PARCOURS D'INTEGRATION

En parallèle de l'accompagnement réalisé par les acteurs de l'intégration, notamment du manager, un parcours d'intégration via un dispositif E-Learning sera mis à disposition des employés nouvellement embauchés.

L'objectif de ce parcours d'intégration par le E-Learning est de permettre au nouveau salarié de découvrir et de comprendre précisément ses nouvelles tâches à travers plusieurs modules.

Les parties souhaitent rappeler que ce parcours E-Learning s'intégrera dans la période d'intégration avec le manager : il est nécessaire qu'en amont du suivi par le nouveau salarié de ce parcours E-Learning, un échange soit fait entre le manager et le nouvel embauché afin de lui expliquer le déroulement du parcours.

A l'issue de la formation E-Learning, un point sera fait avec le manager pour s'assurer de la bonne compréhension de la formation par le salarié et pour répondre à ses interrogations.

Dans le cadre du lancement de ce projet, un état des lieux sur l'accessibilité et le bon fonctionnement des ordinateurs utilisés pour le « E-Learning » sera réalisé.

Par ailleurs, lors de l'intégration de nouveaux salariés en contact direct avec la clientèle, une information sera faite concernant la conduite à tenir en cas de relations conflictuelles avec la clientèle.

Dans le parcours d'intégration, le salarié sera informé des Institutions Représentatives du Personnel présentes au sein du magasin.

Article 7.1.4. COMMUNIQUER SUR L'INTEGRATION

Afin de rappeler aux principaux acteurs l'importance de la phase d'intégration des nouveaux salariés, une communication spécifique sur ce thème sera réalisée une fois par an à destination des directeurs de magasin afin de rappeler les enjeux et les étapes clés d'une bonne intégration.

Article 7.2. UTILISER ET PROMOUVOIR LES DISPOSITIFS DE FORMATION

La formation est un outil déterminant pour aider le salarié dans la construction de son parcours professionnel.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il faut continuer de faciliter l'accès à la formation du personnel des sièges et magasins en vue de développer leur employabilité à travers des parcours professionnels. Le salarié, la Direction des Ressources Humaines, le directeur et le manager du salarié, ont un rôle à jouer dans la construction du parcours professionnel et dans la réalisation des formations.

Au cours du parcours professionnel du salarié, selon les besoins définis, l'accès à la formation pourra s'exprimer de différentes manières : actions de formation dans le cadre du plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation, compte personnel de formation.

Afin de permettre aux salariés de se créer un véritable projet professionnel, un certain nombre de dispositifs existent et il est aujourd'hui nécessaire de continuer à développer ces outils et communiquer le plus largement possible sur leur utilisation.

Article 7.2.1. LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur au profit du personnel pour une année donnée.

Dans le cadre du plan de formation, le développement des compétences et les souhaits des salariés doivent être pris en compte.

Le plan de formation est réalisé chaque année en concertation avec les responsables hiérarchiques et les salariés notamment à la suite de l'entretien visé à l'article III.1.1 a) du présent avenant.

L'offre de formation du plan doit contenir des actions de formation permettant d'accompagner les évolutions des métiers et de favoriser le développement des compétences des salariés avec des actions de formation qui s'articulent autour de 2 domaines :

- Adaptation au poste de travail et évolution de l'emploi et/ou maintien de l'emploi : formations permettant au salarié de tenir son poste de travail dans les meilleures conditions de travail et d'emploi et formations permettant de suivre ou d'anticiper, à court ou moyen terme, les évolutions significatives des changements d'organisation, des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques ;
- Développement des compétences : formations contribuant à élargir et/ou approfondir des domaines de compétences et pouvant faciliter les évolutions ou un changement de métier.

Afin de rendre plus accessible aux salariés l'offre de formation, il est rappelé que le catalogue de formation est consultable en ligne sur l'intranet.

Article 7.2.2. LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Pour rappel, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé le 1^{er} janvier 2015 le Compte Personnel de Formation (CPF).

Les heures acquises par les salariés au titre du DIF pouvaient être utilisées jusqu'au 31 décembre 2014.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, ces heures sont enregistrées dans un compteur séparé portées au crédit du Compte Personnel de Formation (CPF). Pour ce faire, le salarié doit reporter sur le service dématérialisé, actuellement dénommé « www.moncompteformation.gouv.fr », le solde d'heures acquises au titre du DIF, dans l'espace personnel sécurisé. Ces heures de DIF peuvent être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Passé ce délai, ces heures seront définitivement perdues.

En cas de demande de formation dans le cadre du CPF, les heures de DIF sont mobilisées en priorité.

Article 7.2.3. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, indépendamment de son statut, d'un Compte Personnel de Formation (CPF) qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Le CPF suit la personne tout au long de sa vie. En effet, les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Le CPF est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il permet d'accumuler des droits à la formation tout au long de la vie professionnelle afin de disposer de moyens pour évoluer professionnellement et ainsi sécuriser son parcours professionnel.

7.2.3.1. ACQUISITION DES HEURES

Conformément à l'article L. 6323-2 du Code du travail, le CPF est mobilisé par le salarié ou avec son accord exprès, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Il est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Les périodes de suspension du contrat de travail suivantes sont intégralement prises en compte pour le calcul du crédit d'heures annuel du salarié :

- congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de soutien familial ;
- congé parental d'éducation ;
- absence liée à une maladie professionnelle ou un accident du travail.

7.2.3.2. MODALITES DE MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Lorsque la formation dont souhaite bénéficier le salarié au titre du CPF doit se tenir en tout ou partie pendant son temps de travail, il devra au préalable demander l'accord de son employeur sur le contenu, le calendrier, le prestataire et le lieu de la formation.

La demande du salarié doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours avant le début de la formation lorsque la formation envisagée est d'une durée d'au moins 6 mois.

Si la formation dont souhaite bénéficier le salarié au titre du CPF vise à lui faire acquérir le socle de connaissance et de compétences professionnelles (qui fait l'objet d'une certification) ou un accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), ou si cette formation est financée au titre des heures créditées sur le CPF en application de l'article L. 6323-13 du Code du travail, l'autorisation préalable de l'employeur ne portera que sur le calendrier de la formation.

A compter de la réception de la demande de formation du salarié, l'employeur disposera d'un délai de 30 jours calendaires pour y répondre, positivement ou négativement. L'absence de réponse dans ce délai vaudra acceptation de la demande.

Les heures de formation suivies par le salarié pendant son temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de sa rémunération.

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) peut prendre en charge les rémunérations des salariés en formation pendant le temps de travail, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50% du montant total pris en charge pour le financement de l'action CPF.

De plus, pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Néanmoins, il est possible pour le salarié de réaliser une formation dans le cadre du CPF en dehors de son temps de travail. Les formations réalisées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié peut en informer son employeur, notamment si ses horaires de travail ne sont pas fixes, afin d'examiner en commun comment ses horaires de travail et de formation peuvent s'articuler.

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA.

Les prises en charge interviennent dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié.

Les frais annexes sont composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié.

La prise en charge s'effectue au réel, sauf plafonds définis par le conseil d'administration de l'OPCA, et le cas échéant, à l'intérieur de ceux-ci, par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), notamment en fonction des certifications visées.

7.2.3.3. GESTION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Chacun des salariés a connaissance du nombre d'heures créditées sur son Compte Personnel de Formation en accédant à un service dématérialisé gratuit, actuellement dénommé « www.moncompteformation.gouv.fr ».

Par ailleurs, ce service dématérialisé permet également de consulter et d'obtenir des informations sur les formations éligibles mais aussi de créer son dossier de formation.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de se familiariser avec ce nouvel outil et ainsi de comprendre ses modalités de fonctionnement, la société CSF réalisera, de nouveau, une communication spécifique sur le CPF au cours de l'année 2016.

De plus, la société CSF s'engage à permettre aux salariés d'accéder au site internet du Compte Personnel de Formation depuis les postes d'ordinateur E-Learning présents au sein des magasins ou depuis tout autre poste d'ordinateur.

7.2.3.4. FORMATIONS ELIGIBLES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-16 et L. 6323-21 du Code du travail.

Les salariés ont ainsi accès, via leur CPF :

- aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- aux certifications inscrites par le Conseil Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF) sur la liste nationale interprofessionnelle ;
- aux certifications inscrites sur la liste interprofessionnelle régionale par le Conseil Paritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) de la région où ils travaillent ;
- aux certifications inscrites par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) sur la liste de la branche.

Il est rappelé que le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et de raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

La liste des formations éligibles au CPF est accessible sur le portail « www.moncompteformation.gouv.fr ».

7.2.3.5. ARTICULATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION AVEC LES AUTRES DISPOSITIFS DE FORMATION

Lorsque le compte du Compte Personnel de Formation est insuffisant pour réaliser la totalité de la formation envisagée, le Compte Personnel de Formation peut faire l'objet d'un financement complémentaire :

- prioritairement au titre du Compte Personnel de Formation, dans le cadre de la contribution de 0,2% versée par les entreprises de la branche, dont fait partie la société CSF, et mutualisée au sein de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA).
- au titre de la période de professionnalisation.

Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un financement au titre du Compte Personnel de Formation ou de la période de professionnalisation, ainsi que le niveau de ces financements, sont fixés par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP), en fonction des ressources financières disponibles et de la nature du projet, et le cas échéant, des niveaux d'abondement en vigueur au sein de l'OPCA.

Par ailleurs, le Compte Personnel de Formation peut être articulé avec les autres dispositifs de formation, dans une logique de parcours. En effet, la période de professionnalisation et le plan de formation peuvent ainsi être associés au Compte Personnel de Formation pour permettre au salarié de concrétiser un projet partagé par l'entreprise. Le salarié peut également mobiliser son Compte Personnel de Formation à l'occasion d'un Congé Individuel de Formation (CIF).

Article 7.2.4. LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Le Congé Individuel de Formation (CIF) permet à un salarié qui remplit les conditions, de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix sous réserve que cette formation entre dans le champ de l'une des actions définies à l'article L. 6313-1 du Code du travail.

Elle doit permettre au salarié d'accéder à un niveau supérieur de qualification professionnelle, de changer d'activité ou de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale, et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles, et lui permettre de se perfectionner professionnellement.

Le droit au CIF peut être également accordé à un salarié pour préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La formation peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel. Elle peut comprendre des enseignements discontinus constituant un cycle pédagogique.

Le salarié désireux de bénéficier d'un CIF doit demander une autorisation d'absence dans les délais suivants :

- au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois, si elle s'effectue à temps partiel ou si elle concerne le passage ou la préparation d'un examen ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus, et si elle s'effectue en une fois à temps plein.

A compter de la réception de la demande d'autorisation d'absence formulée par le salarié, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour y répondre, en indiquant les raisons motivant, le cas échéant, le rejet ou le report de la demande.

Le CIF peut être reporté de 9 mois maximum, si l'employeur estime, après avis du Comité d'entreprise (ou des délégués du personnel le cas échéant), que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Dès lors que le salarié a obtenu une autorisation d'absence, il lui incombe de réaliser les démarches en vue de bénéficier d'une prise en charge de sa rémunération, des frais de formation et des frais annexes (déplacement, hébergement, repas).

Le droit au CIF est ouvert aux travailleurs justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié, d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Le CIF entraîne la suspension du contrat de travail du bénéficiaire. La période de CIF est prise en compte pour la détermination du droit au salarié à congés payés dès lors que le droit est ouvert.

Par ailleurs, dans l'objectif de compléter le financement du congé individuel de formation assuré par le FONGECIF, le salarié peut décider de mobiliser son Compte Personnel de Formation, dès lors que la certification qu'il vise est éligible au Compte Personnel de Formation.

Lors de ses réunions, la Commission Nationale Formation sera informée du nombre de congé individuel de formation et du nombre de reports.

D'autre part, afin d'informer le salarié en CDD de ses droits à congé de formation, un bordereau individuel d'accès à la formation lui sera remis lors de son entrée dans l'entreprise.

Article 7.2.5. LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par la voie de l'alternance, associant périodes de travail et formations théoriques, le maintien dans l'emploi ou le développement des salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle peut viser l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), ou une certification reconnue par la Branche (CQP).

Les salariés pouvant bénéficier de ces dispositifs sont définis par les accords de branche tout comme les formations pouvant être suivies pendant une période de professionnalisation.

La durée minimale de la formation est, pour chaque salarié bénéficiaire, de 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du Compte Personnel de Formation ;
- aux formations permettant l'accès à une certification de l'inventaire.

La période de professionnalisation peut venir compléter le dispositif CPF. En effet, la période de professionnalisation peut abonder le Compte Personnel de Formation du salarié, lorsque la durée de la certification visée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.

Les situations (en termes de certifications et de publics éligibles) ouvrant droit à un abondement au titre de la période de professionnalisation, ainsi que le niveau de cet abondement, sont fixés par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP), en fonction notamment des fonds de professionnalisation disponibles et de la nature du projet.

7.2.5.1. LE CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle. Ils s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Le CQP représente la reconnaissance par la branche professionnelle de la maîtrise des compétences requises par un métier, une qualification. Il est reconnu par la convention collective ou l'accord de branche auquel il se rattache, ou pour le CQP Interbranche par deux ou plusieurs branches.

Conscient que le CQP représente un atout dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences, CSF a mis en place dès 2008 une prime de diplôme accordée sous réserve de respecter certaines conditions, aux salariés en CDI qui obtiennent un CQP en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité.

Afin de continuer à développer le CQP au sein de la société, les salariés en CDI doivent pouvoir bénéficier d'un parcours de formation leur permettant de valoriser leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles. Pour les salariés volontaires, la Direction favorisera les démarches qui s'inscrivent dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) ou d'un Certificat de Qualification Professionnel Interbranche (CQPI) reconnu par la Branche.

Dans cette perspective, une démarche CQP animation de rayon est déployée pour les approvisionneurs principaux et pour les gestionnaires de stocks. Dans le cadre de cette démarche, une information sur le dispositif est faite à destination des Directeurs de magasin.

De plus, un CQP « employé de commerce » orienté métier sera mis en place pour les employés commerciaux.

Par ailleurs, afin de développer le Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche (CQPI) et de faire connaître le CQPI « Agent Logistique », une communication sera organisée auprès des salariés CSF.

Pour les salariés ayant passé un CQP et ne pouvant évoluer de niveau dans leur magasin, la Direction regardera si des postes disponibles dans les magasins alentours au sein de CSF ou au sein du Groupe, peuvent lui être proposés.

Le tuteur du salarié engagé dans une démarche de CQP bénéficiera d'une formation sur le tutorat. A l'issue de celle-ci, une prime de 100 euros bruts lui sera versée. Cette disposition ne se cumule pas avec d'autres dispositions de même nature.

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF).

Article 7.2.6. FAVORISER L'UTILISATION DE CERTAINS DISPOSITIFS DE FORMATION

En vue de développer l'utilisation des dispositifs de formation dans le domaine du développement des compétences, il est convenu que 5% du budget du plan de formation CSF sera consacré prioritairement au financement des actions de formation suivantes : Evolupro, la Validation des Acquis de l'Expérience et le Certificat de Qualification Professionnelle.

-1er Septembre 2019-

**Article 7.3. ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(Extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes à durée indéterminée du 22 mai 2014 et
son avenant n°1 du 27 mai 2015)**

Tout comme le recrutement, la formation participe à l'objectif d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

Au 31 décembre 2013, le rapport de situation comparée fait état que la répartition des formations dispensées entre les femmes et les hommes est proportionnelle à la répartition des femmes et des hommes dans l'effectif par catégorie professionnelle. Ainsi, pour la catégorie des Employés : 71% des stagiaires de la catégorie Employés étaient des femmes alors qu'elles représentaient 72% de l'effectif. Pour les agents de maîtrise, 45% des stagiaires étaient des femmes tout en représentant 54% de l'effectif. Enfin, 29% des stagiaires de la catégorie Cadres étaient des femmes alors qu'elles représentaient 31% de l'effectif.

De plus, au 31 décembre 2013, CSF comptait 20 128 stagiaires et 25 353 jours de formation, dont 50% pour les femmes.

Article 7.3.1. ACCES IDENTIQUE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties rappellent leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs, quelles que soient la catégorie socioprofessionnelle et les contraintes familiales.

L'entreprise veillera à ce que les moyens de formation apportés aux employés, agents de maîtrise et cadres, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel.

Dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle validé par son supérieur hiérarchique, le salarié bénéficiera des formations correspondantes notamment de type bureautique (word, excel, ...).

Les parties signataires souhaitent rappeler que 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 aux travailleurs de nuit, la réalisation de leur formation dans des conditions identiques à celles de leurs collègues de jour.

Les parties souhaitent également rappeler que les salariés peuvent accéder à des formations qualifiantes notamment à travers les périodes de professionnalisation.

**Article 7.3.2. FACILITES D ACCES AUX FORMATIONS POUR LES SALARIES AYANT DES
CONTRAINTES FAMILIALES**

Afin de faciliter l'accès aux formations pour les salariés, notamment les femmes, ayant des contraintes familiales, l'entreprise a mis en place les moyens suivants :

- sont favorisés les déplacements locaux plutôt que régionaux et nationaux pour suivre une formation ;

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- privilégier pour les formations qui le permettent des systèmes de formation « e Learning ».
Afin de permettre une plus grande souplesse dans l'accès aux modules de formation à distance existants dans l'entreprise, une plateforme dédiée au E Learning (actuellement dénommée « Cap Formation ») a été mise en place afin de favoriser l'accès des salariés ;

- une prime de garde d'enfant de 20 € par jour et par enfant ou un chèque emploi service du même montant, au choix du salarié, sera attribuée aux salariés ayant au moins un enfant à charge et ayant dû engager des frais de garde d'enfant à la suite d'une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail. Un coupon d'information et de demande d'aide financière de 20 euros est joint avec toute convocation envoyée à tout salarié de CSF en formation. Cette prime sera étendue aux salariés effectuant une formation économique, sociale et syndicale et remplissant les conditions ci-dessus.

La Direction communiquera au salarié au moins 20 jours avant le début de la session, le lieu et les dates de la formation à laquelle il doit participer.

CSF s'engage à réaliser une information sur l'existence et les modalités de cette prime dans une lettre qui sera remise à chaque salarié avec son bulletin de paie et ce, au plus tard fin 2015.

Ainsi, CSF se fixe pour objectif que :

100% des salariés qui en font la demande et remplissent les conditions, bénéficieront de la prime garde d'enfant.

Le suivi du nombre de salariés ayant bénéficié de la prime de garde d'enfant sera présenté en commission de suivi une fois par an et sera mis en annexe du rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle.

Article 7.3.3. DEVELOPPER DES ACTIONS DE FORMATION SUR L'EGALITE DES CHANCES

ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET HOMMES.

Conscient que l'égalité professionnelle concerne tous les acteurs de l'entreprise, CSF s'engage à mettre en place des actions de formations et de sensibilisation à l'Egalité des chances dont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, CSF s'engage à développer des actions de formation en lien avec les engagements du label Egalité Hommes Femmes :

- formation des équipes Ressources Humaines ;
- formation des équipes opérationnelles (directeurs(ces) de magasin, directeurs(ces) opérationnel(les) et directeurs(ces) régional(es)).

CSF se fixe comme objectif :

- de former 100% des Directeurs(ces) de magasin au plus tard fin 2015.

CSF s'engage également à réaliser une sensibilisation des managers et des employés via la communication interne.

Article 7.4. L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA GESTION DE CARRIERE

Favoriser l'employabilité et la promotion sociale est un principe historique de Carrefour, et notamment de la société CSF.

Pour ce faire, un certain nombre d'outils ont été mis en place, lesquels permettent à la fois d'accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, de valoriser leurs compétences et diplômes acquis mais aussi de leur offrir des opportunités de mobilité aussi bien professionnelle que géographique.

Article 7.4.1. ACCOMPAGNER LE SALARIE DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL

7.4.1.1. LES ENTRETIENS DE GESTION DE CARRIERE

7.4.1.1.1. L'ENTRETIEN COMPETENCES ET CARRIERES (ECC)

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, le salarié rencontre annuellement son supérieur hiérarchique dans le cadre d'un entretien formalisé.

L'entretien individuel est un moment privilégié d'échanges et d'écoute entre le salarié et son supérieur hiérarchique permettant de faire le point sur ses performances, ses compétences, son parcours professionnel et d'envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

Consciente de l'importance de la tenue de cet entretien, et de son enjeu dans la carrière des salariés, la société CSF, et plus généralement le Groupe Carrefour, ont décidé de lancer une nouvelle campagne d'Entretien Compétences et Carrières (ECC), via l'outil actuellement dénommé « Appli Carrière », axée autour des quatre politiques du Groupe Carrefour : les Femmes et les Hommes, les Actifs, les Marchandises ou Métiers et l'Argent.

Cet outil, commun à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (employés, agents de maîtrise et cadres), se veut plus fonctionnel, fluide et moderne. Il a pour mission de retranscrire les échanges ayant eu lieu au cours de l'Entretien Compétences et Carrières (ECC) mais a aussi vocation à assurer une meilleure visibilité par les équipes en charge des ressources humaines des demandes émises par chaque salarié en matière de gestion des carrières.

Chaque Entretien Compétences et Carrières (ECC) se décompose en deux entretiens distincts, regroupés au sein d'un même rendez-vous mais séparés d'un temps de pause. Le premier entretien doit porter sur les performances du salarié, tandis que le second doit être consacré à son développement professionnel.

L'entretien individuel doit être planifié suffisamment en amont, et dans la mesure du possible 3 semaines à l'avance, pour permettre au salarié de le préparer. De même, afin que le salarié puisse préparer ses entretiens dans les meilleures conditions possibles, une copie du support d'évaluation sera remise au salarié en amont des entretiens, sauf pour les salariés de l'encadrement qui disposent d'un accès à l'outil « Appli Carrière ».

Les échanges intervenus au cours de cet entretien sont formalisés dans un support d'entretien, dont une copie doit être remise au salarié.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Chaque année, à l'issue de la réalisation des entretiens, un point entre le Directeur de magasin et ses managers sera fait sur les entretiens effectués. Par la suite, le Directeur de magasin fera un point avec son Directeur Régional sur ce sujet. Ce point sera l'occasion d'échanger notamment sur les personnes évolutives et les demandes de formation des salariés.

Une sensibilisation de la hiérarchie sera mise en œuvre afin que ces entretiens aient bien lieu tous les ans.

De même, afin de permettre à l'ensemble des salariés de se familiariser avec ce nouvel outil et ainsi comprendre ses modalités de fonctionnement, la société CSF s'engage à mettre en place, à destination de tous les salariés, des actions de formation par le biais des « Minutes pro » ; pour cela, les salariés devront se rendre sur le site Cap Formation.

Pour les nouveaux directeurs, une formation sur la conduite des entretiens est réalisée durant le « passeport formation ».

Un suivi du nombre d'entretiens individuels professionnels réalisés sera effectué régulièrement. Ce suivi sera présenté aux membres de la Commission Nationale Formation ainsi qu'en réunion des Comités d'établissement.

Par ailleurs, il est rappelé que cet entretien professionnel sera proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation à temps plein ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée (période d'exercice d'une activité dans une autre entreprise mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel après une naissance ou une adoption (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du Code du travail) ;
- d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois (article L. 324 du Code de la sécurité sociale) ;
- à l'issue d'un mandat syndical.
-

7.4.1.1.2. BILAN PROFESSIONNEL RECAPITULATIF TOUS LES 6 ANS

Tous les 6 ans, cette durée étant appréciée par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien individuel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, afin notamment d'apprécier s'il a bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Ce bilan est formalisé par un compte-rendu dont une copie doit être remise au salarié.

7.4.1.2. LE COMITE CARRIERE

Afin de développer une dynamique d'application de la politique de gestion des carrières, le processus carrière prévoit la mise en place d'un Comité Carrière pour l'encadrement.

Le Comité Carrière permet d'identifier les personnes pouvant avoir une évolution ou un changement de poste.

Les informations examinées au sein du Comité Carrière s'appuient notamment sur les éléments recueillis lors de l'entretien individuel.

En complément, un calendrier commun harmonisé de mise en place de l'ensemble des Comités Carrières a été créé au niveau du Groupe en France. Son objectif est de garantir la cohérence des prises de décision.

Destiné au personnel d'encadrement, l'outil informatique de gestion de carrières commun aux entités du Groupe (actuellement dénommé « Appli Carrière »), permet de partager les processus de gestion des carrières en identifiant les talents et de faciliter la gestion au quotidien.

Afin de faciliter l'identification de salariés évolutifs au sein de la catégorie des employés commerciaux de niveau 4, les éléments recueillis au cours de leurs entretiens individuels seront remontés aux Directions des Ressources Humaines de chaque DO afin de pouvoir être analysés et abordés lors d'un point carrière. Lorsque des potentiels évolutifs sont détectés, un premier dispositif spécifique sera déclenché notamment par la réalisation d'un test. En cas de confirmation du potentiel évolutif du salarié, un plan de développement sera alors formalisé et mis en place.

Suite à la tenue des comités carrière, un retour sur la décision prise sera systématiquement effectué par le supérieur hiérarchique auprès des salariés concernés. En cas de réponse défavorable, celle-ci devra être motivée auprès du salarié.

7.4.1.3. LE PASSEPORT FORMATION INDIVIDUEL

Le passeport formation permet au salarié de disposer d'un état des formations suivies au sein de l'entreprise.

Il permet de formaliser la reconnaissance des compétences acquises par un salarié et lui permet le cas échéant de disposer d'un élément contribuant à la formalisation du rattachement des expériences acquises dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Afin d'aider les salariés à valoriser les formations suivies, et favoriser la mobilité tant interne qu'externe, les signataires du présent accord conviennent qu'un extrait du passeport formation sera remis aux salariés une fois par an.

Par la suite, l'entreprise s'engage à faire parvenir aux salariés les attestations de stage correspondant aux formations qu'ils auront suivies afin de leur permettre une mise à jour régulière de leur passeport formation.

7.4.1.4. LE SITE D'INFORMATION (ACTUELLEMENT DENOMME « ENVIE DE BOUGER »)

Afin que chaque salarié soit mieux informé sur les opportunités de recrutement, de mobilité et qu'il puisse être acteur de sa mobilité professionnelle, la Direction s'efforce en permanence de développer une information de qualité sur les filières et les métiers du Groupe et de faire de la taille et de la diversité des métiers du Groupe un atout pour la gestion des carrières.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Chaque salarié bénéficie d'un accès personnalisé au site « enviedebouger.carrefour.fr », grâce à un identifiant et un mot de passe qui lui sont communiqués sur son bulletin de paie qui permettent un accès sur le lieu de travail et au domicile du salarié.

Le site permet au salarié d'accéder à trois possibilités :

- S'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité, et déclarer ses souhaits de mobilité : Le salarié ayant un souhait de mobilité professionnelle et/ou géographique, sous réserve des conditions d'éligibilité, peut déclarer ses souhaits directement sur le site en renseignant le formulaire mobilité ;
- Postuler à une offre : Pour permettre à chaque salarié d'être acteur de sa mobilité professionnelle, l'onglet « nos offres » met à la disposition du salarié intéressé, cadre ou non cadre, les informations nécessaires sur la disponibilité des postes au sein des différentes entités du Groupe en France et les conditions requises pour les occuper ;
- S'informer sur les Passerelles : Ce dispositif rend accessible à chaque salarié les informations nécessaires à la compréhension des métiers du Groupe. Il identifie également les passerelles horizontales ou verticales qui offrent au salarié la possibilité d'envisager un déroulement de carrière au sein des différentes activités du Groupe en France.

Afin que chaque supérieur hiérarchique ait connaissance du souhait émis par l'un de ses salariés quant à une éventuelle mobilité et donc, de la saisie par ce dernier d'une demande en ce sens sur l'outil « *Envie de Bouger* », la société CSF invite les salariés à en informer leur supérieur hiérarchique afin de pouvoir bénéficier d'un réel accompagnement.

Enfin, afin de permettre à l'ensemble des salariés de se familiariser avec cet outil et comprendre ses modalités de fonctionnement, la société CSF s'engage à communiquer de nouveau sur l'outil « *Envie de Bouger* » au cours de l'année 2016.

7.4.1.5. VALORISER CERTAINS METIERS EN ADEQUATION AVEC LES BESOINS DE L'ENTREPRISE

Chaque année, la société CSF établit une cartographie des métiers conformément à l'Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) « *Parcours d'évolution professionnelle au sein du Groupe Carrefour France* » du 30 juin 2015. Afin d'anticiper les besoins de l'entreprise notamment des magasins en matière d'évolution des métiers, les parties conviennent que seront favorisées les actions de formation visant à l'acquisition d'un Certificat de Qualification Professionnelle en correspondance avec les métiers en tension identifiés au sein de la cartographie.

Ainsi, dès lors qu'un métier en tension est identifié au sein de la cartographie précitée et qu'un Certificat de Qualification Professionnelle reconnu au niveau de la branche du commerce de détail dont dépend CSF permet d'accéder à ce métier, les parties conviennent qu'une information sera effectuée auprès des salariés. Cette information permettra de répondre aux souhaits de certains salariés et de les mettre en adéquation avec les besoins d'évolution de l'entreprise.

Article 7.4.2. VALORISER L'EXPERIENCE ACQUISE

7.4.2.1. LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Ce processus permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle : diplôme professionnel, titre professionnel homologué par l'Etat ou certificat de qualification professionnelle de branche.

Le salarié qui souhaite faire une VAE doit avoir un entretien professionnel avec son hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines. L'objectif de l'entretien est de valider la faisabilité du projet professionnel et les modalités de sa mise en œuvre.

Les parties sont conscientes que la mise en œuvre d'une action de VAE se doit d'être en premier lieu une démarche personnelle à l'initiative du salarié et doit être ensuite partagée avec la hiérarchie. Elle nécessite de la part du salarié un investissement personnel important.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement à ce dispositif et entendent développer la VAE pour en faire un outil valorisant le développement professionnel sur les métiers. Un accompagnement spécifique pour les cadres souhaitant mettre en œuvre une action de validation des acquis de l'expérience a déjà été mis en place au sein de CSF.

Afin de favoriser le recours à la VAE et de développer la reconnaissance de l'expérience professionnelle des employés, un dispositif spécifique à destination des employés avec un accompagnement du salarié sera développé au sein de CSF. Ce dispositif consiste à la fois en un accompagnement collectif des salariés à travers des ateliers notamment d'appui à la rédaction du dossier et en un accompagnement individuel à travers des entretiens individualisés avec les salariés.

Dans le cadre de la mise en place de ce dispositif d'accompagnement, une communication sur le dispositif général de la VAE sera élaborée.

7.4.2.2. LE BILAN DE COMPETENCES

Un bilan de compétences est une technique qui permet à un salarié d'identifier ses connaissances et ses aptitudes, d'évaluer ses attitudes professionnelles et personnelles afin de mieux situer son parcours professionnel. Il a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences se déroule en 3 phases : la phase préliminaire a pour objet de définir et d'analyser la nature des besoins du salarié ; la phase d'investigation permet d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels et d'identifier et d'évaluer les compétences et les aptitudes du salarié ; pendant la phase de conclusion, les résultats du bilan de compétences sont exposés au salarié. Sont également envisagées les principales étapes du projet professionnel du salarié ou, le cas échéant, de son projet de formation.

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé pour réaliser un bilan de compétences. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat consécutives ou non (qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs), dont une année dans l'entreprise dans laquelle il effectue la demande.

-1er Septembre 2019-

Le salarié ayant déjà bénéficié, à sa demande, dans la même entreprise, d'un congé de bilan de compétences ne peut solliciter un nouveau congé de ce type avant un délai de 5 ans.

Le congé de bilan de compétences a une durée maximale de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Article 7.4.3. OFFRIR DES OPPORTUNITES DE MOBILITE

La mobilité interne permet d'offrir la possibilité à chacun de multiplier les expériences et savoir faire et ainsi enrichir ses connaissances ; elle permet aussi le développement des organisations de travail en diversifiant les expériences.

La mobilité professionnelle interne se traduit par un changement dans la fonction du salarié concerné.

La mobilité professionnelle interne a pour objectif, soit de faire évoluer le salarié dans son environnement professionnel, soit de s'engager dans une démarche de changement de métier.

Le premier acteur de la mobilité professionnelle et géographique est le salarié lui-même.

Celui-ci peut exprimer ses souhaits de mobilité lors de l'entretien annuel ou entretien professionnel, qui est le moment privilégié où chacun peut évoquer avec sa hiérarchie ses souhaits de mobilité. Le manager est donc un acteur primordial dans la mobilité professionnelle de ses salariés. Les Responsables des Ressources Humaines (RRH) accompagnent également les salariés dans leurs souhaits de mobilité, pour répondre à leurs interrogations et suivre l'évolution du dossier.

Le salarié peut par ailleurs compléter le formulaire de mobilité disponible sur le site « enviedebouger.carrefour.fr », et/ou en postulant à une offre publiée sur ce même site.

Par un process de gestion adapté, par l'analyse de la candidature du salarié et la connaissance des postes à pourvoir, il est veillé à l'adéquation entre les compétences et souhaits des salariés d'une part, et les besoins de l'entreprise d'autre part.

Le Groupe applique à ce jour un certain nombre de principes en matière de mobilité, et constituant un complément au processus de gestion de carrière déjà existant au sein de CSF :

- écouter les souhaits de mobilité des salariés émis à travers le formulaire de mobilité disponible sur le site « enviedebouger.carrefour.fr » et à l'occasion des entretiens professionnels ;
- faciliter l'accès à la mobilité interne par l'accès depuis le domicile à « enviedebouger.carrefour.fr », et la mise à disposition de fiches métiers ;
- rendre visible les postes vacants par la publication des postes sur « nos offres » ;
- étudier chaque souhait de mobilité émis par un salarié via « enviedebouger.carrefour.fr » ;
- communiquer une réponse à chaque salarié ayant émis des souhaits dans un délai maximum de 30 jours ;
- accompagner la mobilité par la mise en place de mesures facilitatrices et la mise en place d'une phase d'intégration ;

-1er Septembre 2019-

- assurer un suivi quantitatif des procédures de mobilité par l'Espace Emploi France.

L'ensemble de ces mesures contribue à fluidifier le marché interne du travail et à faciliter les mobilités dans le Groupe Carrefour afin de contribuer à la promotion professionnelle et sociale des salariés, tout en veillant à leur bien-être au travail.

Les parties souhaitent rappeler qu'un certain nombre de mesures facilitatrices à la mobilité sont prévues dans l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) « *Parcours d'évolution professionnelle au sein du Groupe Carrefour en France* » du 30 juin 2015, notamment dans le cadre d'une mobilité professionnelle et/ou une mobilité géographique telles que définies dans l'accord précité.

Sont notamment prévues la reprise de l'ancienneté au sein du Groupe par l'entité d'accueil pour chaque salarié muté, le bénéfice d'une phase d'intégration pour chaque salarié muté, la prise en charge des frais de déplacement et éventuels frais d'hébergement engendrés par l'entretien de sélection sur le site d'accueil de l'entité d'origine et l'octroi d'un jour de déménagement rémunéré. Ces dispositions ne se cumulent pas avec les dispositions de même nature prévues dans le cadre du statut collectif.

Article 7.4.4. JOURNEE DES METIERS

Afin de faire connaître davantage les métiers de CSF et du Groupe aux salariés et de les informer sur les dispositifs de formation existants, une « journée des métiers » sera organisée au plus tard le 31 décembre 2014. Cette journée permettra de présenter aux salariés :

- les métiers existants au sein de CSF et au sein des autres sociétés du Groupe en France ainsi que les passerelles horizontales et verticales ;
- les compétences et formations nécessaires pour occuper ces métiers ;
- les outils d'aide à la construction du parcours professionnel ;
- les aides à la mobilité professionnelle et/ou géographique.

Article 7.5. ACCOMPAGNER LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERÇANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES

L'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel est un atout professionnel pour les salariés concernés et constitue pour eux un investissement dans la vie sociale de l'entreprise. En effet, les représentants du personnel et les syndicats investis d'un mandat syndical dans l'entreprise sont les porte-paroles des salariés. Ils assurent un rôle de communication important au sein de l'entreprise et soutiennent les intérêts des salariés.

Ainsi, les expériences acquises dans ce cadre sont prises en compte dans leur évolution de carrière professionnelle.

L'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur le développement professionnel de son titulaire. Il ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la situation professionnelle du moment ou future, notamment en matière d'évolution de carrière ou de rémunération.

L'évolution de carrière et de rémunération des salariés élus ou exerçant des mandats est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé, tout en prenant en considération les expériences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel.

Article 7.5.1. EXERCICE DU OU DES MANDATS

Le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats doit pouvoir exercer effectivement son activité professionnelle, acquérir des compétences et progresser dans son métier.

Des dispositions adaptées destinées à faciliter l'exercice conjoint du mandat et de l'activité professionnelle sont définies entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné.

Lors de la première acquisition d'un mandat, un entretien pourra être organisé à la demande du salarié avec son responsable hiérarchique en présence d'un responsable des ressources humaines, afin d'adapter éventuellement la charge de travail au temps nécessaire à l'exercice du mandat. Sont rappelées à cette occasion les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice du mandat.

Article 7.5.2. EVOLUTION DE CARRIERE

Les salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif bénéficient, chaque année, d'un entretien avec leur responsable hiérarchique. Pour les salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical national ou central, cet entretien est réalisé en présence d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise.

Cet entretien d'évaluation permet d'effectuer un point sur l'évolution de carrière du salarié élu ou mandaté. Il porte sur l'appréciation de la performance réalisée et l'évaluation des compétences utilisées dans l'emploi tenu. Il doit ainsi permettre de fixer de nouveaux objectifs, lesquels doivent être proportionnés et adaptés à l'exercice d'un mandat syndical et de dégager les axes de progrès pour une meilleure performance professionnelle. Il prend en compte les compétences techniques, les qualités professionnelles et l'expérience acquises. Au regard des souhaits professionnels de l'intéressé, il permet d'identifier les besoins en formation et/ou les possibilités d'évolution professionnelle sur le même métier ou sur un métier différent si notamment les compétences professionnelles acquises le permettent.

L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie professionnelle avec l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat seront notamment évoquées et les solutions adaptées sont recherchées. Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit et une copie est remise au salarié.

Toutefois, le salarié concerné peut demander à ce que l'expérience acquise dans le cadre de son mandat ne soit ni évoquée, ni prise en compte lors du point sur son évolution de carrière. Dans ce cas, ce refus est formalisé.

La Direction de la société CSF concernée s'assure chaque année de l'organisation, de la réalisation, de la formalisation et de la conservation de cet entretien.

Article 7.5.3. FORMATION

7.5.3.1. GARANTIE DE FORMATION

Les représentants du personnel bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation identique à celui des autres salariés de l'entreprise.

Il est nécessaire de distinguer les formations économiques, sociales et syndicales destinées à accompagner l'exercice du mandat, des formations individuelles dont l'objet est d'assurer l'évolution professionnelle des salariés.

7.5.3.2. MAINTIEN ET EVOLUTION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Si la durée de l'activité professionnelle a été notablement réduite (de 2/3 de la durée de travail fixée dans le contrat de travail du salarié) en raison du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, la hiérarchie examine dans quelles conditions le salarié élu ou mandaté pourrait bénéficier d'une formation. Celle-ci doit être de nature à faciliter, soit une remise à niveau, soit une réorientation professionnelle, en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

7.5.3.3. BILAN DE COMPETENCES ET D'ORIENTATION

A l'issue de six années, consécutives ou non, au cours desquelles il a assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps (en moyenne plus de 2/3 de son temps de travail), le salarié élu ou mandaté peut, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, réaliser un bilan de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé, pourra, après une analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel. Celui-ci doit notamment permettre, selon le cas, d'identifier des besoins de formation de remise à niveau, d'approfondir une spécialisation ou d'aborder une reconversion.

7.5.3.4. GARANTIE DE REMUNERATION

L'exercice du mandat électif ou désignatif par un salarié ne peut être pris en compte pour arrêter toute décision concernant sa rémunération.

7.5.3.5. GARANTIE DE RETOUR A ACTIVITE

Lorsqu'un représentant du personnel ou syndical perd ou abandonne ses mandats représentatifs ou désignatifs qu'il occupait en moyenne à plus de 2/3 de son temps de travail contractuel et qu'il souhaite recouvrer une activité professionnelle en adéquation avec ses compétences acquises, l'entreprise met alors en œuvre le processus suivant :

- entretien individuel entre le représentant concerné et sa hiérarchie ou un responsable des ressources humaines, au cours duquel ce dernier peut évoquer ses différents souhaits professionnels (poste, affectation...) et étudier avec la hiérarchie les possibilités offertes ou accessibles ;
- mise en œuvre si nécessaire d'une formation d'adaptation et entretien individuel au terme de cette formation ;
- vérification du respect d'égalité de traitement en matière de rémunération sur le poste occupé.

-1er Septembre 2019-

Les dispositions du présent article ne se substituent pas aux obligations prévues par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Par, ailleurs, il est rappelé que l'article L. 2141-5 alinéa 4 du Code du travail prévoit que « lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Article 7.5.4. COMMISSION NATIONALE FORMATION

Les parties rappellent que l'accord du 22 mai 2014 sur « *l'exercice du droit syndical et sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel au sein de CSF* » a institué une Commission Nationale de la Formation. Les parties conviennent que le suivi du présent avenant se fera au sein de cette commission.

Elle est composée de :

- 3 représentants de la Direction, dont le Responsable du Service Formation ou la personne qu'il aura désignée ;
- 2 représentants par organisation syndicale représentative.

Cette commission se réunit deux fois par an afin d'examiner les documents relatifs à la formation professionnelle transmis aux membres du CCE. Lors de ces réunions, un focus pourra être fait avec les membres sur des projets de formation spécifiques.

Article 7.6. DES FORMATIONS POUR LES SALARIES INAPTES EN VUE DE FAVORISER LEUR RECLASSEMENT (Extrait de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF, à durée déterminée du 22 mars 2017, rétroactif au 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019)

Les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude pourront bénéficier de formations internes ou externes en vue de favoriser leur reclassement dans l'entreprise, dans le Groupe ou à l'extérieur du Groupe Carrefour.

Les salariés seront informés de la possibilité de suivre une formation en vue de favoriser leur reclassement interne ou externe.

Article 7.6.1. FORMATION EN VUE D'UN RECLASSEMENT EN INTERNE

Les salariés inaptes pourront suivre des formations internes et/ou un programme de Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) en vue de favoriser leur reclassement au sein de la société CSF ou d'une autre entité du Groupe Carrefour.

Article 7.6.2. FORMATION EN VUE D'UN RECLASSEMENT EN EXTERNE

En l'absence de reclassement interne possible pour les salariés handicapés déclarés inaptes par le médecin du travail, la société CSF s'engage à abonder de 21 heures (ce qui équivaut à 3 jours de formation) le compte du Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés concernés, dans la limite de 150 heures, et à examiner avec eux les demandes de formation exprimées.

Par ailleurs, la société CSF veillera à ce que les dispositifs de formation figurant dans l'avenant n°1 à l'accord du 22 mai 2014 sur la formation professionnelle au sein de CSF du 27 mai 2016 (Congé Individuel de Formation (CIF), période de professionnalisation, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), bilan de compétences) soient proposés aux salariés concernés par un reclassement.

Une nouvelle campagne de communication rappelant l'existence de ces dispositifs de formation sera menée durant la période d'application du présent accord, afin qu'ils puissent être connus de tous, et notamment des salariés en situation de handicap.

Ces actions de formation ou ces programmes d'accompagnement doivent être destinés à favoriser le reclassement du salarié en externe en vue d'une embauche rapide.

Ces formations ayant pour objectif le reclassement du salarié sont financées dans le cadre du budget visé à l'article 2.3 de l'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF.

TITRE 8 EMPLOI & DIVERSITE

EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 8.1. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de CSF (Accord à durée indéterminée du 22 mai 2014 et son avenant n°1 du 27 mai 2015).

Article 8.1.1. RENFORCER LA POLITIQUE D'EMBAUCHE ET DE MIXITE DE L'EMPLOI

La société CSF convient d'appliquer une politique d'embauche exempte de toute discrimination.

En 2013, CSF a procédé à plus de 17 000 embauches. Parmi ces embauches, plus de 22% sont faites en CDI dont 54% sont des femmes et 46% sont des hommes. 59% des embauches faites en CDD sont des femmes.

Ainsi, de par l'importance du nombre de recrutement et des embauches qui en découlent, CSF se doit d'adopter une politique de recrutement neutre et égalitaire.

8.1.1.1. OBJECTIF : GARANTIR LE RESPECT DU PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE

Une attention particulière est portée à l'équilibre du recrutement entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise.

Les parties considèrent que les femmes et les hommes partagent et possèdent les mêmes types de compétences techniques et managériales, à emploi comparable.

Les parties affirment ne pas être favorables actuellement à l'application de quotas. Elles souhaitent néanmoins tendre vers une meilleure parité entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes. Ainsi les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur les compétences requises, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

CSF veillera donc à ne jamais indiquer le sexe dans ses offres d'emploi. En conséquence, chaque poste à pourvoir fera l'objet d'une offre d'emploi sans indication du genre et sera formulée de façon objective et non discriminante, afin de permettre aux hommes et aux femmes d'y postuler.

CSF veillera à ce que ces principes de non discrimination soient respectés par tous les acteurs du recrutement, qu'ils soient internes ou externes par le biais des entreprises de placement.

Ainsi, en externe, une clause de « Respect de la Diversité » sera présente dans tous les contrats signés avec les cabinets de recrutement extérieurs.

-1er Septembre 2019-

En interne, les principes de non discrimination à l'embauche sont expliqués lors de la formation au recrutement dispensée aux Directeurs de Magasin. Ces principes seront également inscrits dans les livrets d'accueil des nouveaux embauchés.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage lors du recrutement à ne pas prendre en compte la situation de famille pour la sélection des candidats.

En outre, chaque fois que cela sera possible, et compte tenu de la parfaite neutralité de cette méthode, le « recrutement par simulation », tel que préconisé par Pôle Emploi, est poursuivi pour le recrutement des employés.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise veillera à ce que les acteurs du recrutement ne demandent au candidat que des informations en lien avec l'emploi proposé et veillera à proscrire toute question concernant la vie privée et familiale.

Ainsi, CSF se fixe pour objectif que :

- 100 % des offres d'emploi émises par CSF seront sans indication du genre et formulées de façon objective et non discriminante, afin de permettre aux hommes et aux femmes d'y postuler.

8.1.1.2. OBJECTIF : FAVORISER LA MIXITE DES EMPLOIS

Les signataires affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, la direction a la volonté de favoriser la mixité des emplois en incitant le recrutement de femmes sur des métiers à forte population masculine et le recrutement d'hommes sur des métiers à forte population féminine.

La mixité des emplois doit être recherchée, notamment par le développement de possibilités pour les femmes intéressées, et qui souhaitent évoluer vers des métiers actuellement plutôt masculins, et inversement.

Afin de respecter l'objectif de mixité des emplois, des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement très masculins, et inversement.

Dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

Par exemple, en 2013 et 2014, des actions de communication sur le rayon Boucherie ont été réalisées mettant en avant des collaboratrices.

De la même façon, une action de communication sera concentrée sur le secteur de la caisse qui attire aujourd'hui une grande majorité de femmes afin de valoriser les postes d'encaissement et de susciter des candidatures masculines, et ce au plus tard en 2017.

En complément, CSF souhaite mener un travail sur la rédaction des offres d'emplois sur certaines fonctions à forte représentation masculine afin qu'elles soient plus attractives pour les femmes.

Ce travail sera mené sur les offres d'emplois de Directeur (ce) de magasin ainsi que Manager de magasin et ce, afin d'attirer plus de candidatures féminines.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

La Direction de CSF veillera à ce que l'image donnée en communication externe de recrutement, en cas de déséquilibre entre les femmes et les hommes au sein des différents métiers soit plus attractive pour les candidats du sexe éventuellement sous représenté. Les parties conviennent, par exemple, que des témoignages de femmes ou d'hommes exerçant un métier dans lequel un sexe est sous représenté pourront être recueillis et présentés dans les supports de communication interne tels que l'intranet de Carrefour Market, les magazines internes, ...

Dans le cadre de ses relations avec les établissements de formation, universités ou écoles, notamment en vue de l'intégration de la pépinière d'entreprise, CSF s'attachera à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des métiers.

A cet effet, CSF s'engage à renforcer sa présence dans les forums étudiants, les écoles et/ou universités et se fixe comme objectif que chaque direction opérationnelle effectuera au moins une fois par an une présentation de ses métiers à l'occasion d'une intervention dans l'un des établissements susmentionnés.

CSF s'engage à mener des actions de communication auprès des étudiants et des jeunes diplômés en favorisant la mixité des candidatures dans le cadre des offres de stage et en communiquant auprès des étudiants la position et les engagements de l'entreprise sur l'égalité hommes femmes.

Un suivi annuel des actions de communication en faveur des écoles et des universités sera établi et présenté aux membres de la commission de suivi. De plus, un suivi détaillé par Direction Opérationnelle de ces forums sera présenté une fois par an dans chaque comité d'établissement.

Afin de favoriser la mixité dans l'emploi, CSF se fixe pour objectif d'organiser une « Opération Emploi Market » en 2015.

Cette opération sera dédiée à l'emploi pour promouvoir nos métiers et communiquer à l'échelle nationale et régionale sur nos offres d'emploi auprès d'une large cible, en interne et en externe. Cette opération permettra notamment d'attirer plus de candidatures féminines et de mettre en avant des collaboratrices CSF.

8.1.1.3. OBJECTIF : AMELIORER L'ACCESSIBILITE DES FEMMES AUX POSTES D'ENCADREMENT

Carrefour Market souhaite poursuivre le développement d'une politique visant à accroître le taux de recrutement de femmes dans l'encadrement, postes dans lesquels elles sont généralement sous représentées.

Carrefour Market rappellera aux entreprises de placement (Pôle Emploi, intérim, cabinet de recrutement,...) son attachement au principe d'égalité et son souhait d'obtenir des candidatures des 2 sexes dans une proportion équivalente en fonction des candidatures reçues, des contraintes du marché de l'emploi et des compétences des candidats. La mise en place d'un équilibre entre les femmes et les hommes dépendra du nombre de candidats des 2 sexes ayant postulé.

Concernant le recrutement des agents de maîtrise et des cadres, l'entreprise veillera à ce que la part des femmes et des hommes dans les embauches reflète les candidatures reçues, dans le respect des critères d'embauches.

Au 30 septembre 2014 :

- le poste de manager magasin était occupé par 311 femmes et 517 hommes ;
- le poste de directeur (ce) de magasin était occupé par 106 femmes et 448 hommes ;
- le poste de directeur (ce) régional(e) était occupé par 3 femmes et 44 hommes ;
- le poste de conseiller(e) de franchise était occupé par 33 hommes.

Afin de réduire les écarts constatés plus particulièrement pour les fonctions suivantes : manager de magasin, directeur (ce) de magasin, directeur (ce) régional(e) et conseiller(e) de franchise, CSF s'engage sur les 3 années de l'avenant à augmenter de 5% le nombre total de femmes cadres dans ces 4 fonctions.

-1er Septembre 2019-

De plus, afin d'atteindre son objectif d'amélioration de la représentation des femmes aux postes d'encadrement, CSF souhaite s'engager sur un nombre de femmes sur les fonctions de Directeur (ce) de magasin, ainsi que de Directeur (ce) Régional(e) et conseiller(e) de franchise)

Ainsi, au plus tard fin 2017, CSF se fixe pour objectif de compter :

- 150 femmes Directrices de magasin ;
- 6 femmes Directrices régionales ou Conseillères de franchise.

Article 8.1.2. ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Tout comme le recrutement, la formation participe à l'objectif d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

Au 31 décembre 2013, le rapport de situation comparée fait état que la répartition des formations dispensées entre les femmes et les hommes est proportionnelle à la répartition des femmes et des hommes dans l'effectif par catégorie professionnelle. Ainsi, pour la catégorie des Employés : 71% des stagiaires de la catégorie Employés étaient des femmes alors qu'elles représentaient 72% de l'effectif. Pour les agents de maîtrise, 45% des stagiaires étaient des femmes tout en représentant 54% de l'effectif. Enfin, 29% des stagiaires de la catégorie Cadres étaient des femmes alors qu'elles représentaient 31% de l'effectif.

De plus, au 31 décembre 2013, CSF comptait 20 218 stagiaires et 25 353 jours de formation, dont 50% pour les femmes.

8.1.2.1. ACCES IDENTIQUE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties rappellent leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs, quelles que soient la catégorie socioprofessionnelle et les contraintes familiales.

L'entreprise veillera à ce que les moyens de formation apportés aux employés, agents de maîtrise et cadres, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel.

Dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle validé par son supérieur hiérarchique, le salarié bénéficiera des formations correspondantes notamment de type bureautique (word, excel, ...).

Les parties signataires souhaitent rappeler que 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 aux travailleurs de nuit, la réalisation de leur formation dans des conditions identiques à celles de leurs collègues de jour.

Les parties souhaitent également rappeler que les salariés peuvent accéder à des formations qualifiantes notamment à travers les périodes de professionnalisation.

-1er Septembre 2019-

8.1.2.2. FACILITES D ACCES AUX FORMATIONS POUR LES SALARIES AYANT DES CONTRAINTES FAMILIALES

Afin de faciliter l'accès aux formations pour les salariés, notamment les femmes, ayant des contraintes familiales, l'entreprise a mis en place les moyens suivants :

- sont favorisés les déplacements locaux plutôt que régionaux et nationaux pour suivre une formation ;

- privilégier pour les formations qui le permettent des systèmes de formation « e Learning ».

Afin de permettre une plus grande souplesse dans l'accès aux modules de formation à distance existants dans l'entreprise, une plateforme dédiée au E Learning (actuellement dénommée « Cap Formation ») a été mise en place afin de favoriser l'accès des salariés ;

- une prime de garde d'enfant de 20 € par jour et par enfant ou un chèque emploi service du même montant, au choix du salarié, sera attribuée aux salariés ayant au moins un enfant à charge et ayant dû engager des frais de garde d'enfant à la suite d'une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail. Un coupon d'information et de demande d'aide financière de 20 euros est joint avec toute convocation envoyée à tout salarié de CSF en formation. Cette prime sera étendue aux salariés effectuant une formation économique, sociale et syndicale et remplissant les conditions ci-dessus.

La Direction communiquera au salarié au moins 20 jours avant le début de la session, le lieu et les dates de la formation à laquelle il doit participer.

CSF s'engage à réaliser une information sur l'existence et les modalités de cette prime dans une lettre qui sera remise à chaque salarié avec son bulletin de paie et ce, au plus tard fin 2015.

Ainsi, CSF se fixe pour objectif que :

- 100% des salariés qui en font la demande et remplissent les conditions, bénéficieront de la prime garde d'enfant.

Le suivi du nombre de salariés ayant bénéficié de la prime de garde d'enfant sera présenté en commission de suivi une fois par an et sera mis en annexe du rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle.

8.1.2.3. DEVELOPPER DES ACTIONS DE FORMATION SUR L'EGALITE DES CHANCES ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET HOMMES

Conscient que l'égalité professionnelle concerne tous les acteurs de l'entreprise, CSF s'engage à mettre en place des actions de formations et de sensibilisation à l'Egalité des chances dont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, CSF s'engage à développer des actions de formation en lien avec les engagements du label Egalité Hommes Femmes :

- Formation des équipes Ressources Humaines ;
- Formation des équipes opérationnelles (directeurs (ces) de magasin, directeurs (ces) opérationnel (les) et directeurs (ces) régional (es)).

CSF se fixe comme objectif :

- de former 100% des Directeurs (ces) de magasin au plus tard fin 2015.

CSF s'engage également à réaliser une sensibilisation des managers et des employés via la communication interne.

Article 8.1.3. PROMOTIONS PROFESSIONNELLES

8.1.3.1. OBJECTIF : ASSURER L'EGALITE DES CHANCES DANS L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel. Cela implique qu'ils aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière, doivent être de même nature pour les femmes et les hommes. L'entreprise s'engage ainsi à ne pas prendre en compte la situation de famille des salariés pour décider des évolutions. Les critères sont fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de l'exercice de la fonction, et de la qualité professionnelle.

Ainsi, CSF veillera à ce que l'absence pour congé de maternité ne fasse pas obstacle à l'évolution de carrière selon les opportunités internes et les compétences de l'intéressé(e).

Les entretiens professionnels sont l'occasion pour la hiérarchie d'écouter les souhaits professionnels.

Lorsqu'un poste deviendra vacant ou en cas de création de poste, l'entreprise favorisera en premier lieu la promotion interne. Dans ce cadre, des possibilités d'évolution seront offertes tant aux hommes qu'aux femmes. La Direction des Ressources Humaines tentera de recueillir autant de candidatures féminines que masculines lorsqu'une promotion sera envisagée.

- **Le site « envie de bouger » / nos offres**

L'entreprise mettra en œuvre des moyens afin que les salariés puissent prendre connaissance des offres d'emplois. C'est dans cette optique que le site « envie de bouger » a été mis en place pour permettre à tout salarié, en postulant directement en ligne, de faire connaître ses choix de mobilité aussi bien professionnels que géographiques. Il s'agit d'une opportunité pour le salarié qui dispose ainsi d'un véritable levier afin de gérer sa mobilité.

La rubrique « nos offres » permet également aux salariés de connaître les postes existants et de postuler en ligne en vue d'une promotion dans le cadre de la gestion de carrières.

Dans la mesure des informations existantes, Carrefour Market s'engage à donner aux membres de la commission de suivi le nombre de candidatures et le nombre de salariés ayant bénéficié d'une mutation grâce au site « envie de bouger ».

CSF se fixe pour objectif de réaliser une communication spécifique adressée aux salariés sur le site Envie de bouger afin de le faire connaître à l'ensemble des collaborateurs et ce, au plus tard fin 2015.

- **L'amélioration de la représentation des femmes dans les postes à responsabilité (cadres niveau 7 et plus)**

Afin de promouvoir l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, les parties ont la volonté d'accroître le pourcentage des femmes dans la catégorie encadrement. Pour ce faire, des efforts seront poursuivis dans chaque métier de l'entreprise pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes et ainsi tendre vers un équilibre entre les femmes et les hommes notamment sur les postes à responsabilités.

Dans la continuité du plan Women Leaders, Carrefour Market souhaite participer à la progression des femmes en termes d'évolution professionnelle par le biais de la promotion interne.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Au 31 octobre 2014, les femmes cadres sont au nombre de 703 et représentent donc 31.7% des salariés cadres (effectifs sièges et magasins). Il apparaît donc que la présence des femmes dans les postes de direction et plus généralement dans les postes à responsabilité a progressé mais doit encore être améliorée.

En conséquence, CSF se fixe pour objectif de faire évoluer le nombre de femmes cadres à :

- 33% d'ici fin 2015 ;
- 35% d'ici fin 2017.

Afin que cet objectif soit respecté, 100% des femmes ayant postulé en interne sur les postes de directeur (ce) de magasin et directeur (ce) régional(e) seront reçues en entretien dès lors que leur supérieur hiérarchique aura validé leur positionnement professionnel.

De plus, outre le fait que tout souhait d'évolution vers un poste de directeur(ce) de magasin et directeur(ce) régional(e) apparaîtra dans l'outil de gestion des carrières lorsque cet outil est utilisé, celle-ci sera obligatoirement transmise au N+2 afin que celui-ci en prenne connaissance.

Dans le cadre du processus de gestion des carrières, des Comités carrière sont mis en place pour l'encadrement afin d'identifier les personnes pouvant avoir une évolution, qu'elle soit verticale ou horizontale.

Afin de respecter son objectif d'amélioration de la représentation des femmes dans les postes à responsabilité, CSF se fixe pour objectif :

- l'organisation d'un Comité carrière par an dédié exclusivement aux Femmes.

Carrefour Market s'engage à suivre de façon régulière la répartition par sexe des promotions par niveau et à le présenter une fois par an auprès des membres de la commission de suivi.

Par ailleurs, l'article III.1.2 de l'accord relatif à la formation et aux parcours professionnels au sein de CSF du 22 mai 2014 prévoit que : « *Afin de faciliter l'identification de salariés évolutifs au sein de la catégorie des employés commerciaux de niveau 4, les éléments recueillis au cours de leurs entretiens individuels seront remontés aux Directions des Ressources Humaines de chaque DO afin de pouvoir être analysés et abordés lors d'un point carrière* ».

En complément de ce dispositif, les parties souhaitent par cet avenant ajouter qu'une attention particulière sera portée par les Directions des Ressources Humaines aux éléments remontés relatifs aux femmes employés commerciaux de niveau 4 détectées évolutives.

• **Assurer l'employabilité des salariés de retour de congés maternité, parentaux ou de longue maladie**

Afin d'assurer l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle, les salariés concernés par un congé de maternité ou parental, bénéficieront d'un examen de leurs besoins en formation lors de l'entretien de retour de congé prévu à l'article V.3.2 de l'accord égalité du 22 mai 2014.

Les salariés de retour d'une absence maladie d'une durée supérieure à 6 mois bénéficieront à leur retour, d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel l'examen de leurs besoins en formation sera réalisé.

Les salariés de retour de congé de maternité, parental ou d'une absence maladie supérieure à 6 mois pourront, demander à suivre un parcours de formation par le biais d'une période de professionnalisation permettant l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) reconnu par la branche.

La direction s'engage à étudier ces demandes et à favoriser cette démarche.

8.1.3.2. ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

La mobilité géographique des salariés de l'entreprise doit être facilitée afin de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

- **Couple salarié dont les deux conjoints travaillent au sein du Groupe CARREFOUR**

Comme cela se pratique actuellement, en cas de mobilité géographique d'un salarié dont le conjoint travaille dans le groupe, l'entreprise s'efforcera de proposer à celui-ci une solution d'emploi similaire, au sein du Groupe CARREFOUR, dans la zone régionale d'accueil.

Priorité de réembauchage

Le salarié de CSF qui aurait démissionné afin de suivre son conjoint, salarié du Groupe, bénéficie pendant un an à compter de la rupture du contrat de travail, d'une priorité de réembauchage au sein de CSF, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. Le salarié démissionnaire sera informé de l'existence de cette priorité de réembauchage à l'occasion de sa démission.

Si l'intéressé a exprimé son intention de bénéficier de la priorité, l'employeur informera le salarié des postes disponibles et compatibles avec sa qualification dans un rayon de 50 km du site d'accueil du conjoint muté, salarié du Groupe.

Le salarié intéressé par une ou plusieurs offres devra faire parvenir sa candidature auprès du service ressources humaines de la Direction Opérationnelle concernée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Une réponse écrite, qu'elle soit positive ou négative, lui sera alors adressée par le service des ressources humaines de la Direction opérationnelle concernée dans un délai d'un mois.

Le salarié qui serait ainsi réembauché au sein de CSF verra son ancienneté reprise.

Avant son départ de l'entreprise, le salarié aura la possibilité de s'identifier sur le site « envie de bouger » afin de faire connaître la région sur laquelle il souhaite trouver un emploi suite à la mutation de son conjoint.

- **Couple dont l'un des conjoints travaille hors du Groupe CARREFOUR**

En cas de mobilité géographique d'un salarié, dont le conjoint ne travaille pas dans le Groupe, le service RH de l'entreprise apportera son aide pour faciliter la recherche d'un emploi dans le bassin régional d'accueil, notamment en se rapprochant de Pôle Emploi et d'une entreprise de travail temporaire.

Dans toute la mesure du possible, la mobilité géographique du/de la salarié(e) devra être anticipée de façon à prendre en compte ses obligations personnelles et notamment le calendrier scolaire.

Article 8.1.4. REMUNERATION

8.1.4.1. OBJECTIF : GARANTIR L'EGALITE SALARIALE

L'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes.

La rémunération à l'embauche est liée au poste, au niveau de formation, à l'expérience et aux responsabilités confiées et ne doit en aucun cas tenir compte du sexe de la personne recrutée.

L'entreprise veillera également à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps.

8.1.4.2. SUPPRIMER PROGRESSIVEMENT D'EVENTUELS ECARTS NON JUSTIFIES ENTRE LES REMUNERATIONS DES FEMMES ET DES HOMMES

8.1.4.2.1. FAVORISER LE TEMPS COMPLET

Dans certains métiers ou fonctions, la réduction des écarts salariaux peut passer notamment par des mesures visant à augmenter le taux d'emploi à temps complet.

La volonté de l'entreprise est donc de proposer davantage de temps complet ce qui pourrait permettre d'améliorer la mixité des emplois et de réduire les éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

8.1.4.2.2. DIAGNOSTIC SUR LES REMUNERATIONS

Les parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

Une attention particulière sera portée aux postes à responsabilité des cadres.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être uniquement basée sur les compétences de la personne, son expérience professionnelle, son ancienneté, sa formation, son niveau de responsabilité et les résultats obtenus liés à sa fonction.

La rémunération individuelle des agents de maîtrise et des cadres, sera déterminée sur la base de critères objectifs, ci-dessus mentionnés, sans discrimination entre les femmes et les hommes.

Dans son bilan social, à l'indicateur 222 « montant des 10 plus hautes rémunérations » CSF indique le nombre de femmes incluses dans cette catégorie.

Diagnostic

A l'examen du bilan comparé, les partenaires sociaux avaient constaté que des écarts salariaux existent entre les hommes et les femmes du statut cadres. Conformément à l'engagement pris dans l'accord initial du 15 décembre 2011, un diagnostic a été réalisé au cours de l'année 2012 et présenté aux membres de la commission de suivi de l'accord en septembre 2012.

Ce diagnostic a porté sur les managers magasin, les directeurs de magasin et les directeurs régionaux afin d'étudier plus finement les écarts salariaux et les raisons de ces écarts.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

La comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer les éventuels écarts injustifiés de rémunération a été faite en tenant compte notamment des éléments suivants :

- fonction exercée ;
- poste occupé ;
- durée du travail ;
- qualification professionnelle ;
- ancienneté dans l'entreprise et dans le poste ;
- niveau d'éducation et/ou diplôme ;
- historique des résultats professionnels au sein de l'entreprise ;
- expérience professionnelle lors de l'embauche ;
- mobilité ...

Ce diagnostic n'a pas fait ressortir d'écarts de rémunération significatifs non justifiés sur les fonctions analysées.

Cependant, les parties signataires conviennent qu'une attention particulière doit être portée annuellement à l'évolution des écarts moyens de rémunération à travers le rapport de situation comparée afin que d'éventuels écarts de rémunération significatifs non justifiés ne se créent pas dans le temps.

CSF s'engage à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail et pour des performances, des compétences, une expérience professionnelle et une qualification identiques. L'objectif de CSF étant de faire disparaître tout écart non justifié de la rémunération entre les femmes et les hommes à postes et compétences équivalents.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à rappeler, notamment dans les communications relatives à la revue annuelle salariale, les principes généraux de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes.

En complément, afin de s'assurer que les congés maternité ou congés d'adoption ne pénalisent pas les salariés dans l'évolution de leur rémunération, il est convenu que les salariés de retour d'un congé maternité, ou congé d'adoption bénéficieront des augmentations générales attribuées à l'ensemble d'une catégorie professionnelle qui seraient attribuées pendant leur congé.

Ainsi, CSF se fixe pour objectif que :

- 100 % des directeurs (ces) de magasin soient sensibilisés sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes lors de la revue salariale ;
- 100% des salariés en congé maternité ou d'adoption bénéficieront de l'augmentation générale des salaires qui aurait lieu pendant leurs congés maternité ou adoption.

Article 8.1.5. MATERNITE, PATERNITE, ADOPTION ET PARENTALITE

8.1.5.1. MATERNITE

Concernant le suivi de la femme enceinte, la Direction prendra contact avec le médecin du travail à compter de la déclaration de grossesse.

Ces contacts permettront notamment d'échanger sur l'adaptation du poste de travail aux besoins de la salariée enceinte.

Par ailleurs, le statut collectif de la société CSF prévoit qu'« à l'expiration du 3^{ème} mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à réduire sa durée journalière de travail de ¼ heure, sans réduction de salaire ».

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les parties conviennent de compléter l'article 22.1 relatif à l'aménagement des conditions de travail des femmes enceintes du statut collectif CSF du 22 mai 2014 par les dispositions suivantes : « A l'expiration du 5^{ème} mois de grossesse ; toute salariée sera autorisée à réduire sa durée journalière de travail de ½ heure, sans réduction de salaire ».

Compte tenu des contraintes imposées par les traitements, les salarié(e)s qui suivent une Procréation Médicalement Assistée bénéficieront d'un aménagement d'horaires pour se rendre aux examens médicaux pendant la durée de traitement.

Le salarié formulera par écrit sa demande avec un délai de prévenance de 15 jours. Un justificatif d'absence sera remis à sa hiérarchie.

La direction s'engage à répondre favorablement à toutes les demandes des salariés concernés par la Procréation Médicalement Assistée.

L'entreprise s'engage à ce que la salariée retrouve à l'issue du congé maternité son précédent poste.

Pour rappel, les prescriptions médicales émises par le médecin du travail à l'égard des femmes enceintes, notamment en matière de travail dans le froid, devront être respectées.

Concernant le congé de naissance, l'article 10 de l'accord sur le statut collectif de la société CSF du 22 mai 2014 est modifié comme suit : le congé de naissance de 3 jours est pris lors de la survenance de l'évènement le justifiant et au maximum dans un délai d'un mois suivant le jour de l'évènement à l'origine du congé.

8.1.5.2. LE CONGE PATERNITE

Un bilan sur la prise du congé paternité sera effectué (nombre de jours de congés de paternité pris dans l'année avec une répartition par catégorie hiérarchique).

8.1.5.3. PARENTALITE

L'entreprise réaffirme que les congés liés à la parentalité, en particulier les congés parentaux d'éducation doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes.

Le livret sur la parentalité édité en 2009, rappelant l'ensemble des droits et dispositifs spécifiques à l'entreprise, fera l'objet d'une actualisation et sera réédité au plus tard fin 2015.

Le livret sur la parentalité sera présenté aux membres de la Commission de suivi de l'accord avant sa diffusion.

8.1.5.3.1. DEPART EN CONGE

Tout salarié sera reçu, avant son départ en congé maternité/ adoption ou parental, en entretien avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien permettra au responsable hiérarchique et au salarié d'échanger sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé.

Au cours de cet entretien, devront notamment être abordés les points suivants :

- durée prévisionnelle de l'absence,
- formation, souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé,
- scénarii d'affectation géographique et fonctionnelle lors de la reprise du travail.

Les objectifs annuels du salarié pouvant prétendre à une prime sur résultat seront réexaminés afin de tenir compte de la période du congé de maternité ou d'adoption.

-1er Septembre 2019-

Cet entretien individuel fait l'objet d'une formalisation écrite. Cet entretien ne se substitue pas aux entretiens d'évaluation professionnelle mais peut lui être concomitant.

Pendant son congé maternité/ adoption ou parental, afin de conserver un lien avec l'entreprise, la personne restera destinataire des informations générales adressées aux salariés, notamment les informations liées à l'exercice de son activité professionnelle.

Devenir des congés payés en cas d'impossibilité de prise avant le départ en congé de maternité ou d'adoption

La salariée qui part en congé maternité ou d'adoption, bénéficiera du maintien de son compteur de CP pendant la durée de son congé. Elle devra toutefois prendre le reliquat de congés payés à l'issue de son congé maternité ou d'adoption.

Alimentation du CET par des jours et ou des éléments de salaire

Afin de s'assurer que les salariés en congé maternité ou d'adoption soient bien destinataires des deux formulaires d'alimentation du CET transmis à l'ensemble des salariés chaque année, ces formulaires seront, pour ces salariés, envoyés à leur domicile.

8.1.5.3.2. RETOUR DE CONGE

Le salarié qui est parti en congé maternité / adoption ou parental devra, au minimum un mois avant la reprise de son activité, être reçu en entretien avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien permettra d'examiner les conditions de réintégration du salarié, soit dans son emploi d'origine (en cas de congé maternité / adoption) ou similaire (en cas de congé parental), soit dans un emploi s'intégrant dans le cadre d'une évolution professionnelle souhaitée.

Sans préjuger de la réponse qui lui sera apportée, le salarié pourra faire part de son souhait de reprendre son poste d'origine ou non au cours de cet entretien.

Ainsi, pourra notamment être précisée au cours de cet entretien, la mise en place d'actions de formation nécessaires à l'exercice de nouvelles responsabilités. L'articulation vie privée/vie professionnelle (mode de garde des enfants, contraintes personnelles particulières, ...) devra également être abordée lors de cet entretien avec l'accord du salarié.

En cas de congé parental supérieur à un an, le salarié sera incité, à son retour de congé, à utiliser les heures de DIF qu'il a acquises pour suivre une ou plusieurs formations. A cet effet, le salarié qui utilise 50 % des heures de DIF acquises pour suivre une ou plusieurs formations, verra abonder ce crédit de 14 heures par la Direction de l'entreprise.

Plus généralement, tout salarié revenant d'une absence supérieure à 4 mois au cours de laquelle des évolutions technologiques sont apparues, bénéficiera d'une formation d'adaptation.

Dans le cas d'une absence supérieure à 3 ans, le salarié bénéficiera d'une formation d'adaptation.

Enfin, à son retour de congé maternité ou d'adoption, le salarié pourra demander un aménagement de son emploi du temps en accord avec son supérieur hiérarchique, et ce jusqu'à l'âge d'entrée en première année de maternelle de l'enfant. Une réponse écrite devra obligatoirement être apportée au salarié.

Il est également rappelé que tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté à la date de naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de 16 ans, peut bénéficier d'un congé parental à temps partiel.

Un support est mis à disposition des opérationnels amenés à réaliser ces entretiens avant le départ en congé maternité/ adoption ou parental et au retour de ces mêmes congés pour leur permettre de les préparer puis de les réaliser.

8.1.5.4. SALAIRE, INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET PRIMES

Les parties rappellent que le congé de maternité, le congé paternité ainsi que le congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif et n'ont donc aucun impact sur la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul du 13ème mois et des primes.

Ces droits, hormis les droits liés à l'ancienneté, sont suspendus en cas de congé parental.

L'entreprise s'engage le cas échéant, à verser au salarié, pendant la durée de son congé maternité, de son congé paternité ou de son congé d'adoption le complément de salaire entre le plafond de la sécurité sociale et le salaire perçu par le salarié.

Si une augmentation générale de salaire a lieu pendant son congé maternité ou le congé d'adoption, le salarié devra en bénéficier.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou le congé d'adoption soit sans incidence sur le déroulement de carrière et sur la rémunération (y compris les primes).

Article 8.1.6. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITES FAMILIALES

CSF réaffirme sa préoccupation d'aider ses collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

En ce sens, le Groupe CARREFOUR a signé en 2008 la Charte de la parentalité. En vertu de cette Charte, les parties s'engagent donc à faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, à créer un environnement favorable aux salariés parents en particulier pour la femme enceinte et à respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

A travers la Charte des engagements secteur caisse, CSF s'est engagé autour de 6 axes pour améliorer les conditions de travail des personnes travaillant en caisse, notamment sur l'organisation du travail en vue de la conciliation vie privée et vie professionnelle.

De plus, en 2014, CSF a signé la Charte sur l'équilibre des temps de vie qui reconnaît l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle comme gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

8.1.6.1. OBJECTIF : AMELIORER LA CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PERSONNELLE PAR DES MESURES D'AMENAGEMENTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

8.1.6.1.1. AMENAGEMENTS D'HORAIRE

Enfant ou conjoint handicapé

Le salarié dont l'enfant ou le conjoint handicapé ou en longue maladie nécessite des soins permanents à heure fixe ou des soins permanents planifiés, bénéficiera s'il le souhaite, sur présentation d'un certificat médical, d'un aménagement d'horaires, en accord avec son supérieur hiérarchique.

Rentrée scolaire

Comme le prévoit les statuts collectifs de CSF, les salariés pourront demander à leur supérieur hiérarchique l'autorisation d'aménager leur emploi du temps de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes jusqu'à l'entrée en classe de 6ème inclus, sauf en cas d'impératif lié à l'activité.

Favoriser le cumul d'emplois ou de postes

L'entreprise se doit de faciliter le cumul d'emplois pour les salariés à temps partiel en aménageant les horaires de travail de ces salariés, dès lors que les contraintes organisationnelles le permettent. Ainsi, sur présentation d'un contrat de travail ou d'une attestation d'emploi d'une autre société qui précise les contraintes horaires, et à condition que le salarié n'ait pas précédemment refusé un passage à temps complet au sein de la société CSF, les horaires de travail du salarié pourront être répartis sur 3 journées ou 6 demi-journées par le biais d'un avenant au contrat de travail.

Les salariés engagés dans une procédure de divorce

Un aménagement d'horaires temporaire pourra être demandé par un salarié en cours de procédure de divorce et dont les horaires ne lui permettent pas de faire garder ses enfants. Cette demande sera ensuite étudiée par le directeur de magasin et fera l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Les salariés en situation de veuvage avec enfant(s)

Lors du décès du conjoint, un aménagement d'horaires temporaire pourra être demandé par un salarié en situation de veuvage et dont les horaires ne lui permettent pas de faire garder ses enfants. Cette demande sera ensuite étudiée par le directeur de magasin.

Autorisation d'absence spéciale liée à la paternité

Afin que le rôle du père se construise également avant l'arrivée de l'enfant, Carrefour Market met en place un système d'autorisations spéciales d'absences liées à la paternité. Ainsi, chaque futur père bénéficiera sur justificatif d'une autorisation spéciale d'absence pouvant aller jusqu'à 3 heures pour lui permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future mère.

8.1.6.1.2. REUNIONS ET DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

L'entreprise veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Ainsi, pour les sièges et sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

les horaires de travail et les réunions trop matinales, tardives ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

Pour les magasins, les partenaires sociaux conviennent que les réunions en dehors des horaires d'ouverture sont parfois nécessaires pour réunir tout le personnel ensemble, notamment les hôtesses de caisse. Toutefois, l'employeur veillera à limiter le nombre de ces réunions afin de ne pas perturber l'organisation personnelle des salariés. Par ailleurs, lorsque les salariés sont convoqués à ces réunions de travail, le temps passé à ces réunions est rémunéré comme du temps de travail effectif.

En dehors de ce cas exceptionnel, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail et les réunions trop matinales, tardives ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

8.1.6.1.3. CONGE DE PRESENCE FAMILIALE

En complément des congés conventionnels de l'entreprise et des congés légaux, les parties conviennent de créer pour les salariés, à compter de la mise en application du présent avenant, un congé de présence familiale.

Ainsi, les salariés concernés pourront s'absenter pour faire face aux obligations familiales suivantes :

- naissances multiples ;
- Enfants, conjoint ou parents handicapés ;
- Parents en fin de vie ;
- Enfants en fin de vie ;
- Parents en situation de dépendance.

Ce congé non rémunéré, devra être pris sur une période minimale de 1 mois et ne pourra excéder une année à compter du 1er jour de mise en place. Il pourra éventuellement être accolé à un congé conventionnel.

Pendant la période de congé, les droits à congés payés seront suspendus et l'ancienneté du salarié sera suspendue.

Les salariés concernés doivent avoir une ancienneté minimale de 3 mois au moment de la demande.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

8.1.6.2. OBJECTIF: AMELIORER LA CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE FAMILIALE PAR DES DISPOSITIONS LIEES A LA PARENTALITE

Carrefour Market souhaite poursuivre sa politique d'accompagnement de la parentalité et s'efforcera de mettre en place des dispositions permettant aux salariés de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle.

Afin d'aider les couples divorcés, la direction favorisera le positionnement des congés, en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires.

Carrefour Market met en place le concept intitulé « Familles en Entreprise » afin de permettre aux parents salariés de faire découvrir de façon ludique et pédagogique à leurs enfants leur univers professionnel. Ils pourront ainsi visiter ensemble leur lieu de travail et leur expliquer leur métier.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

CSF se fixe pour objectif :

- de déployer ce concept sur 150 magasins chaque année.

Le suivi du nombre de magasins ayant organisé le concept « familles en entreprise » sera réalisé et présenté 1 fois par an à la commission de suivi de l'accord.

Une carte cadeau naissance constitué d'un bon d'achat est remis aux pères et aux mères lors de la naissance de leur enfant. CSF se fixe pour objectif que :

- 100% des salariés ayant déclaré la naissance de leur enfant auprès du service paie recevront à leur domicile cette carte cadeau naissance.

Le suivi du nombre de salariés ayant bénéficié du carte cadeau naissance sera réalisé et présenté 1 fois par an à la commission de suivi de l'accord. La carte cadeau naissance se substitue à l'ancien dispositif du « kit naissance » qui comprenait des produits pour le bébé.

Afin d'améliorer la conciliation vie personnelle / vie professionnelle, CSF souhaite également s'engager en matière de formation professionnelle en développant des actions de formations adaptées aux besoins des femmes.

Ainsi, CSF s'engage à développer une formation à destination des femmes évolutives intitulée « *Reprendre une activité au retour d'un congé maternité ou parental* » afin d'aider les femmes à l'issue de ce type de congé dans la reprise de leur activité et améliorer la conciliation vie professionnelle / vie familiale.

Article 8.1.7. SENSIBILISATION ET PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La promotion des actions prévues dans le cadre du présent accord en faveur de l'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une évolution des mentalités en la matière.

Dans le but de parvenir à une évolution durable des mentalités et des comportements en faveur de l'égalité professionnelle, des actions de communication et de sensibilisation seront mises en œuvre au sein de l'entreprise.

Le management à tous les niveaux doit être exemplaire dans ses attitudes, ses discours et ses décisions. La dimension « égalité professionnelle » devra être intégrée dans les problématiques de management et d'organisation.

Ainsi, CSF s'engage à ce que les aspects d'Egalité des chances dont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, soient intégrés dans les parcours de formation de management.

Convaincu que la promotion de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise ne se fera que par l'engagement de tous les acteurs de l'entreprise, CSF souhaite par la sensibilisation et l'information :

- faire comprendre les enjeux liés à la non-discrimination ;
- faire évoluer les mentalités et pratiques ;
- favoriser la reconnaissance et la mise en œuvre des objectifs fixés dans le présent accord.

Il appartient à chacun de veiller à ce que les salariés ne véhiculent pas, par des propos, des attitudes ou des comportements, des représentations contraires à la dignité et au respect de la femme et de l'homme.

Afin de sensibiliser au mieux tous les acteurs de l'entreprise, CSF s'engage à développer des actions de formation en lien avec les engagements du label Egalité Hommes Femmes :

- formation des équipes Ressources Humaines ;
- formation des équipes opérationnelles (directeurs (ces) de magasin, directeurs (ces) opérationnel (les) et directeurs (ces) régional (es)).

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Comme indiqué dans l'article II.4 du présent avenant, CSF se fixe comme objectif de former 100% des directeurs (ces) de magasin au plus tard fin 2015.

CSF s'engage également à réaliser une sensibilisation des managers et des employés via la communication interne.

Par ailleurs, l'entreprise réalisera une communication sur les grands principes de l'égalité des chances dont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès 2015 à l'ensemble du personnel par affichage et par la suite, par tout autre moyen présent dans l'entreprise (Intranet, magazine interne, ...).

En outre, le nouvel accord sera présenté à tous les directeurs de magasin au cours d'une réunion de région.

Pour une parfaite information du personnel, le présent accord sera mis en ligne dans sa rédaction intégrale sur le portail Market. Une rubrique dédiée à la diversité sera insérée dans le Portail Market.

Par ailleurs, une synthèse du plan d'action contenu dans le rapport de situation comparée fera l'objet chaque année d'un affichage à destination des salariés afin qu'ils prennent connaissance des principales informations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Enfin, CSF se fixe pour objectif d'organiser une Réunion Nationale Femmes Leaders spécifique Market afin de promouvoir l'égalité professionnelle et la politique menée en la matière notamment par le recueil de témoignages et ce, au plus tard en 2017.

Accompagnement des salariés victimes de violences conjugales

Parce que l'entreprise fonde son développement sur les principes d'action et de comportement socialement responsables, elle doit être attentive au phénomène social complexe qu'est la violence conjugale.

Ainsi, lorsque les autorités publiques communiquent sur ces questions, l'entreprise s'engage à relayer les messages de sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes ou aux hommes.

De plus, dès lors qu'elle apprend qu'un membre du personnel est victime de violences conjugales, le service compétent veille en toute discrétion à lui prêter soutien et collaboration, et à l'informer sur la législation en vigueur relative notamment à sa protection. Une information leur sera donnée plus spécifiquement sur les dispositifs des organismes du 1% logement relatifs au relogement d'urgence.

Des associations peuvent aider les victimes de violences conjugales et notamment :

Violences conjugales - femmes infos service : 3919

Ouvert du lundi au samedi de 8h à 22h. Jours fériés de 10h à 20h (sauf 1^{er} janvier, 1^{er} mai et 25 décembre). Service anonyme d'écoute pour les victimes, leur entourage et les professionnels.

Article 8.1.8. SUIVI DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

8.1.8.1. MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de mettre en place une Commission de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui se réunira annuellement, afin de s'assurer de la bonne application de l'accord et de suivre les progrès réalisés.

Cette Commission sera composée :

- de deux représentants de la Direction ;
- de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord.

Les représentants du personnel sont invités à faire des propositions d'action visant à promouvoir l'égalité professionnelle. Ces propositions seront examinées lors de la réunion annuelle de la Commission de suivi et une réponse sera apportée à ces propositions par la Direction.

Au regard des éléments communiqués à la Commission de suivi, celle-ci pourra demander l'ouverture d'une nouvelle négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de CSF.

8.1.8.2. MISE EN PLACE D'INDICATEURS DE SUIVI

L'entreprise mettra en place des indicateurs de suivi relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant d'analyser les évolutions et les progrès réalisés dans les différents domaines visés par le présent accord.

Ces indicateurs permettront l'élaboration d'un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes, qui sera présenté à la Commission de suivi au cours de la réunion annuelle.

Ces indicateurs porteront notamment sur :

- la répartition selon l'effectif ;
- la répartition selon la catégorie socio professionnelle ;
- la répartition selon l'âge et l'âge moyen par catégorie professionnelle ;
- la répartition de la durée et de l'organisation du travail ;
- la répartition des congés (maternité, parental à temps plein et à temps partiel, paternité, sans solde, sabbatique et pour création d'entreprise) ;
- la répartition selon le niveau de la CCN ;
- la répartition des embauches, par âge, par statut, par catégorie et par sexe ;
- la répartition des départs par catégorie, par âge et par sexe ;
- la répartition des promotions par catégorie et par sexe ainsi que le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations (par catégorie professionnelle) ;
- l'ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ainsi que l'ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ;

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- la répartition des rémunérations par catégorie et par sexe et les évolutions moyennes femmes / hommes, ainsi que la rémunération à l'embauche ;
- la répartition dans l'accès à la formation et dans la durée des sessions de formation, par niveau et par sexe et selon le type d'actions (adaptation au poste/maintien dans l'emploi ou développement des compétences) ;
- la situation respective des femmes et des hommes par rapport au salaire moyen, la durée moyenne entre deux promotions, à l'exercice de fonctions d'encadrement et décisionnelles ;
- le suivi du nombre de candidatures et du nombre de salariés ayant bénéficié d'une mutation grâce au site « envie de bouger » dans la mesure des informations existantes ;
- nombre de salariés ayant bénéficié du versement de la prime de garde d'enfants ;
- nombre de forums étudiants, écoles ou universités par DO ;
- nombre de directeurs (ces) de magasin formés à l'égalité des chances ;
- nombre de magasins ayant organisé le concept « familles en entreprise » ;
- nombre de salariés ayant bénéficié de la carte cadeau naissance.

LES JEUNES & LES SENIORS

Article 8.2. Accord intergénérationnel de la société CSF (Accord à durée déterminée du 03 février 2017)

Article 8.2.1. DEFINITION DES TRANCHES D'AGES DES SALARIES « JEUNES » ET DES SALARIES « SENIORS » CONCERNES PAR LES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD

Les engagements pris par le présent accord concernent les salariés relevant du périmètre de la société CSF.

Au regard du diagnostic préalable réalisé, et notamment de la pyramide des âges de l'entreprise au 31 décembre 2015, les parties signataires conviennent que les engagements pris par le présent accord concerneront :

- les salariés âgés de moins de 26 ans : « *salariés jeunes* » ;
- et les salariés âgés de 50 ans et plus : « *salariés seniors* ».

L'entreprise, qui regroupe 29 607 salariés au 31 décembre 2015, comprend 7 296 salariés jeunes et 5 727 salariés seniors.

Les mesures prises dans cet accord pourront néanmoins être déclinées selon des tranches d'âges différentes.

Article 8.2.2. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Depuis de nombreuses années, la société CSF fait de l'accès des jeunes à l'emploi et de leur insertion professionnelle, un axe fort de sa politique Ressources Humaines.

Par le biais du présent accord, l'entreprise souhaite réaffirmer sa volonté de poursuivre sa politique en matière d'emploi et d'intégration des jeunes, en la renforçant par des nouvelles mesures.

8.2.2.1. OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE D'EMBAUCHE DE JEUNES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

En 2015, 13 755 salariés âgés de moins de 26 ans ont été embauchés au sein de la société CSF, dont 2 914 en Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Ainsi, 21,19% des embauches de jeunes ont été réalisées sous la forme d'un CDI.

Les parties signataires conviennent d'augmenter à 21,5% le nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI par rapport au nombre total d'embauches de jeunes de moins de 26 ans durant la période d'application de l'accord. La société CSF s'engage également à recruter des jeunes via le dispositif des emplois d'avenir. Ce dispositif s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans à la date de signature du contrat (30 ans pour les salariés en situation de handicap), pas ou peu qualifiés, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, et résidant soit dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les zones de revitalisation rurale (ZRR), soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'objectif est de recruter des employés commerciaux en CDI à temps complet afin qu'ils suivent un parcours de formation pendant une durée de 36 mois, qui leur permettra de développer leurs compétences et d'apprendre un métier.

8.2.2.2. MODALITES D'ACCES A LA FORMATION, NOTAMMENT AU PLAN DE FORMATION, DES JEUNES, EN PARTICULIER LES MOINS QUALIFIES

La formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour développer les compétences et le potentiel des salariés. C'est pourquoi, la société CSF met en place chaque année des actions de formation à destination de l'ensemble de ses salariés, et notamment des plus jeunes.

Les offres de formation proposées par la société CSF et intégrées chaque année dans le plan de formation, sont mises en place pour favoriser l'employabilité des salariés mais également leur évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Afin de permettre aux « *salariés jeunes* », en particulier les moins qualifiés, de valoriser leurs compétences, la société CSF continuera de favoriser leur accès à des parcours de formation visant à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

A ce titre, conformément à l'avenant n°1 du 27 mai 2016 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 22 mai 2014, une prime de diplôme d'un montant forfaitaire de 170€ bruts sera accordée, sous réserve de respecter certaines conditions, aux salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) qui obtiennent un CQP ou qui ont suivi intégralement la formation en vue de l'obtention d'un CQP en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité.

Par ailleurs, la société CSF souhaite rappeler son attachement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet à tout salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle, et ainsi d'obtenir une certification professionnelle : diplôme professionnel, titre professionnel homologué par l'Etat ou certificat de qualification professionnelle de branche.

Consciente que la VAE est un outil majeur visant à promouvoir l'employabilité des jeunes, notamment les moins qualifiés, la société CSF s'engage à procéder à une nouvelle communication sur ce dispositif de formation au moins une fois durant la période d'application du présent accord.

Par ailleurs, la société CSF entend poursuivre ses efforts de formation de base à destination des salariés les moins qualifiés qui rencontrent des difficultés de compréhension ou d'expression de la langue française, avec le calcul ou encore l'orthographe, notamment via la formation Evolupro.

Enfin, la société CSF s'engagera à favoriser la participation des salariés qui le demanderaient au parcours de formation en vue de l'obtention du Certificat Voltaire. L'objectif du Certificat Voltaire est de certifier le niveau en orthographe (à l'écrit) des candidats, avec fiabilité et objectivité. Ce Certificat a vocation à être mentionné sur un curriculum vitae. Cette action de formation certifiante pourrait alors être suivie, dans la limite d'une fois, via les heures acquises au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié. Une communication sur ce Certificat sera réalisée au cours de la durée d'application du présent accord.

8.2.2.3. MODALITES D'INTEGRATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

La société CSF considère qu'une bonne intégration des « *salariés jeunes* », nouvellement embauchés, est indispensable afin de leur permettre une meilleure prise de poste et de mieux appréhender la réalité de leur travail.

Dans ce cadre, elle souhaite mettre en place les actions prioritaires suivantes facilitant la découverte de leur nouvel environnement de travail :

- la désignation de référents ;
- un parcours d'accueil à effectuer par chaque « *salarié jeune* », nouvel embauché.

Par ailleurs, la société CSF organisera une formation test dédiée au recrutement et à l'intégration de nouveaux salariés sur le premier semestre 2017 à destination des directeurs de magasins. Selon les résultats de ce test, la société CSF pourra être amenée à déployer cette formation sur l'ensemble de son périmètre national.

8.2.2.3.1. DESIGNATION ET FONCTIONS DES REFERENTS

Dans le cadre de son parcours d'intégration chaque « *salarié jeune* » arrivant dans l'entreprise, quelque soit la nature de son contrat, se verra désigner, sous la responsabilité et l'implication du Directeur de magasin, un salarié « *référént* ».

Le référent sera chargé :

- d'accueillir le « *salarié jeune* » ;
- de faciliter son intégration en l'accompagnant dans la découverte de son environnement de travail : pour cela, il lui transmettra sa connaissance de l'entreprise et de son univers métier ;
- de diriger le « *salarié jeune* » vers les bons interlocuteurs, et notamment de présenter le référent handicap du magasin ;
- d'être à son écoute ;
- de gérer les aspects administratifs de son intégration ;
- et d'assurer le lien avec le tuteur, prévu à l'article 4 du présent accord.

Le référent sera l'interlocuteur privilégié auquel le « *salarié jeune* » pourra s'adresser en cas de difficulté dans son intégration. Pour cela, il est important que celui-ci soit reconnu tant pour ses qualités professionnelles que pour ses qualités humaines.

Afin de permettre au référent de réaliser au mieux les missions qui lui sont attribuées auprès du « *salarié jeune* » dont il est en charge de l'intégration, la société CSF s'engage à lui libérer du temps durant la période d'intégration.

De par son rôle de coordination, le référent sera un membre de l'encadrement.

Les parties signataires souhaitent rappeler que le référent se distingue du tuteur tel que défini par l'article 4 du présent accord.

8.2.2.3.2. MISE EN PLACE D'UN PARCOURS D'ACCUEIL DANS L'ENTREPRISE

Les parties signataires souhaitent tout d'abord rappeler l'importance que revêt l'accueil des nouveaux salariés dans l'entreprise. En effet, un accueil bien réalisé lors des premières semaines de présence dans l'entreprise est une étape déterminante dans la réussite du processus d'intégration.

-1er Septembre 2019-

Ainsi, afin d'accompagner les « *salariés jeunes* » dans la découverte de leur nouveau cadre de travail, la société CSF mettra en place pour chacun d'eux un parcours d'accueil qui comprendra :

- la présentation du « *salarié jeune* » à l'ensemble des salariés présents au moment de son arrivée et à sa hiérarchie ;
- la visite du site (locaux de travail, vestiaires, salle de pause etc...) ;
- la communication du nom du salarié « *référént* », prévu à l'article 2.3.1 du présent accord ;
- la remise du dossier administratif (contrat de travail, informations sur la complémentaire santé et prévoyance, information sur l'épargne salariale, modalités de remise de la carte PASS).

Ce parcours d'accueil sera effectué durant les premières semaines suivant la date d'embauche du « *salarié jeune* », et, dans la mesure du possible, au cours de la première semaine de son arrivée au sein de la société CSF.

De plus, l'entreprise fera également bénéficier le « *salarié jeune* » d'un parcours d'intégration via un dispositif E-Learning, conformément aux dispositions de l'avenant n°1 du 27 mai 2016 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 22 mai 2014.

L'objectif de ce parcours d'intégration par le E-Learning est de permettre au nouveau salarié de découvrir et de comprendre précisément ses nouvelles tâches à travers différents modules.

Il est nécessaire qu'en amont du suivi par le « *salarié jeune* » de ce parcours, un échange soit fait entre le manager et le « *salarié jeune* », nouvellement embauché, afin de lui expliquer le déroulement du parcours.

A l'issue de la formation E-Learning, outre un point avec le manager, un entretien sera réalisé avec le référent pour s'assurer de la bonne compréhension de la formation par le « *salarié jeune* » et pour répondre à ses interrogations.

En parallèle, la société CSF continuera à remettre à chaque nouvel arrivant, y compris les alternants, un support d'intégration lors de l'entretien d'accueil. Il reprendra notamment les incontournables à connaître sur l'entreprise. Un support sur le thème de l'hygiène et de la sécurité sera également remis aux « *jeunes salariés* », afin qu'ils acquièrent lors de leur intégration un socle de connaissances dans ce domaine.

Ces différents supports, déjà existants au sein de la société CSF, sont susceptibles d'évoluer dans le temps. Une communication sur l'existence de ces différents outils a été et sera de nouveau réalisée durant la période d'application du présent accord, à destination des équipes des Ressources Humaines et des Directeurs de magasin.

Par ailleurs, l'entreprise veillera à ce que le « *salarié jeune* », comme tous les autres salariés de l'entreprise, puisse disposer dès son arrivée des outils et du matériel nécessaires à l'exercice de ses fonctions, notamment en ce qui concerne sa tenue de travail et les éventuels équipements de protection individuelle.

8.2.2.4. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE D'UN ENTRETIEN DE SUIVI ENTRE LE JEUNE, SON RESPONSABLE HIERARCHIQUE ET SON REFERENT

Un entretien de suivi sera mis en place entre le « *jeune salarié* », son responsable hiérarchique et son référent à l'issue du premier mois de sa date d'entrée dans l'entreprise pour faire le point sur le bon déroulement de son intégration dans son poste, les compétences acquises depuis son arrivée dans l'entreprise et celles qui doivent l'être pour une meilleure efficacité professionnelle.

Pour les salariés ayant un tuteur, celui-ci participera également à cet entretien de suivi.

8.2.2.5. PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET DES STAGES ET CONDITIONS D'ACCUEIL DES ALTERNANTS ET DES STAGIAIRES

- **Recours à l'alternance**

La société CSF réaffirme son engagement en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes via notamment les dispositifs d'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Ils constituent une voie privilégiée de recrutement des jeunes et du développement de leurs compétences et s'inscrit dans une démarche de transmission des savoirs.

Dans le cadre du présent accord, la société CSF s'engage à accueillir chaque année au moins 1 250 alternants sur l'ensemble de son périmètre national.

- **Recours aux stages**

Afin de permettre à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement secondaire, d'avoir un premier contact avec le monde du travail, l'entreprise souhaite maintenir sa politique d'accueil et d'intégration de stagiaires.

Ainsi, dans le cadre de l'accord de la société CSF portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité et la lutte contre les discriminations du 19 mai 2016, la société CSF se fixe pour objectif d'accueillir chaque année au moins 500 stagiaires sur l'ensemble de son périmètre national.

La société CSF tient cependant à rappeler que les stages ne peuvent avoir pour objet d'occuper un poste permanent de l'entreprise.

- **Favoriser l'accès à un poste en CDI aux alternants et stagiaires écoles**

La société CSF s'engage à favoriser l'accès à un poste en CDI ouvert dans l'entreprise aux stagiaires écoles ou alternants qui ont effectué leur période de stage ou d'alternance au sein de la société CSF. Pour cela, à l'issue de la période de stage ou d'alternance, le jeune sera reçu par le manager avec qui il étudiera les possibilités de recrutement et d'intégration dans l'entreprise.

8.2.2.6. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES ETUDIANTS

Le salarié étudiant travaillant au sein de la société CSF pourra obtenir un aménagement de ses horaires pour se libérer le jour de ses examens, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Par ailleurs, les salariés étudiants en fin d'études pourront être rencontrés par la Direction pour évoquer les possibilités d'embauche à un poste correspondant à leur niveau d'étude et leurs compétences.

De plus, dans le cadre de son engagement pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lors d'un entretien avec une salariée étudiante, le Directeur du magasin présentera les différentes actions pour l'accès des femmes aux postes d'encadrement et de Directrice, ainsi que pour la mixité des métiers développées au sein de la société CSF.

8.2.2.7. INDICATEURS DE SUIVI

Les signataires du présent accord considèrent que les indicateurs suivants permettront de suivre annuellement les objectifs en matière d'insertion durable des jeunes dans l'emploi :

-1er Septembre 2019-

- seuil d'embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI par rapport au nombre total d'embauches de jeunes de moins de 26 ans :
 - o objectif pour l'année 2017 : 21,3 %
 - o objectif pour l'année 2018 : 21,4 %
 - o objectif pour l'année 2019 : 21,5 %
- nombre de jeunes recrutés chaque année via le dispositif des emplois d'avenir ;
- nombre de jeunes par statut ayant bénéficié d'un dispositif de VAE ;
- nombre de jeunes ayant obtenu un CQP en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité et nombre de primes de diplôme versées à cette occasion ;
- nombre d'embauches en alternance réalisées chaque année ;
- nombre de stagiaires accueillis chaque année.

Article 8.2.3. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Les parties conviennent que les engagements en faveur de l'emploi des seniors portent tout particulièrement sur les quatre domaines suivants :

- le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés seniors dans l'entreprise ;
- l'évolution de carrière et l'accès à la formation ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- l'aménagement de la fin de carrière et de la transition entre activité et retraite.

8.2.3.1. OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

La société CSF souhaite tout d'abord rappeler son attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge. En effet, l'entreprise s'engage à ce qu'en matière de recrutement les critères retenus dans le choix soient uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, et que soit proscrite toute référence à l'âge et au sexe. Les capacités professionnelles des candidats à un poste doivent être appréciées en toute objectivité, en dehors de tout préjugé ou de tout stéréotype.

Une campagne de communication sur la non-discrimination à l'embauche liée à l'âge sera effectuée durant la période d'application du présent accord, afin de sensibiliser tous les acteurs, et notamment ceux du recrutement aux règles de non-discrimination.

De plus, le présent accord sera transmis à l'Espace Emploi France afin qu'il ait une parfaite connaissance des engagements de la société CSF en matière de recrutement des seniors et des jeunes.

Afin de favoriser le recrutement des seniors, un partenariat avec des réseaux spécialisés, notamment avec Pôle Emploi sera également développé.

En 2015, la part de recrutement des salariés seniors âgés de 50 ans et plus au sein de la société CSF a atteint 3,25%.

Afin de renforcer sa politique de recrutement respectueuse de la diversité, la société CSF s'engage à ce que, au terme du présent accord, l'embauche de salariés seniors âgés de 50 ans et plus atteigne 3,4 % de l'ensemble des recrutements (CDI et CDD).

Pour cela, la société CSF s'engage à faciliter le recours aux Contrats à Durée Déterminée (CDD) seniors, dans le respect des dispositions légales. Ces contrats visent à favoriser le retour à l'emploi des salariés seniors âgés de plus de 57 ans et à leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein. Pour pouvoir bénéficier de ce type de contrat, la personne âgée de plus de 57 ans doit être inscrite depuis plus de trois mois comme

-1er Septembre 2019-

demandeur d'emploi ou bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé. Le CDD senior peut être conclu pour une durée maximale de 18 mois, renouvelable une fois, sans pouvoir excéder 36 mois. Le salarié titulaire d'un CDD senior, comme tout autre titulaire d'un CDD « classique », dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Au 31 décembre 2015, la part des salariés âgés d'au moins 50 ans était de 19,34% de l'effectif.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors, la société CSF s'engage à porter à 19,5% le taux d'emploi des salariés d'au moins 50 ans, d'ici au terme de l'accord.

8.2.3.2. EVOLUTION DE CARRIERES ET ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- **Evolution de carrière**

L'entretien individuel est un moment privilégié d'échanges et d'écoute entre le salarié et son supérieur hiérarchique permettant de faire le point sur les performances, les compétences, le parcours professionnel du salarié et d'envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

Consciente de l'importance de la tenue de cet entretien, et de son enjeu dans la carrière des salariés, la société CSF, et plus généralement le Groupe Carrefour, ont lancé en 2016 une nouvelle campagne d'Entretien Compétences et Carrières (ECC), via l'outil actuellement dénommé « *Appli Carrière* », axée autour des quatre politiques du Groupe Carrefour : Femmes et les Hommes, les Actifs, les Marchandises ou Métiers et l'Argent.

Cet outil, commun à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (employés, agents de maîtrise et cadres), se veut plus fonctionnel, fluide et moderne. Il a pour mission de retranscrire les échanges ayant eu lieu au cours de l'Entretien Compétences et Carrières (ECC) mais a aussi vocation à assurer une meilleure visibilité par les équipes en charge des ressources humaines des demandes émises par chaque salarié en matière de gestion des carrières.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de se familiariser avec cet outil et comprendre ses modalités de fonctionnement, des actions de formation via des « *Minutes pro* » ont été mises en place au sein de l'entreprise. Pour cela, les salariés doivent se rendre sur le site Cap Formation.

- **Accès à la formation professionnelle**

Les parties reconnaissent la nécessité et la responsabilité d'assurer l'accès pour tous à la formation professionnelle en fonction des besoins de chacun et de la nécessaire adaptation des emplois aux évolutions technologiques.

Ceci est encore plus vrai pour les salariés seniors afin de développer leur employabilité et de sécuriser leur parcours professionnel.

La société CSF veillera à ce que les dispositifs de formation figurant dans l'avenant n°1 à l'accord du 22 mai 2014 sur la formation professionnelle au sein de CSF du 27 mai 2016 (Congé Individuel de Formation (CIF), période de professionnalisation, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), bilan de compétence) fassent de nouveau l'objet d'une communication durant la période d'application du présent accord, afin qu'ils puissent être connus de tous, et notamment des salariés seniors.

Plus encore, la société CSF se fixe pour objectif que 100% des demandes de salariés seniors de bénéficier de ces dispositifs de formation soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord. En cas de refus, une réponse écrite et motivée sera adressée à chaque salarié concerné.

8.2.3.3. MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

La santé au travail constitue un axe fort de la politique sociale de la société CSF.

Les accords sur la santé au travail au sein de la société CSF, dont le plus récent a été signé le 20 octobre 2015, ont permis d'engager une démarche permettant de faire évoluer la politique de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise et de prévenir la pénibilité au travail. En concertation avec les partenaires sociaux, des acteurs internes à l'entreprise au niveau national telle que la Commission nationale sur la santé au travail, mais aussi local via les Commissions HSCT de chaque comité d'établissement ou encore les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ont vu leurs missions et leurs moyens matériels évoluer.

Développer le maintien dans l'emploi des salariés seniors passe nécessairement par une attention particulière de leurs conditions de travail et des aménagements éventuels.

C'est pourquoi, afin de préserver la santé et la sécurité au travail des salariés seniors, la société CSF s'engage à :

- limiter le nombre de salariés seniors reconnus travailleurs de nuit ;
- faire bénéficier, sur demande, les salariés seniors de 50 ans et plus agents de maîtrise d'une seconde journée entière de repos par semaine en sus du jour de repos hebdomadaire ;
- favoriser le rapprochement domicile – lieu de travail des salariés seniors, dans la mesure du possible et sur demande de leur part adressée au Directeur de magasin ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle concernée, par le biais d'une mutation géographique dans un magasin à proximité de leur domicile ;
- limiter toute mobilité géographique pour les salariés seniors à moins de 5 ans de leur départ à la retraite, sauf accord écrit du salarié demandant à bénéficier d'une telle mobilité ;
- limiter le nombre d'astreintes des salariés seniors à moins de 5 ans de leur départ à la retraite, relevant de l'encadrement, sauf accord contraire du salarié.

Dans un objectif d'amélioration des conditions de travail, la société CSF s'engage à rappeler à l'ensemble des salariés âgés de 50 ans et plus, lors de leur Entretien Compétences et Carrières (ECC), la possibilité de bénéficier, tous les 5 ans, d'un bilan de santé (check-up complet) de la Sécurité Sociale. A ce titre, la société CSF maintiendra le salaire du salarié à raison de 3 heures pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures, ou d'une demi-journée pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours pour réaliser ce check-up, et ce durant la première année d'application du présent accord, soit durant l'année 2017.

Au terme de l'année 2017, un premier bilan relatif au nombre de personnes ayant bénéficié de cette mesure sera réalisé en Commission de suivi telle que prévue à l'article 9 du présent accord. Selon les résultats de ce bilan, il pourra être décidé de prolonger ou non cette mesure durant la période d'application du présent accord.

8.2.3.4. AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

8.2.3.4.1. AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES

Les parties réaffirment leurs engagements concernant l'aménagement des fins de carrières.

Ainsi, le dispositif de congé de fin de carrières tel que défini par l'accord CET du 16 octobre 2014 est maintenu. Le bénéficiaire d'un congé dit de « *fin de carrières* » est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt définitif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite.

De même, l'accord CET du 16 octobre 2014 prévoit des dispositions spécifiques à destination des salariés de plus de 50 ans. En effet, sous réserve de respecter certaines conditions fixées dans l'accord suscité, pour les salariés de plus de 50 ans et uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière, le nombre total de jours de congés et de repos capitalisés est plafonné à 19 jours ouvrables par an. De plus, le plafond de jours pouvant être épargnés à l'initiative du salarié sera porté à 150 jours pour les salariés âgés de plus de 50 ans. Au-delà de 150 jours épargnés, pour les salariés seniors de 50 ans et plus, les jours placés dans le compte épargne temps pourront être transférés sur le PEG ou le PERCO selon le choix du salarié.

Par ailleurs, les parties signataires ont décidé de poursuivre le dispositif de prise en charge des cotisations retraite des salariés à temps complet qui font la demande, à compter de la date de signature du présent accord, de passer à temps partiel à 80% deux ans avant leur départ à la retraite. Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur dans la limite de 2 ans.

Enfin, les salariés seniors pourront bénéficier à leur demande d'un temps partiel égal à 80%, 70% ou 60% de leur horaire ou forfait de référence (base temps plein) au cours des 12 mois précédant leur départ à la retraite.

Cette durée sera majorée de 6 mois pour les salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés.

Ce dispositif implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite. Il est subordonné à l'engagement du salarié que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de temps partiel définie.

En cas de mise en œuvre de ce dispositif, le salaire mensuel brut de base des salariés bénéficiant d'un tel temps partiel sera majoré de 10%.

La société CSF prendra également en charge les cotisations de retraite, sécurité sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide aussi de cotiser sur la même base.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

Conformément à la réglementation en vigueur, les sommes versées dans le cadre de ce dispositif auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

8.2.3.4.2. GUIDE RETRAITE

Le guide retraite sera mis à jour et distribué aux employés, agents de maîtrise et cadres de l'entreprise âgés de 55 ans et plus. Ce guide permet notamment de comprendre le fonctionnement du système de retraite français et de rappeler les solutions d'épargne retraite mises en place par le Groupe Carrefour.

8.2.3.4.3. REUNIONS DE PREPARATION A LA RETRAITE

La société CSF s'engage à poursuivre la réalisation de sessions d'information visant à préparer à la retraite les salariés volontaires. Ces réunions sont ouvertes aux salariés âgés de 55 ans et plus et sont réalisées par les organismes de retraite complémentaire.

Le format de ces réunions sera adapté en fonction des besoins des Directions Opérationnelles et des disponibilités des organismes de retraite complémentaire. Les Directions Opérationnelles pourront ajuster le critère de l'âge en fonction des demandes et des disponibilités.

Le temps passé à ces réunions et le temps de trajet pour s'y rendre seront rémunérés. Par ailleurs, la société CSF prendra en charge les frais de déplacement pour se rendre à ces réunions, conformément à la politique voyage Carrefour.

De plus, les salariés qui le souhaitent pourront demander à bénéficier d'un entretien individuel auprès des organismes de protection sociale. Cet entretien inclut :

- un entretien en face à face ou par téléphone ;
- une étape de vérification des droits carrières ;
- si nécessaire, le lancement d'un processus rectificatif ;
- des échanges sur les thèmes souhaités par l'assuré ;
- des explications sur les modalités du document (Relevé de situation individuelle (RIS), Estimation indicative globale(EIG)).

8.2.3.4.4. INDICATEURS DE SUIVI

Les signataires du présent accord considèrent que les indicateurs suivants permettront de suivre annuellement les objectifs en faveur de l'emploi des seniors :

- la part de recrutement des salariés seniors atteint chaque année :
 - o objectif pour l'année 2017 : 3,3 %
 - o objectif pour l'année 2018 : 3,35 %
 - o objectif pour l'année 2019 : 3,4 %
- le nombre de CDD seniors conclus chaque année sur le périmètre national CSF ;
- la part de salariés seniors présents dans les effectifs chaque année :
 - o objectif pour l'année 2017 : 19,4 %
 - o objectif pour l'année 2018 : 19,45 %
 - o objectif pour l'année 2019 : 19,5 %

Article 8.2.4. LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La culture d'entreprise est une richesse pour une entreprise et la société CSF y est particulièrement attachée. C'est pour cela que la transmission du savoir intergénérationnel doit se développer, notamment par le biais du tutorat.

Afin d'assurer une transmission des savoirs et des compétences, les parties signataires entendent continuer à promouvoir le développement du tutorat.

8.2.4.1. DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Pour les salariés seniors, le fait de transmettre leurs savoirs et savoir-faire peut être source de satisfaction mais aussi source de reconnaissance et de valorisation. Cela permet de la même façon à l'entreprise d'assurer la pérennité de ses métiers et notamment de ses compétences clés, et de garantir le lien intergénérationnel.

La société CSF favorisera ainsi l'exercice des fonctions tutorales par les salariés seniors en s'assurant qu'ils détiennent les compétences spécifiques identifiées et des qualités pédagogiques nécessaires afin de mener à bien leur mission. Le tuteur présentera les métiers et outils et accompagnera au quotidien le salarié jeune.

Lors de l'Entretien Compétences et Carrières (ECC), il sera proposé, en priorité, au salarié senior dont les compétences techniques et pédagogiques sont reconnues, d'exercer un rôle de tuteur pour les « *les salariés jeunes* » nouvellement embauchés.

Le tuteur acceptant d'exercer cette mission devra signer un document formalisant cet engagement. Ce document rappellera notamment les principales missions du tuteur. Un modèle de ce document est joint en annexe du présent accord.

Afin de développer un tutorat de qualité, la société CSF s'engage à poursuivre les formations tuteurs. Ces formations permettent de former, sur la base du volontariat, les salariés souhaitant exercer la fonction de tuteur. En effet, la mission tutorale nécessite une réelle implication de la part du tuteur. Elle ne peut être exercée que par un professionnel volontaire et motivé, et ne saurait donc être imposée à un salarié.

Conformément aux dispositions de l'avenant n°1 du 27 mai 2016 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 22 mai 2014, le tuteur du salarié engagé dans une démarche de CQP bénéficiera d'une formation sur le tutorat. A l'issue de celle-ci une prime de 110 euros bruts lui sera versée. Cette disposition ne se cumule pas avec d'autres dispositions de même nature.

Le tuteur bénéficiera tous les trois ans d'une mise à jour de ses connaissances, via une nouvelle formation sur le tutorat, cette réactualisation des connaissances n'entraînant pas le versement de la prime susmentionnée.

Par ailleurs, la fonction tutorale impose une réelle disponibilité des tuteurs. Ainsi, il apparaît nécessaire de dégager au tuteur le temps suffisant afin qu'il puisse se consacrer sereinement à l'ensemble de ses attributions et assurer un accompagnement qualitatif, sans que son activité principale ne soit perturbée.

A ce titre, outre le temps nécessaire à l'accompagnement quotidien du tuteur, le tuteur disposera d'une heure par mois par tuteur sur son temps de travail pour réaliser un entretien formel avec celui-ci afin de faire un point sur les connaissances et compétences acquises et identifier les axes de progrès à travailler. Ce moment privilégié d'échanges sera planifié en accord avec la hiérarchie de manière à ne pas perturber le bon fonctionnement du service.

Pour les contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), cet entretien aura lieu chaque mois jusqu'au terme dudit contrat. Pour les autres types de contrats, les nouveaux jeunes embauchés

-1er Septembre 2019-

bénéficieront de cet entretien chaque mois pendant les deux premiers mois suivant leur embauche au sein de l'entreprise.

Le tuteur termine sa mission à la fin du contrat en alternance ou après les deux premiers mois susmentionnés pour les autres catégories de contrats.

Le temps consacré par le tuteur à l'accueil et à l'accompagnement du salarié « *tutoré* » sera pris en compte par le responsable hiérarchique pour la fixation des objectifs du salarié, notamment à l'occasion de son entretien d'évaluation (Entretien Compétences et Carrières (ECC)).

L'objectif est de former 150 tuteurs supplémentaires d'ici le terme de l'accord, en favorisant le bénéfice de cette formation aux salariés âgés de 45 ans et plus.

8.2.4.2. INDICATEURS DE SUIVI

Les signataires du présent accord considèrent que les indicateurs suivants permettront de suivre annuellement les objectifs en faveur de la transmission des savoirs et des compétences :

- nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation tuteur ;
 - o objectif pour l'année 2017 : 50 tuteurs formés
 - o objectif pour l'année 2018 : 50 tuteurs formés
 - o objectif pour l'année 2019 : 50 tuteurs formés
- nombre de salariés seniors âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une formation tuteur par rapport au nombre total de salariés ayant bénéficié de cette formation :
 - o objectif pour l'année 2017 : 20 tuteurs formés (sur les 50 tuteurs total formés)
 - o objectif pour l'année 2018 : 20 tuteurs formés (sur les 50 tuteurs total formés)
 - o objectif pour l'année 2019 : 20 tuteurs formés (sur les 50 tuteurs total formés)

Article 8.2.5. L'ACCES A LA FORMATION

La société CSF veillera à ce que l'âge des candidats ou des collaborateurs ne constitue pas un frein à leur mobilité interne ou à l'accès à une formation professionnelle.

La société CSF rappelle que l'inscription en formation repose sur des critères objectifs qui sont déterminés lors de l'entretien individuel. Les compétences à acquérir et le niveau à atteindre sont la base du choix de la formation.

Article 8.2.6. EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS DANS L'ENTREPRISE

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des jeunes et des seniors, la société CSF s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issus de l'accord du 22 mai 2014 et de son avenant n°1 du 27 mai 2015, ainsi qu'à développer la mixité des emplois.

La société CSF rappelle que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur les compétences requises, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Article 8.2.7. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La société CSF s'engage à ce qu'en matière de recrutement et de gestion de carrières, les critères retenus dans le choix soient uniquement fondés sur la motivation et sur l'adéquation des compétences, de l'expérience et des qualifications professionnelles, appréciées objectivement en dehors de tout préjugé et de tout stéréotype, conformément aux engagements pris par la société CSF dans le cadre de l'accord portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité et la lutte contre les discriminations du 19 mai 2016.

Article 8.2.8. CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

Les actions prévues au titre des engagements souscrits seront mises en œuvre au cours de la durée du présent accord, conformément aux échéances mentionnées aux articles concernés.

Article 8.2.9. SUIVI DE L'ACCORD

La Direction et les partenaires sociaux conviennent de mettre en place, pour la durée du présent accord, une Commission de suivi de l'accord intergénérationnel qui se réunira une fois par an.

Cette Commission sera composée :

- de deux représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord ;
- trois représentants de la Direction ;
- un ou plusieurs invités de la Direction.

Cette Commission sera en charge de veiller à la bonne application de l'accord intergénérationnel au sein de l'entreprise, et notamment de suivre les dispositions relatives à l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

Par ailleurs, un bilan chiffré des dispositions du présent accord sera présenté une fois par an en Comité Central d'Entreprise (CCE) ainsi que dans chaque Comité d'établissement.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Article 8.3. Accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF (Accord à durée déterminée du 22 mars 2017)

Article 8.3.1. CHAMP D'APPLICATION

Le régime d'emploi obligatoire de travailleurs handicapés a été institué par la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et assimilés. Ce régime a ensuite été modifié par la loi du 11 février 2005 dite « *Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* » afin de le rendre plus incitatif à l'emploi direct de personnes handicapées.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que toute entreprise occupant au moins vingt salariés au 31 décembre est tenue d'employer, dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Il est entendu que cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples.

Toutefois, l'article R. 5212-18 du Code du travail permet d'appliquer, dans le cas d'un accord collectif, le principe de péréquation entre les différents établissements d'une même entreprise.

Ainsi, cette péréquation permet à la société CSF de s'acquitter de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés en répartissant l'effort sur l'ensemble de ses établissements.

Par ailleurs, la société CSF s'engage à tout mettre en œuvre pour maintenir son taux d'emploi à 6%.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements intégrés de la société CSF dont la liste, à jour au 31 décembre 2016, est jointe en annexe.

En cas de création, d'acquisition ou d'agrandissement, l'établissement concerné sera intégré à la liste des magasins concernés par l'application du présent accord. En cas d'augmentation importante du nombre de recrutements d'un établissement, il conviendra de veiller à prendre en considération les candidatures des personnes handicapées, dès le début du processus de recrutement.

Article 8.3.2. LE PILOTAGE DE LA MISSION HANDICAP : LES ACTEURS ET LES MOYENS DE LA POLITIQUE HANDICAP

8.3.2.1. LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP

8.3.2.1.1. UN PILOTE NATIONAL MISSION HANDICAP

La fonction de Pilote National Mission Handicap, instituée à la suite de la signature du premier accord du 18 janvier 2005, est maintenue.

Ce Pilote National Mission Handicap a notamment pour mission d'impulser, de coordonner et d'animer l'ensemble du programme de la Mission Handicap en interne et vis-à-vis des partenaires extérieurs.

8.3.2.1.2. LES CHARGES DE MISSION HANDICAP

La fonction de Chargé de Mission Handicap, instituée à la suite de la signature des précédents accords, est maintenue.

Un Chargé de Mission Handicap est désigné par Direction Opérationnelle afin de :

- coordonner les démarches de maintien dans l'emploi ;
- favoriser les recrutements de salariés en situation de handicap dans les Directions Opérationnelles ;
- sensibiliser les équipes à l'intégration de salariés en situation de handicap ;
- aider les salariés à faire les démarches pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé ;
- aider à la constitution de dossiers (par exemple : dossier auprès des organismes de prévoyance pour aider au financement d'équipement spécialisé) ;
- accompagner les Référents dans leur mission.

Le Chargé de Mission Handicap veille particulièrement à la mise en œuvre des aménagements de poste mais aussi à la recherche de reclassement des salariés inaptes afin d'éviter les licenciements, et plus généralement, à la recherche de solutions pour les salariés en difficulté de santé au travail.

Pour ce faire, chaque Chargé de Mission Handicap bénéficie d'actions de formation en relation avec ses fonctions.

Le nom du Chargé de Mission Handicap ainsi que ses coordonnées sont mis à l'affichage dans tous les magasins de la Direction Opérationnelle concernée, par l'intermédiaire de l'affichage relatif au Référent Handicap, sur un panneau spécialement dédié au thème de la Diversité, dont le handicap. Ce panneau d'affichage sera mis en place dans les trois mois suivant l'agrément par la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du présent accord.

8.3.2.1.3. UN COMITE DE PILOTAGE

Le Comité de Pilotage, institué à la suite de la signature de l'accord du 18 janvier 2005, est maintenu.

Ce Comité est composé d'acteurs appartenant aux Directions des Ressources Humaines Opérationnelles (un par Direction Opérationnelle), d'un Directeur des Ressources Humaines Opérationnel référent et du Pilote National Mission Handicap.

Ces membres ont pour mission de suivre la mise en place et la bonne application du présent accord dans les établissements dont ils ont opérationnellement la charge.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Le Comité de Pilotage se réunit au minimum une fois par trimestre dans un objectif d'échanges, de coordination mais aussi afin de concevoir les outils et procédures spécifiques. Il peut être amené, en fonction de ses thèmes de travail, à solliciter la participation d'experts (médecin du travail, ergonome, psychologue du travail etc...).

Le Comité de Pilotage fait des propositions à la Direction des Actifs et à la Direction du Concept pour que soient pris en compte, dans le cadre des agrandissements, des remodelings et des créations de magasins, les équipements ou les aménagements nécessaires à l'accueil des personnes en situation de handicap. En outre, le Comité de Pilotage travaille avec ces Directions afin de chercher des pistes d'amélioration dans le traitement des demandes d'aménagements de poste nécessaires, notamment dans les cas de maintien dans l'emploi.

8.3.2.1.4. UNE COMMISSION DE SUIVI ET DE PROPOSITIONS

La Commission de suivi et de propositions créée lors de l'accord du 18 janvier 2005 est maintenue. Elle se réunit au moins 3 fois par an à l'initiative de la Direction. En cas de besoin et à l'unanimité des membres, la programmation d'une réunion pourra être modifiée (avancée ou reculée), moyennant un délai de prévenance de 1 mois.

Elle est composée de :

- trois représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord ;
- deux représentants de la Direction ;
- le Pilote National Mission Handicap ;
- un ou plusieurs invités de la Direction (Chargé(e) de Mission Handicap régional(e), Directeur(rice) des Ressources humaines (DRH) régional(e)) ;
- un représentant d'un cabinet de conseil extérieur peut être également invité.

Sa mission est de veiller au respect des dispositions du présent accord et d'avoir connaissance :

- des actions menées et à mener ;
- des résultats obtenus (effectif travailleurs handicapés, taux d'emploi, nombre d'établissements à taux 0, nombre d'embauches réalisées, nombre de cas de maintien dans l'emploi et taux de maintien dans l'emploi, nombre d'unités bénéficiaires etc....) ;
- de l'évolution de l'effectif handicapé (entrées, sorties, reconnaissances acquises en cours d'année, renouvellement de reconnaissances auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) etc....) ;
- des actions de communication et de sensibilisation de la Mission Handicap.

Chaque année, un bilan annuel de la mise en œuvre du présent accord est réalisé et présenté en Commission de suivi et de propositions. Les membres de la Commission pourront à cette occasion bénéficier d'une réunion préparatoire.

Des informations sont transmises en amont par mail, au plus tard 3 jours avant la tenue de la réunion, aux membres de la Commission afin de leur permettre de travailler sur les sujets abordés dans des conditions favorables.

Au cours des réunions, les membres de la Commission sont invités à faire des propositions d'amélioration ou de diffusion de bonnes pratiques qui pourront être étudiées en séance.

Afin d'aider les membres de la Commission de suivi et de propositions à l'exercice de leurs missions, une sensibilisation au sujet du handicap, et plus globalement au sujet de l'égalité des chances, leur sera dispensée en réunion de Commission, au cours de la durée d'application du présent accord.

A l'issue de la durée d'application du présent accord, un bilan final sera présenté aux membres de la Commission de suivi et de propositions, préalablement à sa communication à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

8.3.2.1.5. LE REFERENT HANDICAP

La fonction de Référent Handicap instituée à la suite de la signature de l'accord du 27 octobre 2007 est maintenue.

Lancé en juin 2009, le déploiement a permis à 446 établissements (soit 95,33% des établissements de la société CSF) de disposer d'un Référent Handicap au 31 décembre 2015 et la diffusion d'autant de guides et de kits à destination des Référents afin de les accompagner au mieux dans leur mission.

A) Désignation du Référent Handicap

Chaque fois que cela est possible, et uniquement sur la base du volontariat, un salarié par magasin ou par siège est nommé en qualité de Référent Handicap. En cas de besoin, notamment afin de couvrir davantage l'amplitude horaire d'ouverture des magasins, un second référent pourra être nommé.

Compte tenu de ses missions, le Référent Handicap doit être un salarié de l'établissement mais également une personne proche des équipes, ayant des qualités relationnelles, une sensibilité sur les questions liées au handicap.

Pour les magasins, le Directeur de magasin ne pourra se désigner comme la personne à contacter dans le cadre de la Mission Handicap qu'en l'absence de volontaire.

a) Processus de désignation du Référent Handicap

Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), ou à défaut les Délégués du Personnel, sont informés préalablement de l'appel à candidature.

Le Directeur de magasin procède ensuite à un appel à candidature par un affichage en magasin. Une information concernant cet appel à candidature sera par ailleurs effectuée lors du brief magasin.

Toute personne en magasin peut se porter volontaire, sans condition d'ancienneté, pour être Référent Handicap. S'il le souhaite, il pourra informer le Directeur de magasin de sa motivation.

Il revient au Directeur de magasin de désigner parmi les candidats le Référent Handicap, après avoir échangé sur les candidatures lors d'une réunion d'instance avec les membres du CHSCT ou, à défaut les Délégués du Personnel.

Le Directeur de magasin s'engage à désigner le Référent Handicap en fonction de sa motivation et des aptitudes susmentionnées.

Le nom du Référent désigné sera ensuite affiché en magasin et au sein des sièges, sur le panneau spécialement dédié au thème de la Diversité dont le handicap, afin qu'il puisse être identifié par l'ensemble des salariés. A l'occasion de sa désignation, seront rappelés son rôle, le descriptif de ses missions ainsi que son devoir de confidentialité. Dans une optique de meilleure identification, le Référent qui le souhaite pourra afficher sa photographie. Si nécessaire, l'affichage sera réactualisé dans les établissements où il n'est pas à jour, dans les trois mois suivant l'agrément par la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du présent accord.

Le Référent Handicap sera présenté à tout nouvel embauché qu'il soit en situation de handicap ou non.

Par ailleurs, le Référent Handicap, nouvellement nommé ou déjà en poste, sera présenté aux autres salariés du magasin par le Directeur de magasin lors d'un brief hebdomadaire ou pour le périmètre des sièges, lors d'une visite au sein de chaque service.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

De plus, le Référent Handicap en magasin pourra être amené à présenter ses missions, une fois par semestre, à l'ensemble des salariés de l'établissement lors d'un brief, afin qu'il puisse être connu de tous, et notamment des nouveaux salariés. Cette présentation sera également l'occasion de rappeler aux salariés les bonnes pratiques en matière d'utilisation du matériel disponible en magasin (tables à fond levant, plateformes sécurisées etc...), afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, pouvant conduire à des situations de handicap.

Concernant le Référent Handicap présent au sein de chaque siège, celui-ci pourra présenter ses missions à l'ensemble des salariés de l'établissement lors de la visite de présentation au sein de chaque service.

Le temps passé par le Référent Handicap à la présentation de ses missions à destination des autres salariés de l'établissement sera pris sur son temps de travail mais ne s'imputera pas sur les heures qui lui sont octroyées dans le cadre de l'exercice de ses missions et prévues à l'article 2.1.5.3 du présent accord.

b) Le renouvellement du Référent Handicap

Lorsque le Référent Handicap désigné ne souhaite plus être Référent, ou lorsque celui-ci n'exerce plus sa mission, en cas de mutation ou en cas de rupture du contrat de travail, un nouvel appel à candidature sera organisé.

Le Directeur de magasin doit alors désigner un nouveau Référent conformément à la procédure ci-dessus. Les salariés concernés sont informés de cette décision, de même que le Chargé de Mission Handicap ainsi que les représentants du personnel susmentionnés de l'établissement concerné.

En l'absence de Référent Handicap, tout salarié intéressé par la mission de Référent pourra, à tout moment, porter sa candidature à la connaissance de la Direction et être désigné référent s'il répond aux aptitudes décrites ci-dessus. Le Directeur de magasin doit alors en informer les représentants du personnel de l'établissement concerné lors de la prochaine réunion CHSCT ou à défaut, des Délégués du Personnel.

En cas d'absence supérieure à 4 mois du Référent présent au sein du magasin, un Référent temporaire peut être désigné par le Directeur de magasin après avoir fait un appel à candidature par affichage et en avoir informé le CHSCT, ou à défaut les Délégués du Personnel. Le CHSCT, ou à défaut les Délégués du Personnel, sont ensuite informés lors de la réunion à venir de cette désignation temporaire. Le retour du Référent absent mettra fin automatiquement à la désignation du Référent temporaire.

Dans les 6 mois suivant l'agrément par la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du présent accord, un entretien sera organisé entre le Référent en place et le Directeur de magasin afin de faire un point sur ses missions en qualité de Référent et vérifier s'il souhaite poursuivre sa mission. A défaut, un nouveau processus de désignation du Référent sera organisé au sein de l'établissement. Les membres du CHSCT, ou à défaut les Délégués du personnel, de l'établissement concerné en seront informés.

Dans les magasins où il y a une carence de Référent Handicap et où par défaut le Directeur de magasin fait office de Référent, un nouvel appel à candidature sera organisé dans les 6 mois suivant l'agrément par la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du présent accord.

B) Les Missions du Référent Handicap

En accord avec le travailleur handicapé, le Référent Handicap a pour missions principales :

- *d'aider le Directeur et/ou les Managers magasin dans la démarche de préparation à l'accueil d'une personne handicapée :*

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Il s'agit notamment, pour le Référent Handicap informé de ce recrutement, d'aider le Directeur de magasin à s'assurer, avant l'arrivée du nouveau collaborateur, des conditions d'accessibilité de l'établissement aux personnes handicapées : accès aux locaux, circulation en magasin et dans le poste de travail, accès aux équipements et aux informations.

- *d'accompagner l'intégration des personnes handicapées au sein du magasin :*

Si le handicap de la personne handicapée le justifie, cette intégration se prépare avant l'arrivée de la personne au sein de l'établissement, en sensibilisant les équipes au sujet du handicap, ou en informant de son arrivée lorsque le travailleur handicapé autorise préalablement à communiquer sur les besoins liés à sa situation de handicap. Afin de faciliter l'intégration du salarié lors de son arrivée, le Référent pourra également préparer cette étape avec le concours de la Mission Handicap.

- *de veiller, avec le Directeur de magasin, aux besoins de formation des personnes dont le handicap le justifie :*

Les personnes dont le handicap le justifie peuvent avoir besoin d'actions de formation adaptées (par exemple en matière de sécurité ou de communication (langue des signes etc.)).

- *de veiller à la compatibilité du poste et de son environnement par rapport aux capacités de la personne en situation de handicap, en collaboration avec celle-ci :*

Le Référent Handicap doit alerter le Directeur de magasin et les membres du CHSCT lorsqu'il observe, dans le cadre de sa mission, des difficultés ou gênes manifestées par les salariés handicapés, ceci afin de pouvoir agir rapidement et de manière préventive, et ainsi anticiper une inadaptation entre leur état de santé et leur environnement de travail.

- *d'aider les salariés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :*

Le Référent Handicap informe et explique aux salariés pouvant se voir reconnaître la qualité de travailleur handicapé, la procédure à suivre pour la reconnaissance de leur statut et les conséquences qui peuvent en découler (aménagement du poste, des horaires, aides personnalisées). Il informe également les salariés concernés des mesures en vigueur dans l'entreprise (journées ou demi-journées d'absence autorisées, assistance matérielle etc.).

Par ailleurs, de manière générale, le Référent Handicap a vocation à communiquer auprès des autres salariés de l'existence de la Mission Handicap (notamment quant aux acteurs, aux moyens et aux mesures prévus dans le présent accord). A ce titre, la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) constitue un temps fort dans cette démarche.

Le Référent Handicap pourra également se rapprocher de son Directeur de magasin afin d'initier des actions de communication et de sensibilisation sur le sujet du handicap ou pour développer des partenariats.

Enfin, le Référent Handicap a un rôle d'alerte s'il constate une mauvaise application ou une non-application du présent accord au sein de l'établissement.

Les missions du Référent ne doivent en aucune façon se substituer au rôle des représentants du personnel en matière de handicap.

Compte tenu de ses missions, le Référent se doit de rester discret et s'engage à ne pas divulguer des informations confidentielles relatives aux travailleurs handicapés, notamment sur leur état de santé et sur leur statut de travailleur handicapé.

C) Les Moyens du Référent Handicap

Après sa désignation, chaque Référent Handicap reçoit un kit lui expliquant ses missions ainsi que les mesures figurant dans le présent accord. Un exemplaire du présent accord sera également remis à chaque Référent Handicap.

Un entretien annuel se tiendra au cours du premier semestre entre le Référent et son Directeur de magasin pour faire le point sur l'activité de ce dernier et les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice de ses missions.

Dans le cadre de sa mission, des échanges périodiques ont lieu entre le Directeur de magasin et le Référent pour faire un point sur l'avancement des projets, la détection des problèmes de santé et alerter en cas de dysfonctionnement.

Le Référent est invité au moins une fois par an à venir échanger, lors d'une réunion ordinaire, avec les membres du CHSCT ou, à défaut avec les Délégués du Personnel, de son établissement sur l'application de la Mission Handicap dans l'établissement, après décision prise par les membres du CHSCT ou, à défaut des Délégués du Personnel, à la majorité des membres présents.

Dans le cas où le Référent Handicap n'aurait pu assister à la réunion d'instance susmentionnée, le Directeur de magasin l'informerait toutefois sur l'application de la Mission Handicap dans l'établissement.

Chaque Référent Handicap bénéficie de cinq heures par année civile pouvant être fractionnées durant lesquelles il se consacre exclusivement à exercer ses missions.

Ces cinq heures par année civile pourront être doublées pour le Référent qui souhaite promouvoir un projet en magasin ou au niveau du siège en lien avec le Handicap, après validation de ce projet par le Directeur de magasin ou le Directeur des Ressources Humaines Opérationnel pour le siège et information du Chargé de Mission Handicap.

Des heures complémentaires pourront être octroyées au Référent, sur validation du Directeur de magasin ou de son responsable hiérarchique pour le Référent présent au sein du siège.

Les modalités (jours et heures) seront convenues avec le Directeur de magasin ou le responsable hiérarchique du Référent en siège. Ces heures sont distinctes des heures de formations pouvant être suivies sur le module E-Learning. Elles pourront être utilisées notamment durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Afin de permettre aux Référents d'exercer leur mission, il est rappelé qu'une action de formation adaptée à leur mission leur est proposée sous la forme d'un module E-Learning. Cette formation a pour objectif de leur permettre de mieux appréhender la question du handicap. Tous les Référents Handicap, et particulièrement ceux nouvellement nommés mais aussi ceux ne l'ayant jamais suivi devront suivre ce module de formation en accord avec leur Directeur pour la planification de ce module. Le livret à imprimer à l'issue de la formation sera également mis à disposition sur l'Intranet.

En complément de cette formation, les Chargés de Mission Handicap organiseront des réunions de sensibilisation et d'échanges (téléphoniques ou en présentielle) avec les Référents relevant de leur périmètre. Au cours de ces réunions, pourront être invités les Directeurs de magasin, l'objectif étant de créer de véritables binômes de travail entre les Référents Handicap et leur Directeur de magasin, et ainsi permettre une meilleure implication de tous les acteurs sur le sujet du handicap.

La mission du Référent s'exerce pendant son temps de travail pour les besoins et dans les limites de sa mission telle que définie à l'article 2.1.5.2. Cette information sera portée à la connaissance des Référents nommés.

Afin de tenir compte des mesures figurant dans le présent accord, une actualisation de certaines fiches du kit à destination des Référents Handicap sera réalisée. Les fiches réactualisées seront remises à chaque Référent en poste durant la première année d'application du présent accord, puis à tout Référent nouvellement nommé, au cours de la durée d'application du présent accord.

8.3.2.1.6. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

La situation de l'emploi des personnes handicapées en correspondance avec le périmètre de chaque Comité d'Etablissement sera présentée annuellement en réunion ordinaire de Comité d'Etablissement et une consolidation sera présentée, une fois par an, en Comité Central d'Entreprise. Un point relatif au sujet du handicap pourra être également inscrit à l'ordre du jour en cas de besoin, en accord avec le Président et le Secrétaire du Comité d'Etablissement.

En complément des obligations légales, les CHSCT, ou à défaut les Délégués du Personnel, seront informés trimestriellement de la mise en œuvre du présent accord dans leur établissement :

- nombre de salariés handicapés présents en magasin ;
- nombre de cas de maintien dans l'emploi, quelle que soit la nature de l'inaptitude.

Un bilan sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés au sein du magasin sera également réalisé une fois par an lors d'une réunion ordinaire de CHSCT, ou à défaut des Délégués du Personnel, réunion au cours de laquelle sera convié le Référent.

Lors des informations des représentants du personnel du magasin sur les remodelings, la Direction veillera à les informer de la prise en compte des aménagements de poste des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, les représentants du personnel pourront alerter le Chargé de Mission Handicap de la Direction Opérationnelle concernée ou le Référent Handicap sur les cas individuels urgents et inversement.

Les représentants du personnel, dans le cadre de leur action sur le terrain, pourront également informer les salariés de l'existence de la Mission Handicap et leur communiquer les personnes à contacter (Référents, Chargés de Mission Handicap).

8.3.2.2. LA FORMATION DE L'ENCADREMENT A L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

La formation des Directeurs de magasin actuellement intitulée « *Directeur, au cœur de la Mission Handicap* » a été intégrée au Passeport Directeur. Cette formation est ouverte aux Directeurs de magasin déjà en poste mais également aux Directeurs de magasin nouvellement nommés ; l'objectif étant que 100% des Directeurs de magasin aient suivi cette formation.

Par ailleurs, il est rappelé que la société CSF a conçu un module de formation E-Learning sur la question du handicap à destination des managers de magasin.

Ces modules ont pour vocation de former l'encadrement des magasins sur le sujet du handicap notamment le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés et la collaboration avec le secteur adapté.

La société CSF a créé de nouvelles formations destinées à mieux sensibiliser l'encadrement à l'égalité des chances et à la non-discrimination. Ainsi, après avoir formé en 2015 l'ensemble de ses Directeurs de magasins sur ces sujets, la société CSF déploiera, sur la durée d'application du présent accord, la formation « *Tous acteurs de l'égalité des chances* » ou équivalent auprès de son public Manager.

Enfin, la société CSF poursuit son action de formation à destination des Directeurs de magasins. Ainsi, l'entreprise organisera une formation test dédiée au recrutement et à l'intégration de nouveaux salariés sur le premier semestre 2017 à destination des Directeurs de magasin. Selon les résultats de ce test, cette formation pourra être amenée à être déployée sur l'ensemble du périmètre national de l'entreprise.

D'une manière générale, les membres de l'encadrement auront accès à des actions de formation ou de sensibilisation utiles à l'intégration d'un nouveau travailleur handicapé, au cas par cas lorsque le handicap du salarié le justifie.

8.3.2.3. LES MOYENS FINANCIERS DE LA POLITIQUE HANDICAP

La société CSF s'engage à financer son programme d'actions en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait dû verser, à défaut d'accord, à l'AGEFIPH.

L'enveloppe budgétaire et sa répartition par axe seront réajustées chaque année au regard des besoins et des montants des contributions que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année précédente. Une pesée financière couvrant les trois années d'application du présent accord est jointe en annexe.

Les perspectives d'évolution du taux d'emploi continueront à impacter le montant de ladite contribution, et par conséquent le budget de la Mission Handicap.

La société CSF et/ou les salariés concernés solliciteront les aides de droit commun ainsi que celles de l'AGEFIPH auxquelles ils ont droit, et ce durant la période d'application du présent accord.

Un bilan financier sera transmis chaque année aux membres de la Commission de suivi et de propositions. A cette occasion, les membres de la Commission seront invités à faire connaître toutes leurs remarques et suggestions, destinées à améliorer le suivi de la Mission Handicap.

8.3.2.4. LES ACTIONS DE COMMUNICATION ET LES SUPPORTS TECHNIQUES

Des actions d'information et de communication seront mises en œuvre en vue de :

- favoriser l'adhésion et la participation des salariés à tous les niveaux de la société ;
- pérenniser la mobilisation en interne ;
- renforcer et positiver l'image de la société, tant en interne que vis-à-vis des publics extérieurs (clients, partenaires institutionnels, médecine du travail, candidats potentiels etc..).

Pour cela, il s'agira en interne :

- d'informer régulièrement l'ensemble de la hiérarchie des résultats et de l'avancement de la démarche ;
- de développer des actions plus larges au travers des supports existants.

En outre, des actions et des supports spécifiques pourront également être conçus (vidéo, plaquette à destination des salariés de l'entreprise, kit de sensibilisation, affiches...) ou remis à jour durant la période d'application du présent accord.

8.3.2.5. FOCUS SUR LES STRUCTURES EN RETRAIT

Depuis le début de la Mission Handicap, la société CSF s'est efforcée de faire baisser le nombre d'établissements à taux 0 et est passé de 199 établissements en 2004 à 7 établissements à taux 0 au 31 décembre 2015.

A ce titre, il a été réalisé une campagne de diagnostics dans ces établissements pour analyser les raisons de cette absence de travailleur handicapé et mettre en place un plan d'action spécifique afin de faire progresser le taux d'emploi.

La société s'engage à poursuivre ces actions et à déployer tous les efforts nécessaires afin de continuer à réduire le nombre d'établissements (magasins et sièges) à taux « 0 » en privilégiant notamment le recrutement de personnes handicapées dans les établissements affichant un taux d'emploi de 0%.

-1er Septembre 2019-

Plus encore, un accompagnement sera également apporté aux établissements inférieurs à 2% de taux d'emploi de personnes handicapées, mais aussi sur les créations de magasins. Ainsi, des actions personnalisées seront réalisées dans ces établissements, afin de faire progresser leur taux d'emploi, par le biais d'actions de sensibilisation et de diagnostics fondés sur une analyse quantitative et qualitative qui aboutiront à des programmes d'actions validés par les Chargés de Mission Handicap et les Directeurs de magasin.

Le Référent Handicap et les représentants du personnel de ces établissements (magasins ou sièges) continueront à être associés aux processus de diagnostic.

Article 8.3.3. LE RECRUTEMENT & L'INTEGRATION

8.3.3.1. OBJECTIFS QUANTITATIFS

8.3.3.1.1. LE BILAN A FIN 2015 DES RECRUTEMENTS

Au titre de l'année 2015, la société CSF a recruté (dans le cadre d'un emploi dit durable : CDI, CDD supérieur ou égal à 6 mois ou en cours au 31 décembre) 103 salariés handicapés (contre 117 en 2014) pour un objectif de 120 recrutements sur la durée de l'accord.

Parmi les salariés recrutés, 35 l'ont été sous la forme d'un contrat en alternance (contre 51 alternants en 2014), pour un objectif de 12 alternants sur la durée de l'accord.

8.3.3.1.2. LES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

La société CSF s'engage à ce qu'en matière de recrutement, les critères retenus dans le choix soient uniquement fondés sur la motivation, les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Les capacités professionnelles des candidats à un poste doivent être appréciées en toute objectivité, en dehors de tout stéréotype et de tout préjugé, conformément à l'accord de la société CSF portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité et la lutte contre les non-discriminations signé le 19 mai 2016 avec les organisations syndicales représentatives au sein de la société CSF.

En termes de recrutement, la société CSF a pour objectif de procéder au recrutement minimum de 150 personnes handicapées au terme de la durée d'application du présent accord, dont 10% se feront sous la forme de contrats en alternance (contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation).

Par ailleurs, comme indiqué à l'article 2.4 « *Focus sur les structures en retrait* » du présent accord, un accompagnement sera apporté aux magasins ayant un taux d'emploi inférieur à 2% de personnes handicapées, mais aussi sur les créations de magasins.

8.3.3.1.3. LA DETERMINATION DES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT PAR DIRECTION OPERATIONNELLE

Afin de répartir l'effort de recrutement, les objectifs d'embauche seront déterminés en interne par Direction Opérationnelle, sans toutefois que ces objectifs déclinés ne constituent une obligation contractuelle.

8.3.3.2. OBJECTIFS QUALITATIFS

8.3.3.2.1. LA PRIORITE AUX EMBAUCHES EN CDI

Les embauches de personnes handicapées sont réalisées, selon les besoins, sous forme de :

- contrats à durée indéterminée ;
- contrats de professionnalisation ;
- contrats d'apprentissage ;
- autres types de contrats à durée déterminée dans le cadre des motifs légaux de recours à ce type de contrats.

Toutefois, la priorité de la société CSF reste le recrutement de personnes handicapées sous la forme de contrats à durée indéterminée.

8.3.3.2.2. LES STAGES ET LES CONTRATS EN ALTERNANCE

Consciente que l'apprentissage est un vecteur d'intégration social, qui constitue pour toute entreprise une voie privilégiée de recrutement, la société CSF s'engage à continuer à mener une politique active en faveur de l'alternance par le biais de relations avec les écoles et la présence dans différents forums étudiants, écoles et/ou universités, afin de pouvoir présenter l'engagement de la société CSF en faveur du handicap et susciter les candidatures.

Dans cette optique, la société CSF s'engage également à poursuivre son effort de recrutements de personnes handicapées sous la forme de contrats en alternance. Pour cela, l'entreprise continuera à chercher et à établir des partenariats avec des écoles spécialisées et à recruter dans les écoles avec lesquelles elle est déjà partenaire, qui seraient susceptibles d'accueillir des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, la société CSF communiquera aux écoles partenaires les parcours professionnels en lien avec les formations préparées par ces écoles et l'engagement de celle-ci en faveur de l'égalité des chances et du handicap.

La Mission Handicap de la société CSF accompagnera les établissements dans le recours aux aides auxquelles ils ont droit (dont les aides de l'AGEFIPH).

Par ailleurs, afin de permettre à des jeunes en cours de scolarisation d'avoir un premier contact avec le monde du travail, l'entreprise souhaite maintenir sa politique d'accueil et d'intégration de stagiaires. Ainsi, afin de faire découvrir les postes existants au sein de l'entreprise, et notamment au sein des magasins, et de contribuer à l'amélioration de la qualification professionnelle des personnes handicapées, les stages préparatoires à l'emploi, en partenariat avec des organismes d'insertion de personnes handicapées, continueront à être favorisés.

8.3.3.2.3. LE DEVELOPPEMENT DES RESEAUX PARTENAIRES

La société CSF continuera de développer un rapprochement auprès des institutions tels que Cap Emploi, Pôle Emploi, les missions locales, les OPCA, les équipes des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), les Centres de Rééducation ou Etablissements Hospitaliers, et des structures œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire des personnes handicapées afin de développer avec ces organismes un véritable partenariat.

Des contacts et des actions de communication seront mis en place afin d'entretenir la relation de partenariat.

La société CSF s'engage à poursuivre la transmission des offres d'emploi disponibles au sein de l'entreprise aux partenaires chargés de l'emploi des personnes handicapées.

8.3.3.2.4. LA PROCEDURE D'EMBAUCHE ET D'INTEGRATION

A) La procédure d'embauche

La société CSF tient à rappeler, par le biais de cet accord, l'importance de définir et de mettre en place un processus de recrutement objectif et non-discriminatoire afin d'assurer l'égal accès de tous les candidats à l'emploi.

Que le processus d'embauche soit opéré via des canaux de recrutement externes (services publics de l'emploi, cabinets de recrutement, forums etc.) ou en interne, les acteurs du recrutement s'engagent à respecter ce principe de non-discrimination.

Afin de respecter cette objectivité, il est recommandé d'identifier sur le poste offert :

- les compétences requises ;
- les tâches inhérentes au poste en distinguant les tâches essentielles et les tâches secondaires,
- les aptitudes nécessaires ainsi que les éventuelles contraintes et nécessités liées à l'environnement de travail,

mais aussi de vérifier que le candidat retenu répond aux exigences du poste.

Lors des entretiens de recrutement, les acteurs du recrutement s'engagent :

- à concentrer les échanges avec les candidats autour de leur expérience, leurs compétences, leur projet professionnel et leur motivation ;
- à informer les candidats de la possibilité de solliciter des aménagements de poste et inviter les candidats à s'exprimer sur cette question.

Le refus du candidat de s'exprimer sur ce sujet ne peut en aucun cas lui être reproché et être à l'origine d'un refus d'embauche.

B) La procédure d'intégration

La réussite d'un recrutement passe par une bonne intégration du candidat, handicapé ou non. C'est pourquoi la société CSF porte une attention toute particulière à l'intégration de ses nouveaux embauchés.

Conformément à l'avenant n°1 à l'accord du 22 mai 2014 sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 27 mai 2016, il est rappelé que :

- les acteurs d'une bonne intégration sont les Directeurs et les membres de l'encadrement qui ont un rôle d'accompagnant du nouvel embauché dès les premières heures de son arrivée dans l'établissement ;
- ces acteurs seront sensibilisés à l'importance d'une intégration réussie et sur les outils mis à leur disposition. Pour les nouveaux Directeurs ou managers, cette sensibilisation se fera au cours du « passeport DM » suivi lors de leur intégration ou lors d'une formation spécifique dédiée.

Par ailleurs, au cours de cette phase d'intégration, le Directeur et/ou l'encadrement ne manqueront pas de présenter le Référent Handicap de l'établissement à tout nouvel embauché afin qu'il soit informé de l'existence de la Mission Handicap. Une attention particulière sera portée aux nouveaux embauchés handicapés afin de faciliter leur intégration et le recours à la Mission Handicap.

Un document présentant les aides figurant dans le présent accord sera réalisé par la Mission Handicap à destination des Référents Handicap, des Directeurs de magasin et de tout nouvel embauché en situation de handicap ou de toute personne devenant travailleur handicapé.

C) Aménagement du poste et de la charge de travail de la personne handicapée.

La société CSF s'engage, lors du recrutement, à mener des actions d'adaptation ou d'aménagements nécessaires des postes de travail qui seront tenus par des personnes en situation de handicap, avec l'implication et en tenant compte des recommandations émises par les services de santé (médecins du travail).

Ce travail s'appuiera, si besoin, sur les compétences des experts au sein des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail, en relation avec les services techniques de l'entreprise et de la Mission Handicap.

L'entreprise veillera également à adapter, si nécessaire, la charge de travail du salarié handicapé nouvellement embauché, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant.

8.3.3.2.5. LES ACTIONS DE COMMUNICATION POUR PROMOUVOIR LE RECRUTEMENT ET L'INTEGRATION

La société CSF souhaite poursuivre ses actions de sensibilisation en interne et en externe sur la question du handicap.

A) Les actions de communication interne

La société CSF s'engage à poursuivre la sensibilisation de ses salariés sur la question du handicap par divers moyens de communication (vidéo, formation, livret, lettre RH adressée à tous les salariés via leur bulletin de paie, affiche Market portant sur l'Egalité des chances, plaquette Handicap, magazine « Cœur de Market » mais aussi lors d'évènements tels que la Journée mondiale de la Diversité chez Carrefour ou la Journée pour l'Emploi des jeunes).

Lorsqu'une équipe accueille un salarié concerné par un handicap pouvant poser des difficultés de communication (exemple : personne malentendante et/ou muette,...), les salariés seront sensibilisés à la collaboration avec le nouvel arrivant, avec son accord.

La personne en charge de son intégration et/ou le Directeur de magasin pourront suivre une formation/sensibilisation leur permettant de s'adapter à ce type de handicap et ainsi favoriser une meilleure intégration du travailleur handicapé (par exemple, une initiation à la langue des signes). Par ailleurs, ceux qui le souhaitent pourront, sur demande de leur part, bénéficier de cette formation / sensibilisation afin que tous les acteurs soient impliqués dans cette démarche.

L'existence de cette action de formation dont peuvent bénéficier les salariés sera portée à leur connaissance lors de la communication ayant trait à la signature du présent accord.

Par ailleurs, dans les 6 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, l'Espace Emploi France (entité du Groupe Carrefour en charge notamment de la diffusion des offres d'emploi) sera de nouveau sensibilisé sur la politique Handicap menée par la société CSF. Une réunion sera organisée avec l'Espace Emploi France afin de présenter les mesures du présent accord. A cette occasion, le présent accord sera remis.

B) Les actions de communication externe

Afin d'informer directement les personnes handicapées de la politique menée en faveur du handicap et de générer ainsi de nouvelles candidatures spontanées, la société CSF continuera à participer, chaque fois que cela sera possible, aux manifestations régionales visant à favoriser l'intégration des personnes handicapées (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), jobdating, participation à des forums ou à des salons sur le thème de l'emploi, partenariats avec la presse spécialisée, présence sur le site recrute.carrefour.fr etc...).

De même, l'entreprise poursuivra ses actions de communication dans la presse (spécialisée ou généraliste) ainsi qu'en magasin ou dans les forums par le biais d'affiches afin de valoriser son engagement et les résultats obtenus.

Article 8.3.4. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La société CSF s'engage à tout mettre en œuvre pour maintenir dans l'emploi tout salarié, tel que défini dans le premier article du présent accord, se trouvant en situation d'inadaptation entre son état de santé et son environnement de travail, en procédant notamment, sur avis et recommandations du médecin du travail :

- à des aménagements d'horaires et/ou à des aménagements organisationnels ;
- à des aménagements de son poste de travail (matériel, logiciel) et/ou à des aménagements de son environnement (locaux sociaux, transport) ;
- à l'achat de matériels visant à compenser le handicap (ex : appareils auditifs).

Le financement des actions de maintien dans l'emploi sera réservé aux personnes reconnues handicapées ou en cours de reconnaissance de ce statut.

8.3.4.1. LE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL ET LES SERVICES D'APPUI AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (SAMETH)

L'entreprise s'attache, via notamment les réunions des CHSCT, ou à défaut des Délégués du Personnel, à renforcer ses liens avec la Médecine du Travail qui, dans le cadre d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, a un rôle majeur à jouer.

Il s'agit en particulier :

- d'informer en amont le médecin du travail de la reprise du travail d'un salarié handicapé suite à une absence pour longue maladie ;
- d'éviter les déclarations d'inaptitude par un mode de signalement précoce des difficultés.

Par ailleurs, la société CSF établit des collaborations avec les partenaires institutionnels et associatifs spécialisés, susceptibles de contribuer à la réalisation des objectifs fixés par le présent accord. En particulier, dans le cadre du présent accord, la société CSF mobilisera l'expertise des services des SAMETH.

La détection en amont des salariés en difficulté et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, responsable hiérarchique, médecin du travail) sont des facteurs clés de la réussite des engagements fixés dans le cadre du présent accord.

Afin de permettre une reprise d'activité dans les meilleures conditions et d'anticiper les mesures à prendre pour éviter la survenance d'une inaptitude, il est rappelé que le salarié en arrêt de travail de plus de trois mois a la possibilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise auprès du Médecin du travail. Cette visite de pré-reprise peut aussi être organisée à l'initiative du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Cette visite de pré-reprise permet d'analyser en amont les éventuelles inadéquations entre les exigences du poste de travail et les restrictions médicales émises par le médecin du travail à l'égard du salarié afin de rechercher des solutions visant à maintenir le salarié en poste.

Par ailleurs, il est rappelé que tout salarié qui déclare, lors de sa visite médicale d'information et de prévention, qu'il est reconnu travailleur handicapé par la CDAPH, ou qu'il est titulaire d'une pension d'invalidité, sera orienté sans délai vers un médecin du travail et bénéficiera d'un suivi individuel adapté à son état de santé.

Conformément à l'article R. 4624-17 du Code du travail, ces travailleurs bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Enfin, tout salarié peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction. Lorsqu'il a connaissance d'un tel risque d'inaptitude, le Directeur du magasin ou le responsable hiérarchique pour les sièges rappellera au salarié concerné la possibilité qu'il a de bénéficier d'une telle visite médicale. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout salarié le nécessitant.

8.3.4.2. LE CAS DES SALARIES EN MI-TEMPS THERAPEUTIQUE

Pour les salariés dont l'état de santé le nécessite, le dispositif du mi-temps thérapeutique est destiné à favoriser l'amélioration ou la consolidation de son état de santé ou sa guérison.

La société CSF s'engage à respecter les préconisations émises par le médecin du travail au bénéfice du salarié concerné en matière de mi-temps thérapeutique, notamment s'agissant des aménagements d'horaires.

8.3.4.3. LA COLLABORATION AVEC LES ERGONOMES

Lorsque des situations de maintien dans l'emploi suite à une restriction d'aptitudes nécessitent une expertise ergonomique pour des aménagements du poste de travail du salarié, un ergonome est associé à la conception de ces aménagements.

Son avis motivé est transmis au Chargé de Mission Handicap de la Direction Opérationnelle concernée mais aussi au Directeur de magasin qui valide la mise en œuvre de l'aménagement, et une information est transmise aux membres du CHSCT, ou à défaut aux Délégués du Personnel, de l'établissement concerné. Les conclusions émises par l'ergonome seront exposées au salarié concerné ainsi qu'aux membres du CHSCT, ou à défaut aux Délégués du Personnel.

La Commission de suivi et de propositions est informée du suivi des cas de maintien dans l'emploi recensés au sein de la société CSF.

8.3.4.4. L'AIDE AU RECLASSEMENT DES SALARIES INAPTES

8.3.4.4.1. DES MESURES SPECIFIQUES VENANT AIDER LES SALARIES FAISANT L'OBJET D'UNE PROCEDURE POUR INAPTITUDE

La société CSF rappelle que dans le cadre des recherches de reclassement pour inaptitude, ces recherches sont prioritairement réalisées en interne, au niveau de l'entreprise mais aussi au niveau du Groupe Carrefour.

Il est par ailleurs rappelé que le site internet, actuellement dénommé « *Envie de Bouger* », regroupant l'ensemble des postes disponibles, est accessible à tous les salariés du Groupe Carrefour, et donc accessible aux salariés de la société CSF.

Dans l'hypothèse où l'inaptitude du salarié n'est pas constatée lors du premier examen médical réalisé entre le salarié et le médecin du travail, notamment lorsque ce dernier estime qu'un second examen médical est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision ou encore dans les cas où des précisions complémentaires devront être apportées à l'employeur, la société CSF s'engage à maintenir le salaire des personnes concernées (reconnues travailleurs handicapés ou non) entre le premier examen et le second examen, lequel doit intervenir dans un délai maximum de 15 jours calendaires après le premier examen médical.

8.3.4.4.2. DES FORMATIONS POUR LES SALARIES INAPTES EN VUE DE FAVORISER LEUR RECLASSEMENT

Les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude pourront bénéficier de formations internes ou externes en vue de favoriser leur reclassement dans l'entreprise, dans le Groupe ou à l'extérieur du Groupe Carrefour.

Les salariés seront informés de la possibilité de suivre une formation en vue de favoriser leur reclassement interne ou externe.

A) Formation en vue d'un reclassement en interne

Les salariés inaptes pourront suivre des formations internes et/ou un programme de Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) en vue de favoriser leur reclassement au sein de la société CSF ou d'une autre entité du Groupe Carrefour.

B) Formation en vue d'un reclassement en externe

En l'absence de reclassement interne possible pour les salariés handicapés déclarés inaptes par le médecin du travail, la société CSF s'engage à abonder de 21 heures (ce qui équivaut à 3 jours de formation) le compte du Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés concernés, dans la limite de 150 heures, et à examiner avec eux les demandes de formation exprimées.

Par ailleurs, la société CSF veillera à ce que les dispositifs de formation figurant dans l'avenant n°1 à l'accord du 22 mai 2014 sur la formation professionnelle au sein de CSF du 27 mai 2016 (Congé Individuel de Formation (CIF), période de professionnalisation, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), bilan de compétences) soient proposés aux salariés concernés par un reclassement.

Une nouvelle campagne de communication rappelant l'existence de ces dispositifs de formation sera menée durant la période d'application du présent accord, afin qu'ils puissent être connus de tous, et notamment des salariés en situation de handicap.

Ces actions de formation ou ces programmes d'accompagnement doivent être destinés à favoriser le reclassement du salarié en externe en vue d'une embauche rapide.

Ces formations ayant pour objectif le reclassement du salarié sont financées dans le cadre du budget visé à l'article 2.3 du présent accord.

8.3.4.5. L'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERES

Conformément à l'accord intergénérationnel de la société CSF du 3 février 2017, les salariés seniors en situation de handicap pourront bénéficier à leur demande d'un temps partiel égal à 80%, 70% ou 60% de leur horaire ou forfait de référence (base temps plein) au cours des 18 mois précédant leur départ à la retraite.

Ce dispositif implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite. Il est subordonné à l'engagement du salarié que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de temps partiel définie.

En cas de mise en œuvre de ce dispositif, le salaire mensuel brut de base des salariés bénéficiant d'un tel temps partiel sera majoré de 10%.

-1er Septembre 2019-

La société CSF prendra également en charge les cotisations de retraite, sécurité sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide aussi de cotiser sur la même base.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

Conformément à la réglementation en vigueur, les sommes versées dans le cadre de ce dispositif auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

8.3.4.6. LE FINANCEMENT DES ACTIONS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le Directeur de magasin informera le Chargé de Mission Handicap des problématiques de maintien dans l'emploi rencontrées dans l'établissement. Ils étudieront ensemble la situation en y associant le salarié handicapé concerné afin de trouver la solution la plus appropriée à sa situation.

Il est précisé que les aides financières accordées par la Mission Handicap CSF viendront en complément des aides financières de droit commun provenant d'autres organismes tels que la Sécurité Sociale, la Mutuelle, la MDPH.

La Mission Handicap accompagnera le salarié dans ses démarches de financement de l'AGEFIPH via les SAMETH. La Mission Handicap n'interviendra financièrement que lorsque le salarié aura justifié de ses démarches auprès des autres organismes.

La société CSF sollicitera les aides de l'AGEFIPH pour les cas de maintien dans l'emploi nécessitant un financement au-delà de 1 000 euros. Ce cofinancement des investissements à réaliser pour un maintien dans l'emploi sera soumis à la Délégation Régionale dont dépend l'établissement concerné.

Article 8.3.5. LA FORMATION ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires reconnaissent la nécessité et la responsabilité qu'a l'entreprise d'assurer l'accès pour tous à la formation professionnelle en fonction des besoins de chacun et de la nécessaire adaptation des emplois aux évolutions technologiques.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle.

Afin de garantir l'égalité des chances entre les travailleurs handicapés et les salariés non travailleurs handicapés sur la question de l'évolution professionnelle, la société CSF veillera à ce que les travailleurs handicapés aient le même accès à la formation professionnelle que tout collaborateur de la société CSF.

8.3.5.1. LA FORMATION A L'ADAPTATION DU POSTE

Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'une formation spécifique et adaptée à leur handicap, en particulier au cours de la première année qui suit leur embauche ou la reconnaissance de leur handicap.

Le coût de cette formation est pris en compte dans l'affectation des moyens prévus dans le cadre de l'article 2.3 du présent accord.

8.3.5.2. L'ACCESSIBILITE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation aux métiers de la société CSF se déroule dans la plupart des cas dans des magasins de l'enseigne.

Afin que les salariés handicapés puissent suivre les mêmes formations que les salariés valides, la société CSF s'engage à ce qu'une attention particulière soit portée sur l'accès aux lieux de formation et aux contenus de formation. Si nécessaire, les conditions matérielles de mise en œuvre de la formation seront adaptées (transport, hébergement, salles, matériels informatiques adaptés), avec le recours éventuel à des aides extérieures, afin que la personne handicapée puisse participer à toute formation collective.

8.3.5.3. L'ENTRETIEN COMPETENCES ET CARRIERES (ECC)

L'entretien individuel est un moment privilégié d'échanges et d'écoute entre le salarié et son supérieur hiérarchique permettant de faire le point sur les performances, les compétences, le parcours professionnel du salarié et d'envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

Consciente de l'importance de la tenue de cet entretien, et de son enjeu dans la carrière des salariés, la société CSF, et plus généralement le Groupe Carrefour, ont lancé en 2016 une nouvelle campagne d'Entretiens Compétences et Carrières (ECC), via l'outil actuellement dénommé « *Appli Carrière* », axée autour des quatre politiques du Groupe Carrefour : les Femmes et les Hommes, les Actifs, les Marchandises ou Métiers et l'Argent.

Cet outil, commun à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (employés, agents de maîtrise et cadres), se veut plus fonctionnel, fluide et moderne. Il a pour mission de retranscrire les échanges ayant eu lieu au cours de l'Entretien Compétences et Carrières (ECC) mais a aussi vocation à assurer une meilleure visibilité par les équipes en charge des ressources humaines des demandes émises par chaque salarié en matière de gestion des carrières.

Lors de cet entretien professionnel, une attention particulière continuera à être portée sur l'adaptation du salarié handicapé à son poste de travail.

A cet effet, l'entretien d'évaluation est complété par un volet supplémentaire destiné aux travailleurs handicapés permettant, si besoin, à l'évaluateur de conduire avec le salarié handicapé un échange constructif sur la compatibilité de son état de santé avec ses conditions de travail. L'objectif est de s'assurer que les situations de handicap n'évoluent pas, et d'initier dans le cas contraire des actions correctives.

8.3.5.4. LES OBJECTIFS QUANTITATIFS

La société CSF s'engage à ce que le plus grand nombre de travailleurs handicapés puisse bénéficier des actions de formation pendant la durée d'application du présent accord.

Pour cela, la société CSF se fixe pour objectif que 100% des demandes faites par des salariés en situation de handicap de bénéficier d'un des dispositifs de formation proposés par l'entreprise soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord. En cas de refus, une réponse écrite et motivée sera adressée à chaque salarié concerné.

Article 8.3.6. MESURES COMPLEMENTAIRES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires souhaitent mettre en place des mesures d'accompagnement spécifiques destinées aux salariés en situation de handicap et/ou concernés dans leur environnement familial afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.

8.3.6.1. LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

Une aide et un accompagnement peuvent être apportés aux salariés en situation de handicap, soucieux d'engager des démarches liées à la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.

Afin d'accomplir les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé devant la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée d'une journée sera accordée à tout salarié qui en fait la demande, sur présentation d'un justificatif. Cette journée pourra être fractionnée en deux demi-journées à la demande du salarié.

8.3.6.2. RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

Sauf impératif lié à la sécurité des personnes, le salarié handicapé nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé déclarera par écrit s'il accepte ou non que son statut de travailleur handicapé soit porté à la connaissance des équipes, dans le respect du secret médical.

A cette occasion, une communication sera remise au salarié handicapé nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé.

8.3.6.3. L'AMENAGEMENT DES HORAIRES ET AUTORISATION D'ABSENCES

La société CSF favorise l'aménagement des horaires des salariés ayant à leur domicile et/ou à leur charge (de manière permanente ou par intermittence) un descendant, un ascendant ou un conjoint handicapé, nécessitant des soins médicaux, sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge.

Par ailleurs, deux journées d'absence autorisées payées, pouvant être fractionnées en demi-journées à la demande du salarié, seront accordées au salarié par année civile, afin qu'il puisse se rendre aux examens médicaux programmés au bénéfice d'un descendant ou d'un ascendant handicapé vivant à son domicile ou dont il a la charge (de manière permanente ou par intermittence) ou au bénéfice de son conjoint handicapé, sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge ainsi que de la tenue de l'examen médical.

Ces deux journées d'absences autorisées payées, fractionnables en demi-journées à la demande du salarié, pourront également être accordées par année civile au salarié aidant devant réaliser des actions d'accompagnement ou des démarches administratives telles que des démarches de type éducatif pour son enfant handicapé (demande d'adaptation du système scolaire), ou des démarches de formation professionnelle et d'insertion professionnelle au bénéfice de son enfant et/ou conjoint handicapé. Pour cela, le salarié aidant devra présenter un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge mais également de la bonne réalisation des actions d'accompagnement ou des démarches administratives suscitées.

Une confidentialité quant au motif de prise de ces journées ou de ces demi-journées d'absence devra être observée par le Directeur de magasin ou par le supérieur hiérarchique du salarié concerné à l'égard des autres salariés.

Une information sur ces aménagements sera réalisée durant la période d'application du présent accord.

8.3.6.4. ASSISTANCE MATERIELLE ET AIDE FINANCIERE DE LA MISSION HANDICAP

8.3.6.4.1. ASSISTANCE MATERIELLE DU TRAVAILLEUR HANDICAPE

Le Chargé de Mission Handicap aide les travailleurs handicapés à constituer leurs dossiers auprès des organismes susceptibles de leur apporter une aide pour financer des équipements spécialisés qui leur permettront d'améliorer leurs conditions de vie et de travail (ex : équipement de la voiture pour permettre au salarié handicapé de se rendre à son travail, aménagement du logement).

8.3.6.4.2. LE FONDS DE SOUTIEN DE LA MISSION HANDICAP

Afin de couvrir les besoins exceptionnels liés au handicap dans la sphère privée des salariés, le Fonds de soutien de la Mission Handicap, créé à la suite de la signature des précédents accords, est maintenu.

Une aide financière pourra être apportée à tout salarié handicapé de la société CSF rencontrant des difficultés dans sa situation personnelle (aménagement du domicile, de son véhicule etc...).

Cette aide pourra également être octroyée à tout salarié afin de couvrir les dépenses liées au handicap d'un descendant, d'un ascendant ou d'un conjoint handicapé, vivant à son domicile ou dont il a la charge (de manière permanente ou par intermittence).

Pour bénéficier de cette aide, le salarié devra constituer un dossier qu'il remettra à son Chargé de Mission Handicap, accompagné du justificatif attestant de la situation de handicap. Le dossier sera examiné par le Comité de Pilotage. L'avis rendu par le Comité de Pilotage sera transmis aux membres de la Commission de suivi et de propositions.

L'aide octroyée au titre du fonds de soutien de la Mission Handicap ne pourra excéder 2 000 euros par salarié. Cette aide ne peut se cumuler avec une autre aide de la société CSF que pourrait percevoir le salarié, notamment au titre du Fonds de solidarité.

Afin de faire connaître ce dispositif à l'ensemble des salariés, une action de communication sur l'existence de ce Fonds de soutien de la Mission Handicap sera réalisée dès l'agrément du présent accord par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

8.3.6.5. LE PARRAINAGE DE PROJETS

La société CSF encourage les projets portés par ou au profit de personnes handicapées en les aidant au moyen d'un parrainage. Ces projets peuvent être d'ordre sportif, culturel ou autre et doivent engager les équipes de la société CSF. Il ne doit pas s'agir d'une simple aide financière.

Pour cela et avant tout parrainage, un dossier contenant des informations sur le projet doit être transmis pour validation au Comité de Pilotage. La Commission de suivi et de proposition sera informée de la manière dont ces dossiers peuvent être constitués.

Ce projet est ensuite suivi régulièrement par le Comité de Pilotage, et présenté à la Commission de suivi et de propositions.

Article 8.3.7. LE SECTEUR ADAPTE

La société CSF souhaite poursuivre son partenariat avec le secteur adapté dans la mesure où il constitue un autre moyen efficace, après le recrutement, d'agir pour l'emploi des personnes handicapées.

En 2015, la collaboration avec le secteur adapté a généré 20,33 unités bénéficiaires pour la société CSF.

Chaque fois que cela est possible, la société CSF continue de rechercher à collaborer avec des structures du secteur adapté : contribution de la société à la réinsertion sociale et professionnelle de personnes du milieu adapté, recherches de nouvelles prestations ou de nouveaux partenariats.

La Mission Handicap veillera à sensibiliser les décideurs en matière d'achats et de référencement afin de poursuivre et de développer le recours au secteur adapté pour l'entretien des espaces vert ou encore l'identification, le référencement et la commercialisation de produits régionaux venant de structures du secteur adapté.

De plus, la société CSF encouragera le recours à la mise à disposition de personnel issu du secteur adapté afin de faciliter l'insertion des travailleurs handicapés en entreprise.

Les acheteurs mais aussi les Directeurs de magasin seront informés des possibilités de sous-traitance, mais aussi de mise à disposition des personnes issues d'Entreprises Adaptées (EA) ou d'Etablissements et Services d'Aide du Travail (ESAT).

L'entreprise étudiera également la possibilité de collaborer avec des travailleurs handicapés indépendants.

Enfin, la société CSF s'engage à tout mettre en œuvre afin d'avoir une progression de l'ordre de 10% de son nombre d'unités bénéficiaires par rapport à 2015 au terme de la durée d'application du présent accord.

Pour cela, la Mission Handicap veillera à ce que les unités bénéficiaires en provenance des EA et des ESAT soient intégralement reportées chaque année dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

Un suivi annuel sera effectué et présenté aux membres de la Commission de suivi et de propositions afin de connaître l'évolution de cette collaboration avec le secteur adapté.

Article 8.3.8. COMMUNICATION DE L'ACCORD

Une communication sera réalisée, après homologation de l'accord par la DIRECCTE, auprès de l'ensemble des salariés de la société CSF afin de présenter le présent accord portant sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF. Cette action de communication déployée auprès de l'ensemble des salariés aura pour objectif de maintenir la dynamique des précédents accords conclus sur le travail des personnes handicapées et de continuer à lutter efficacement contre les *a priori* et les stéréotypes en matière de handicap.

-1er Septembre 2019-

Article 8.4. Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) – Anticipation et accompagnement de la transformation sociale (Accord à durée déterminée du 12 mars 2019, applicable du 12 mars 2019 au 11 mars 2022)



GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

**ACCORD D'ANTICIPATION ET D'ACCOMPAGNEMENT
DE LA TRANSFORMATION SOCIALE**

12/03/19
MHC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Direction du Groupe Carrefour en France, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice Relations Sociales France,

Ci-après désignée « la Direction »,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives dans le Groupe ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,
- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical Groupe France,
- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- La F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

SOMMAIRE

PREAMBULE..... 11

CHAMP D'APPLICATION 13

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DES CARRIERES..... 14

1. LA DEFINITION DES METIERS..... 14

2. LA TYPOLOGIE DES METIERS 14

2.1. LES METIERS EN DEVELOPPEMENT 14

2.2. LES METIERS EN EQUILIBRE 14

2.3. LES METIERS SENSIBLES 15

3. LA CARTOGRAPHIE DES METIERS 15

3.1. ETABLISSEMENT ANNUEL DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS..... 15

3.2. EVOLUTION DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS EN COURS D'ANNEE 16

3.3. CARTOGRAPHIE DES COMPETENCES TRANSVERSES AU NIVEAU GROUPE 16

4. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL 16

4.1. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AUX STAGES 16

4.2. LES MOYENS POUR REDUIRE LE RECOURS AUX EMPLOIS PRECAIRES 16

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE 17

1.1. UN ENGAGEMENT DE FORMATION EXCEPTIONNEL 17

1.2. LA CREATION D'UN « DROIT OUVERT » A LA FORMATION..... 17

2. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES OBJECTIFS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION ET DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE 18

3. LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE..... 20

3.1. LES PARCOURS D'INTEGRATION 20

3.2. LES DISPOSITIFS A DESTINATION DES SALARIES EN POSTE 20

3.2.1. Le Plan de développement des compétences..... 21

3.2.2. La Reconversion ou Promotion par Alternance (« RPA ») 21

3.2.3. Le Certificat de Qualification Professionnelle (« CQP »)..... 21

3.2.4. La Validation des Acquis de l'Expérience (« VAE ») 22

3.2.5. Le bilan de compétences..... 23

3.2.6. Le passeport formation..... 23

3.3. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF »)..... 24

3.4. LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (« CEP »)..... 25

MHC
3/107 W
13 03

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

4.	LE TUTORAT COMME OUTIL DE VALORISATION DES COMPETENCES ET DE FORMATION	26
5.	LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE	26
1.	LES OUTILS DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES	27
1.1.	L'ENTRETIEN COMPETENCES ET CARRIERE (« ECC »)	27
1.2.	LE BILAN PROFESSIONNEL RECAPITULATIF TOUTS LES 6 ANS	28
1.3.	LE ROLE SOCIAL DE L'ENCADREMENT	28
1.3.1.	Le Manager, acteur central de la GPEC de son équipe	28
1.3.2.	Le Manager, acteur de la communication du changement	29
1.3.3.	Les moyens mis à disposition du Manager	29
1.4.	L'ENTRETIEN DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	29
1.5.	LA CELLULE DE MOBILITE PERMANENTE	30
1.5.1.	Missions	30
1.5.2.	Organisation et fonctionnement	30
2.	LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES SPECIFIQUES	31
2.1.	LA CARRIERE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	31
2.2.	LA CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX	31
2.3.	LA CARRIERE DES FEMMES ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE	31
2.4.	L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AGES DE 50 ANS ET PLUS	32
2.4.1.	La seconde partie de carrière	33
A.	La formation	33
B.	La transmission des compétences	33
C.	Le bilan de compétences	33
2.4.2.	Les mesures d'accompagnement renforcées en cas de départ de l'entreprise	33
2.4.3.	Le congé de fin de carrière « GPEC »	33
A.	Les salariés éligibles	34
B.	Les candidatures	34
■	L'information sur les droits à la retraite	34
■	Le dépôt des candidatures	35
C.	L'examen et la validation des candidatures	35
D.	La date d'entrée en CFC GPEC	35
E.	L'allocation de remplacement	35
■	Montant de l'allocation	35
■	Modalités et durée de versement de l'allocation	36
■	Régime social et fiscal de l'allocation	36
F.	Le statut social pendant le CFC GPEC	36
■	La suspension du contrat de travail	36

MHC
4 / 107
w
B

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

■ Les régimes de retraite.....	36
■ Le régime de prévoyance-santé.....	36
■ Le PEG/PERCO.....	37
■ Les congés payés.....	37
G. Le départ en retraite au terme du CFC GPEC et indemnité de départ.....	37
H. Clause de rendez-vous.....	37
VOLET 1.....	38
L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE.....	38
A DESTINATION DE TOUS LES METIERS.....	38
1. UN SITE D'INFORMATION : « ENMEDIATION.CARREFOUR.FR ».....	38
2. L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA CELLULE DE MOBILITE PERMANENTE.....	39
1. LA CANDIDATURE A LA MOBILITE INTERNE.....	39
2. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES.....	39
3. LA PERIODE DE DECOUVERTE.....	40
4. LA FORMALISATION DE LA MOBILITE INTERNE.....	40
1. LA FORMATION.....	40
1.1. LA FORMATION D'ADAPTATION.....	41
1.2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER.....	41
1.3. LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE.....	41
2. LA PERIODE D'ADAPTATION.....	42
VOLET 2.....	43
L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE.....	43
AU BENEFICE DES SALARIES OCCUPANT DES METIERS SENSIBLES.....	43
1. L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMUNERATION.....	44
2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE.....	44
2.1. LE VOYAGE DE RECONNAISSANCE.....	44
2.2. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DURANT LA PERIODE D'ADAPTATION.....	45
2.3. LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE SANS DEMENAGEMENT.....	45
2.3.1. La prise en charge du coût supplémentaire de transport.....	45
2.3.2. L'indemnité de mobilité sans déménagement.....	45
2.4. LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE AVEC DEMENAGEMENT.....	45

MHC
5 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

2.4.1. L'aide à la recherche de logement	46
2.4.2. L'indemnité forfaitaire de double résidence.....	46
2.4.3. La prise en charge des frais de déménagement.....	46
2.4.4. L'indemnité d'installation dite « prime de rideau ».....	46
2.4.5. L'aide à l'emploi du conjoint	47
2.4.6. L'indemnité de mobilité avec déménagement	47
1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE	48
2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT	48
3. LA PROCEDURE DE MOBILITE EXTERNE	49
3.1. LES PROJETS ELIGIBLES A LA MOBILITE EXTERNE	49
3.2. LA CANDIDATURE A LA MOBILITE EXTERNE	49
3.3. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES.....	49
3.4. LA FORMALISATION DE LA MOBILITE EXTERNE	49
4. LE CONGE DE MOBILITE	50
4.1. L'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	50
4.2. L'ADHESION AU CONGE DE MOBILITE.....	50
4.3. LA DUREE DU CONGE DE MOBILITE	50
4.4. LA REMUNERATION DU CONGE DE MOBILITE	51
4.5. LA SUSPENSION DU CONGE DE MOBILITE	51
4.6. LA FIN DU CONGE DE MOBILITE.....	51
4.7. LE STATUT DU SALAIRE PENDANT LE CONGE DE MOBILITE	52
4.8. LES ENGAGEMENTS REDIPROQUES DES PARTIES PENDANT LE CONGE DE MOBILITE.....	52
4.9. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'ENTRETIEN D'EMBAUCHE	53
5. LES AIDES A LA FORMATION	53
5.1. LA FORMATION D'ADAPTATION	53
5.2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER.....	53
5.3. LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE	54
6. LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE	54
6.1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE	54
6.2. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT	54
6.3. L'INDEMNITE D'INSTALLATION DITE « PRIME DE RIDEAU »	55
6.4. L'AIDE A L'EMPLOI DU CONJOINT	55
7. LES AIDES A LA CREATION ET A LA REPRISE D'ENTREPRISE.....	55
7.1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE	55

MHC
6/107 W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

7.2. L'AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE	56
7.3. LE PRET GRATUIT A L'ENTREPRISE CREEE OU REPRISE	56
7.4. LES ACTIONS DE FORMATION.....	57
8. LES INDEMNITES DE RUPTURE.....	57
8.1. L'INDEMNITE LEGALE OU CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT	57
8.2. L'INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE	57
VOLET 3	58
L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS	58
1. LA MISE EN PLACE DU PSE ET/OU DU PDV	59
1.1. PRIORITE DONNEE A LA NEGOCIATION	59
1.2. CONTENU DES NEGOCIATIONS	59
1.3. OUVERTURE DES NEGOCIATIONS – ARTICULATION AVEC LA CONSULTATION DU CSE	60
1.4. ISSUE DES NEGOCIATIONS	60
2. LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE	61
2.1. CONTENU DE LA PROCEDURE	61
2.2. DEROULEMENT DE LA PROCEDURE	61
2.2.1. Réunions et information du CSE	61
2.2.2. Avis du CSE	62
2.3. PROPOSITIONS ALTERNATIVES	62
2.4. RECOURS EVENTUEL A UN EXPERT	63
2.5. DUREE DE LA PROCEDURE	63
3. L'INFORMATION DES SALARIES	64
1. L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES	65
1.1. L'INFORMATION DES SALARIES	65
■ <i>Information collective</i>	65
■ <i>Information individuelle</i>	65
1.2. L'ESPACE MOBILITE ET COMPETENCES (« EMC »).....	65
2. LES GARANTIES APPLICABLES AU VOLONTARIAT	66
2.1. LE DISPOSITIF DE VOLONTARIAT	66
2.1.1. La durée de la période de volontariat	66
2.1.2. Les salariés éligibles	67
2.1.3. L'examen et la validation des candidatures.....	68
2.2. L'ACCOMPAGNEMENT DU VOLONTARIAT.....	68
2.2.1. L'accompagnement du volontariat à la mobilité interne.....	68

MHC
3/107
07

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

2.2.2. L'accompagnement du volontariat à la mobilité externe	68
A. Le congé de reclassement volontaire	68
■ <i>L'information des salariés</i>	69
■ <i>La procédure d'adhésion</i>	69
■ <i>L'accompagnement du salarié durant le congé de reclassement volontaire</i>	69
■ <i>La durée du congé de reclassement volontaire</i>	69
■ <i>La rémunération des salariés pendant le congé de reclassement volontaire</i>	69
<i>Période correspondant à la durée du préavis</i>	70
<i>Période excédant la durée du préavis</i>	70
■ <i>La fin anticipée et la suspension du congé de reclassement volontaire</i>	70
<i>Fin anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée</i>	70
<i>Fin anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous contrat à durée déterminée)</i>	70
<i>Fin anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements</i>	71
■ <i>Le versement des indemnités de rupture</i>	71
B. Les aides à la formation	71
■ <i>La formation d'adaptation</i>	71
■ <i>La formation de reconversion vers un nouveau métier</i>	72
■ <i>La formation diplômante ou qualifiante de longue durée</i>	72
C. Les aides à la mobilité géographique.....	72
■ <i>La prise en charge des frais d'entretien d'embauche</i>	72
■ <i>Les aides en cas de changement de domicile</i>	72
<i>La prise en charge des frais de déménagement</i>	73
<i>L'indemnité d'installation dite « prime de radeau »</i>	73
<i>L'aide à l'emploi du conjoint</i>	73
D. L'indemnité différentielle de rémunération	73
E. L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise.....	74
F. Aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse (salariés de 57 ans ET plus).....	74
G. Les indemnités de rupture pour départ volontaire externe.....	74
■ <i>Indemnité pour aboutissement rapide de projet</i>	75
3. LES GARANTIES APPLICABLES HORS VOLONTARIAT	76
3.1. LE RECLASSEMENT INTERNE	76
3.1.1. La procédure de reclassement interne	76
3.1.2. L'accompagnement au reclassement interne.....	76

3 MHC
8/107 h
07

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

3.2. LE RECLASSEMENT EXTERNE	76
3.2.1. Le congé de reclassement	77
A. L'adhésion au congé de reclassement	77
B. La durée du congé de reclassement	77
C. La rémunération pendant le congé de reclassement	77
■ Période correspondant à la durée du préavis	78
■ Période excédant la durée du préavis	78
D. Les prestations durant le congé de reclassement	78
■ L'entretien d'évaluation et d'orientation	78
■ Le bilan de compétences	78
■ La présentation d'au moins une Offre Valable d'Emploi	79
E. Rupture anticipée et suspension du congé de reclassement	79
■ Rupture anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée	80
■ Rupture anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous contrat à durée déterminée)	80
■ Rupture anticipée à la demande du salarié	80
■ Rupture anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements	80
F. La situation du salarié en congé de reclassement	81
■ Congés payés, jour de repos, participation et intéressement	81
■ Couverture sociale et complémentaire	81
■ Cas de suspension du congé	81
■ Versement des indemnités de rupture	82
G. L'indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement	82
3.2.2. Les actions de formation	82
A. La formation d'adaptation	82
B. Les formations de reconversion vers un nouveau métier	83
C. La VAE et les formations diplômantes	83
3.2.3. Les aides à la mobilité géographique	84
A. Les frais de déplacement pour des entretiens de recrutement	84
B. Les aides en cas de changement de domicile	84
■ La prise en charge des frais de déménagement	84
■ L'aide à l'emploi du conjoint	85
3.2.4. L'indemnité différentielle de rémunération	85
3.2.5. L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise	86
■ Les conditions d'éligibilité	86
■ L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise	86

MHC
9/30/19
AG

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

■ Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise	86
■ Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise ..	87
3.2.6. Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail.....	88
4. LE CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	89
5. LES CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS.....	89
6. LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI	91
6.1. ROLE DE LA COMMISSION DE SUIVI	91
6.2. COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI.....	92
6.3. MOYENS DE LA COMMISSION DE SUIVI	92
SUIVI DU DISPOSITIF DE GPEC.....	93
1. LE ROLE DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES.....	93
2. LA COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES.....	94
3. LES REUNIONS DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES.....	94
3.1. LES REUNIONS ORDINAIRES.....	94
3.2. LES GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES.....	94
3.3. L'INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	95
4. L'ASSISTANCE D'UN EXPERT EN GPEC.....	95
5. LES AUTRES MOYENS MIS A LA DISPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES.....	95
5.1. UNE REUNION PREPARATOIRE	95
5.2. DES HEURES DE DELEGATION SUPPLEMENTAIRES	96
5.2.1. Réunions de l'Observatoire.....	96
5.2.2. Groupes de travail paritaires.....	96
5.3. UNE REUNION D'INFORMATION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX ET NATIONAUX DES SOCIETES DU GROUPE.....	96
5.4. LA FORMATION DES MEMBRES DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES.....	96
5.5. LES DEPENSES DE FOURNITURES.....	97
1. COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES	98
2. COMMUNICATION AUPRES DES MANAGERS	99
3. INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES	99
DISPOSITIONS FINALES.....	100
ANNEXES	102

MHC
10 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

PREAMBULE

Le 30 juin 2015, le Groupe Carrefour en France (le « Groupe ») et les Organisations Syndicales Représentatives ont conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, un accord de méthode et un accord-cadre relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et/ou d'un plan de départs volontaires.

Ces accords arrivent à échéance le 31 mars 2019.

Au début de l'année 2018, le Groupe a annoncé la mise en œuvre progressive d'un plan de transformation ambitieux, dit « Carrefour 2022 » (le « Plan de transformation »), visant à répondre aux défis majeurs auxquels sont confrontés la grande distribution et en particulier le Groupe.

Dans ce contexte, les Parties ont jugé qu'il était nécessaire d'adapter et de renforcer les instruments prévus par les trois accords du 30 juin 2015 (dispositif de GPEC, accord de méthode et accord-cadre) afin d'aboutir à un accord unique, tenant compte des nouveaux enjeux affectant le Groupe et ses salariés.

Dans le cadre de leurs discussions, les Parties ont constaté que le dispositif de GPEC était mal connu et peu utilisé, alors qu'il constitue par nature un outil pertinent d'accompagnement de la transformation, via des dispositifs d'analyse des évolutions de l'Emploi et des métiers, de développement des compétences, de mobilité interne et de mobilité externe.

Dans ces conditions, les Parties sont convenues, tout en simplifiant le dispositif existant, de le renforcer significativement pour en faire un levier essentiel de la transformation du Groupe, dans une période de mutation profonde de son modèle commercial et de révolution digitale.

De la même façon, les Parties souhaitent souligner que le Plan de transformation, par nature axé sur la satisfaction des attentes et des besoins des clients, se doit d'être complété par des dispositifs destinés à apporter une attention similaire aux salariés du Groupe en veillant à leur développement personnel et professionnel.

La recherche d'une synergie des attentions à destination des clients et des salariés constitue, aux yeux des Parties signataires, un élément majeur de la réussite de la transformation du groupe Carrefour.

Enfin, les Parties se sont accordées sur la nécessité de privilégier le dialogue et la transparence, en s'appuyant sur des instances paritaires de suivi dotées de moyens spécifiques, et en engageant une démarche de suivi et d'analyse des différents dispositifs de GPEC.

Au terme de leurs discussions, les Parties sont parvenues au présent accord, qui définit l'ensemble des mesures garantissant l'accompagnement RH des transformations de l'entreprise.

MHC
11 / 107
09

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Cet accord :

- fixe les **grands principes de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières**, et met en particulier l'accent sur la formation ;
- prévoit un **dispositif volontariste de mobilité interne** ouvert à tous les métiers, en vue de prévenir et anticiper les évolutions de compétences et les changements de métiers (« **Volet 1** ») ;
- prévoit un **dispositif d'accompagnement renforcé**, combinant mobilité interne et externe, à destination des salariés occupant un métier défini comme « sensible » (« **Volet 2** ») ;
- détermine les **règles procédurales** et le socle commun de mesures applicables en cas de **projet de restructuration ponctuel**, nécessitant un ajustement adapté et ciblé dans un calendrier défini (« **Volet 3** ») ;
- et confère à des **instances paritaires** (l'Observatoire de la transformation sociale et l'Observatoire des métiers et des compétences) un rôle stratégique d'anticipation et de proposition, ainsi qu'une mission de suivi et d'analyse des différents dispositifs de GPEC, et en particulier des parcours de formation et de transition professionnelle, au moyen d'indicateurs précis.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe.

Il s'applique aux sociétés de droit français du Groupe dans lesquelles la société Carrefour détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital. À titre informatif, la liste des sociétés concernées au jour de la signature du présent accord figure en Annexe 1.

Cet accord bénéficie à l'ensemble des salariés employés sous contrat à durée indéterminée par les sociétés du périmètre ainsi défini, afin que chacun d'eux puisse en mesurer l'impact et en saisir les opportunités dans sa propre perspective professionnelle.

En outre, les différentes entités du Groupe pourront négocier, à leur niveau, des accords spécifiques destinés à accompagner leurs propres projets.

Ces accords spécifiques ne pourront comprendre de dispositions moins favorables aux salariés que le présent accord.

13 MHC
13/10/19
MHC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DES CARRIERES

CHAPITRE 1. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

1. LA DEFINITION DES METIERS

Le métier se définit comme un ensemble d'activités réalisables par une personne, dans le cadre d'un poste de travail, grâce à un savoir-faire acquis par l'apprentissage ou l'expérience.

Il correspond à un regroupement de postes qui présentent suffisamment de proximité en termes de finalités, d'activités et de compétences pour être exercés par une même personne sans action de formation ou d'adaptation.

Il doit être distingué de la notion de poste, qui correspond à l'exercice de tâches déterminées liées à un emploi, c'est-à-dire liées aux spécificités d'un métier dans l'entreprise.

2. LA TYPOLOGIE DES METIERS

Au regard de l'activité du Groupe et de son environnement, les Parties ont identifié trois types de métiers : les métiers en développement, les métiers en équilibre, et les métiers sensibles.

2.1. LES METIERS EN DEVELOPPEMENT

Il s'agit des métiers qui génèrent de l'emploi ou sur lesquels il existe des difficultés d'embauche :

- soit parce qu'ils sont inexistantes au sein de la cartographie des métiers de Carrefour, qu'ils soient en création ou non, et que l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe les rend nécessaires à son développement à plus ou moins long terme ;
- soit parce qu'ils se traduisent par une compétence particulière faisant défaut ou leur rareté sur le marché ou au sein des sociétés, tels que : les emplois qui risquent de ne pas être pourvus par manque de ressources disponibles ; les métiers pour lesquels il est difficile de recruter ; les métiers nécessitant un long apprentissage ; la main-d'œuvre réduite sur le marché ; les métiers d'expertise.

2.2. LES METIERS EN EQUILIBRE

Il s'agit des métiers dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique, ni de réorganisation identifiée à court et moyen terme.

MHC
Bw
14/107

W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

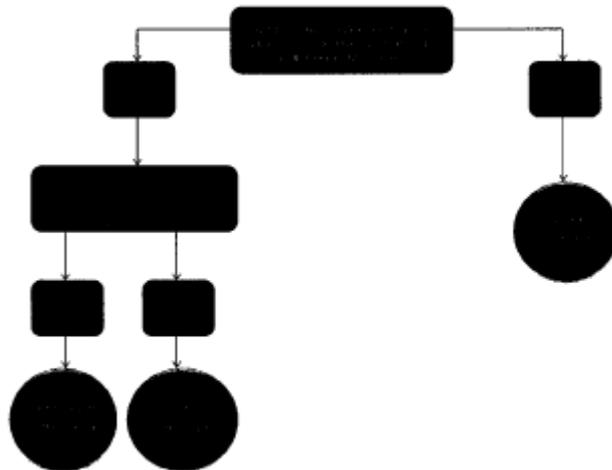
2.3. LES METIERS SENSIBLES

Il s'agit des métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entrainer une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

3. LA CARTOGRAPHIE DES METIERS

3.1. ETABLISSEMENT ANNUEL DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS

Une fois par an, la Direction de chaque société du Groupe établira une cartographie des métiers propre à son activité en fonction de la typologie unique définie ci-dessus, et fixera la liste des métiers en développement, en équilibre, et sensibles, en appliquant la méthodologie suivante :



Au sein de la même société, un même métier pourra être classé différemment selon le périmètre considéré (établissement ou groupe d'établissements).

Cette cartographie fera au préalable l'objet d'une concertation avec le CCE/CSEC ou le CE/CSE de chaque société du Groupe ainsi qu'avec le Comité emploi des formats concernés, lorsqu'il existe.

Les cartographies consolidées au niveau du Groupe seront ensuite communiquées à l'Observatoire des métiers et des compétences.

MHC
15/107W
03

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Parallèlement, la Direction de chaque société établira un plan d'action visant à mettre en œuvre les dispositifs prévus par le présent accord et informera spécifiquement les salariés dont le métier a été classé comme étant sensible de la signification de ce classement et des mesures d'accompagnement à leur disposition.

Cette information sera délivrée par le manager direct du salarié ou par le manager RH de proximité, selon l'organisation de la société concernée.

3.2. EVOLUTION DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS EN COURS D'ANNEE

La Direction de chaque société du Groupe pourra, de sa propre initiative ou à la demande de l'Observatoire des métiers et des compétences, et après concertation avec le CCE/CSEC ou le CE/CSE et, le cas échéant, le Comité Emploi, modifier en cours d'année la cartographie établie si cela apparaît nécessaire.

Toute modification ayant pour effet d'élargir ou de restreindre le périmètre des métiers sensibles sera portée à la connaissance des salariés concernés.

En outre, une nouvelle consolidation des cartographies sera réalisée et communiquée à l'Observatoire des métiers et des compétences.

3.3. CARTOGRAPHIE DES COMPETENCES TRANSVERSES AU NIVEAU GROUPE

Une cartographie des grandes compétences métiers existant dans l'ensemble des sociétés du Groupe sera constituée, afin de disposer d'un cadre de mise en œuvre des mobilités inter-formats.

Ces grandes compétences seront formalisées et seront associées à des parcours de formation spécialement créés.

Ces parcours permettront d'accompagner les transitions professionnelles inter-formats.

Ils seront présentés et analysés dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des compétences.

Ils seront également communiqués aux salariés volontaires pour entrer dans un parcours de transition professionnelle.

4. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL

4.1. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AUX STAGES

Dans chaque société concernée, les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages sont négociées tous les 3 ans.

4.2. LES MOYENS POUR REDUIRE LE RECOURS AUX EMPLOIS PRECAIRES

Dans chaque société concernée, les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit de contrats à durée indéterminée sont également négociés tous les 3 ans.

13
16/10/19 MHC
5

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

CHAPITRE 2. LA GESTION PREVISIONNELLE DES COMPETENCES

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle constitue un élément essentiel de l'accompagnement des salariés du Groupe.

Elle doit leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires aux évolutions prévisibles de leur emploi et joue un rôle clé dans le dispositif d'anticipation prévu par le présent accord.

En concertation avec les partenaires sociaux, le Groupe entend donc mettre en œuvre des moyens financiers et humains exceptionnels afin d'atteindre ces objectifs.

Dans le cadre de la GPEC, la formation doit permettre notamment à chaque salarié de :

- acquérir les bases de connaissances indispensables à l'exercice de son métier ;
- être soutenu le cas échéant par un dispositif en faveur de l'alphabétisation pour les salariés volontaires et pour lesquels des lacunes sont détectées ;
- favoriser son adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois et en particulier à la digitalisation ;
- développer ses compétences et acquérir une qualification plus élevée ;
- réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures ;
- favoriser la mobilité professionnelle.

Par ailleurs, les Parties entendent développer la création de dispositifs de formation multi-format s'adressant à toutes les catégories de salariés, de l'employé sans qualification préalable au cadre dirigeant.

1.1. UN ENGAGEMENT DE FORMATION EXCEPTIONNEL

Pour répondre aux enjeux visés ci-dessus, le Groupe entend s'appuyer sur des moyens financiers exceptionnels, et garantit l'engagement d'un budget de formation global de **100 millions d'euros** sur les trois prochaines années.

1.2. LA CREATION D'UN « DROIT OUVERT » A LA FORMATION

Pendant la durée d'application du présent accord, tous les salariés du Groupe disposeront d'un droit de 14 heures de formation par année complète de travail effectif, porté à 28 heures pour les salariés occupant un métier sensible.

Ce droit est forfaitaire et indépendant du temps de travail des salariés.

Il s'ajoute aux dispositifs légaux en matière de formation professionnelle et notamment au Compte Personnel de Formation (« CPF »).

Les formations suivies à ce titre devront s'inscrire dans les grandes orientations de la formation professionnelle et les objectifs du plan de développement des compétences tels que visés ci-dessous.

17/10 MHC
Wan

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Dans l'hypothèse où la demande du salarié serait refusée au motif que la formation demandée ne serait pas éligible à ce droit ouvert, celui-ci pourra saisir la commission formation du CCE/CSEC du format concerné, qui décidera en dernier ressort de la recevabilité de sa demande de formation.

Les commissions formation des CCE/CSEC examineront les dossiers des salariés concernés, préalablement anonymisés, une fois par trimestre.

L'Observatoire des métiers et des compétences sera chargé du suivi de cette mesure et un bilan semestriel de l'utilisation du droit ouvert lui sera transmis.

2. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES OBJECTIFS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION ET DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE

Les Parties conviennent que, pour les trois années à venir, la formation doit être mise au service des grands enjeux de transformation de l'entreprise et de l'employabilité des salariés.

Dans cet objectif, les axes de formation suivants doivent être priorités, par le biais notamment des plans de développement de compétences des différentes sociétés du Groupe :

• TRANSITION ALIMENTAIRE : Sensibiliser et former tous les salariés à la transition alimentaire au travers du programme *Act for food* et ses 9 engagements :

- Garantir le bio 100% français sur ses produits frais à marque Carrefour Bio
- Bannir 100 substances controversées de tous les produits alimentaires Carrefour
- Supprimer ou réduire l'utilisation des pesticides chimiques de ses filières végétales
- Supprimer ou réduire les traitements antibiotiques en élevage
- Garantir la transparence sur la traçabilité de ses produits grâce à la blockchain
- Nourrir sans OGM les animaux d'élevage de ses filières
- Doubler sa gamme végétarienne
- Favoriser la biodiversité en proposant des fruits et légumes issus des semences paysannes
- Garantir un choix de poissons certifiés pêche et aquaculture responsables

A titre d'exemple et pour l'ensemble des formats de Carrefour en France, pour l'année 2019, 21.500 salariés seront formés sur ces différents thèmes pour un budget de près de 1,6 million d'euros, correspondant aux seuls coûts pédagogiques.

• METIERS (hors alimentaire) : Développer l'expertise des équipes sur l'ensemble de leur métier :

- Technique de vente AUDACE
- Implantation textile
- Les saisonniers bazar
- Certiphyto
- Recrutement

17 MHC
18 / 107
G7

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- **Nouvelles technologies au secteur caisses**

A titre d'exemple et pour l'ensemble des formats de Carrefour en France, pour l'année 2019, 32.000 salariés seront formés sur ces différents thèmes pour un budget de près de 4,4 millions d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques.

- **DIGITAL : Former au digital :**

- Le monde du digital
- Les applications Carrefour
- Les nouveaux outils Carrefour
- Les nouveaux comportements d'achat et de vente
- Les nouveaux services liés à la transformation digitale
- La e-réputation
- Les objets connectés et le mobile
- Les réseaux sociaux

A titre d'exemple et pour l'ensemble des formats de Carrefour en France, pour l'année 2019, 8.300 salariés seront formés sur ces différents thèmes pour un budget de près de 1 million d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques.

Développer la culture digitale de tous les salariés :

- Un portail au service du développement de la culture digitale des équipes, incluant de nombreuses formations e-learning en libre accès
- Le BUS digital pour former les salariés sur 7h

Pour l'année 2019, un effort spécifique sera organisé pour sensibiliser et former à la culture digitale les salariés du Groupe ne disposant d'aucun outil digital dans leur activité quotidienne professionnelle, et volontaires pour y participer.

Cette formation à la culture digitale sera destinée à réduire la fracture numérique, aider à la transformation des métiers, améliorer la relation client et développer l'employabilité des salariés en les familiarisant aux nouveaux outils connectés.

Le contenu et le calendrier de déploiement de cette action seront précisés dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des compétences.

- **LEADERSHIP : Développer une nouvelle posture de Leader avec de nouveaux repères indispensables pour performer collectivement :**

- Nouvelle culture/posture managériale
- Culture du feedback et amélioration permanente
- Management plus agile et plus collaboratif
- Permettre le droit à l'erreur et l'expérimentation

MHC
19 / 107
13
12
11
10

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- Le mode de fonctionnement collectif où chacun sait ce qu'il a à faire, maîtrise son périmètre et connaît celui des autres... au service d'un objectif commun

A titre d'exemple et pour l'ensemble des formats de Carrefour en France, pour l'année 2019, 6.400 salariés seront formés sur ces différents thèmes pour un budget de près de 2,6 millions d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques.

- **FORMATIONS OBLIGATOIRES : Être acteur de son environnement en matière de sécurité et de santé au travail, et répondre à ses obligations légales :**

- Formation Santé, Sécurité au Travail
- Prévention incendie
- Formation CACES
- Formation Technique
- Formation Sureté
- Formation Sécurité

A titre d'exemple et pour l'ensemble des formats de Carrefour en France, pour l'année 2019, 40.300 salariés seront formés sur ces différents thèmes pour un budget de près de 4,6 millions d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques.

3. LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1. LES PARCOURS D'INTEGRATION

L'accès à la formation dès le début du parcours professionnel est un facteur de réussite pour les nouveaux salariés. Il s'ajoute aux différentes modalités d'accompagnement mises en place au sein des sociétés pour assurer leur bonne intégration dans l'entreprise et leur métier.

L'accompagnement par la formation se réalise, selon les besoins identifiés par la société concernée, en ayant recours aux outils les plus adaptés, et notamment :

- les formations ciblées sur l'adaptation au poste de travail inscrites au plan de développement des compétences ;
- la mobilisation du Compte Personnel de Formation (« CPF ») par le salarié.

3.2. LES DISPOSITIFS A DESTINATION DES SALARIES EN POSTE

Le Groupe reconnaît la nécessité d'assurer l'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun et d'adapter les emplois aux évolutions technologiques et économiques.

Au cours de son parcours professionnel, le salarié pourra accéder à la formation professionnelle selon différentes modalités, et notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, du dispositif de reconversion ou promotion par alternance, et du CPF.

13 MHC
20 / 107
h
g

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

3.2.1. Le Plan de développement des compétences

Ce plan annuel comprendra des actions de formation permettant d'accompagner les évolutions des métiers, et de favoriser le développement des compétences et la mobilité, en cohérence avec les grandes orientations visées ci-dessus.

Ces formations seront réalisées pendant le temps de travail, constitueront du temps de travail effectif et donneront lieu au maintien de la rémunération.

A titre exceptionnel et sur la base du volontariat, certaines formations pourront être, en tout ou partie, prises en dehors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par mois.

3.2.2. La Reconversion ou Promotion par Alternance (« RPA »)

Ce dispositif se substitue aux périodes de professionnalisation et a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Il associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes publics ou privés de formation, soit par la société concernée et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relations avec les qualifications recherchées.

La RPA est un dispositif de formation en alternance, les actions d'apprentissage et celles éligibles au contrat de professionnalisation pouvant être suivies dans ce cadre.

Elle est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion à durée indéterminée, et vise particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Le Groupe souhaite utiliser ce nouveau dispositif dans le cadre des parcours de formation, notamment pour soutenir les mobilités professionnelles.

3.2.3. Le Certificat de Qualification Professionnelle (« CQP »)

Pour les salariés volontaires, la Direction de chaque société concernée favorisera les démarches des salariés s'inscrivant dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP ou CQPI) de la branche.

Le CQP est la reconnaissance, par un titre national, de l'acquisition d'une qualification spécifique. Le candidat suit un parcours de formation et est accompagné par un tuteur tout au long de son parcours. Ses compétences sont évaluées en continu par des examens intermédiaires et terminaux.

Il représente une opportunité de se professionnaliser et se qualifier au sein de l'entreprise.

Pour les salariés, l'obtention d'un CQP permet la reconnaissance et l'enrichissement de ses compétences, et avoir l'opportunité de diversifier son activité et d'être acteur de son parcours professionnel.

3 MHC
21/107 W
03

-1er Septembre 2019-

Le CQP renforce la professionnalisation, développe l'employabilité, favorise la détection de talents et permet d'anticiper les besoins dans les métiers en évolution.

Les CQP sont proposés par les sociétés du Groupe mettant en œuvre ce programme sur des qualifications déterminées et sont éligibles au CPF visé ci-dessous.

Un suivi du nombre de CQP engagés et réalisés sera présenté chaque année à l'Observatoire des métiers et des compétences. Ses remarques pourront éventuellement permettre de développer et améliorer le dispositif.

3.2.4. La Validation des Acquis de l'Expérience (« VAE »)

La VAE est un processus qui permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Pour obtenir un diplôme, il faut d'abord identifier celui qui correspond le mieux à l'expérience professionnelle du salarié. Une demande est faite auprès de l'organisme certificateur qui le délivre, lequel se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat. Il est rappelé que le candidat doit justifier d'une expérience d'au moins 1 an en rapport direct avec la certification visée.

Ce diplôme fait l'objet d'un référentiel de validation qui définit la procédure à suivre pour être délivré. Un jury de validation réunissant des enseignants et des professionnels définit les modalités de délivrance du diplôme ou titre professionnel qui peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, le jury préconise des actions de formation ou un temps plus long en activité de travail pour réussir les épreuves restantes et obtenir le diplôme.

Il s'agit pour le salarié d'apporter la preuve formelle de la maîtrise de l'ensemble des connaissances et compétences requises par le référentiel de validation. Le salarié présente et soutient son dossier lors d'un entretien avec le jury.

Pour cela, il doit élaborer un dossier individuel qu'il prépare lors d'un congé de validation des acquis de l'expérience de 24 heures de travail effectif par session d'évaluation (ou 3 jours ouvrés pour le personnel d'encadrement en forfait jours), consécutives ou non, pour réunir l'ensemble des preuves.

Le salarié désirant bénéficier du congé de validation des acquis de l'expérience doit envoyer une demande d'autorisation d'absence à son employeur, laquelle doit parvenir à ce dernier au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Cette demande doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, les dates, la nature et la durée des actions, ainsi que l'autorité ou l'organisme délivrant la certification.

La société employeur doit faire connaître par écrit au salarié, dans les 30 jours suivant la réception de sa demande, son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (dans la limite de 6 mois à compter de la demande).

Le salarié fait une demande individuelle de prise en charge par l'OPCO compétent du congé de validation et des formations éventuelles associées.

22/107 MHC
w
g

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Si sa demande de financement lui est refusée, les frais de formation sont pris en charge par la société employeur selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 3.500 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe, dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- le salarié peut mobiliser son CPF pour l'accompagnement à la VAE.

Une fiche technique détaillant le dispositif de VAE ainsi que la procédure interne applicable sera établie par la Direction et communiquée à l'Observatoire des métiers et des compétences.

3.2.5. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un dispositif dont l'objectif est de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur à la société (choisi sur une liste établie par l'OPCO compétent), selon des étapes précises, le bilan de compétences peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou, à l'initiative du salarié, dans le cadre de son CPF.

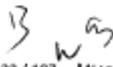
Préalablement au bilan de compétences, une convention doit être signée entre le salarié, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'OPCO compétent.

Une fiche technique détaillant le dispositif du bilan de compétences ainsi que la procédure interne applicable sera établie par la Direction et communiquée à l'Observatoire des métiers et des compétences.

3.2.6. Le passeport formation

La Direction du Groupe a mis en place un passeport formation commun pour les sociétés concernées par le présent accord au jour de sa signature. Il s'agit d'un outil qui permet de disposer d'un état des formations suivies par un salarié. Il permet au salarié de reconstituer sa propre carrière et le cas échéant de disposer d'un élément contribuant à la formalisation du rattachement des expériences acquises dans le cadre d'une VAE.

Un extrait du passeport formation sera remis aux salariés à leur demande, notamment lors de l'Entretien Compétences et Carrière. Une communication complémentaire sera faite sur ce point lors de la prochaine campagne ECC Employés 2019.


23 / 107 MHC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

3.3. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF »)

Tout salarié bénéficie d'un CPF alimenté chaque année en euros (les heures de formation acquises au titre du CPF et du DIF au 31 décembre 2018 ayant été monétisées et les heures de formation acquises au titre du DIF étant mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020).

Le crédit de formation inscrit sur le compte demeure acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, le CPF étant attaché à la personne du salarié.

Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à la fin de cette année dans la limite d'un plafond, dont la valeur ne peut excéder 10 fois le montant annuel.

Les droits des salariés ayant effectué une durée de travail inférieure sont quant à eux calculés à due proportion de leur durée de travail.

Les périodes de suspension du contrat de travail suivantes sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée de travail effectuée :

- congé de maternité / paternité / accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de soutien familial ;
- congé parental d'éducation ;
- absence liée à une maladie professionnelle ou à un accident du travail.

Si la formation dont souhaite bénéficier le salarié au titre du CPF doit se tenir en tout ou partie pendant son temps de travail, il devra au préalable demander une autorisation d'absence à la société employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à 60 jours calendaires (formation inférieure à 6 mois) ou 120 jours calendaires (formation de 6 mois ou plus).

À compter de la réception de la demande de formation formulée par le salarié, la société employeur disposera d'un délai de 30 jours calendaires pour y répondre, l'absence de réponse valant acceptation de la demande.

Peuvent être financées par le CPF toutes les actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (« RNCP ») ;
- les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique des certifications et des habilitations (« RSCH »).

13 MHC
24 / 107
MHC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Sont également éligibles :

- les actions de VAE ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules des groupes léger et lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, seul le crédit acquis au titre du compte d'engagement citoyen pouvant être mobilisé dans ce cas ;
- les actions de formation visant à changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle visées à l'article L. 6323-17-1 du Code du travail.

Tout salarié envisageant de mobiliser son CPF peut bénéficier d'informations, de conseils et d'un accompagnement auprès du conseil en évolution professionnelle, dont les coordonnées lui seront transmises sur demande écrite.

Les salariés occupant un métier sensible bénéficient d'une priorité pour réaliser une formation au titre du CPF pouvant concourir à développer leur employabilité.

Ces formations peuvent être suivies, à la demande du salarié, pendant son temps de travail et être rémunérées comme tel.

Par ailleurs, le salarié peut compléter sa formation en dehors de son temps de travail. Dans ce cadre :

- des aménagements d'horaires de travail lui sont proposés ;
- une allocation d'heures complémentaires lui est octroyée. Cette allocation prend la forme d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération de référence du salarié. Ce complément n'est ni capitalisable, ni transférable.

Une fiche technique détaillant le dispositif du CPF ainsi que la procédure interne applicable sera établie par la Direction et communiquée à l'Observatoire des métiers et des compétences.

3.4. LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (« CEP »)

Les salariés ont la possibilité de recourir à un service gratuit de conseil délivré par Pôle Emploi, l'Apec, Cap Emploi, les missions locales, les OPCO et des opérateurs régionaux.

L'objectif de ce dispositif est d'accompagner les projets d'évolution professionnelle des salariés, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires concernés. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié, ainsi que les financements disponibles, et il facilite notamment le recours au CPF.

3 MHC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

4. LE TUTORAT COMME OUTIL DE VALORISATION DES COMPETENCES ET DE FORMATION

L'organisation du transfert des compétences est très importante pour garantir la continuité des savoir-faire du Groupe. L'objectif est de développer une culture tutorale permettant de favoriser l'acquisition de compétences par les nouveaux salariés, transmises par les salariés ayant une expérience reconnue du métier.

La complémentarité des connaissances et expériences entre les générations favorise une rapide et meilleure intégration professionnelle des « nouveaux » salariés, et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel. Cette démarche de tutorat est menée en cohérence avec les dispositions prévues au sein des accords signés ou plans d'action existants au sein des différentes sociétés du Groupe.

Afin de garantir un tutorat de qualité pour les nouveaux entrants et une perspective professionnelle pour les tuteurs, une formation au tutorat sera dispensée afin de développer leurs qualités pédagogiques.

Il est rappelé que la démarche de tutorat repose sur le volontariat.

5. LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Le Groupe s'engage à poursuivre sa politique volontariste en matière d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle en partenariat avec de nombreux CFA et écoles principalement pour nos métiers de bouche et nos postes d'encadrement en magasin sur tout le territoire. L'alternance permet à des jeunes de pouvoir bénéficier des connaissances et compétences professionnelles du Groupe, compléter et enrichir leur cursus scolaire par une première expérience reconnue et valorisée, et à l'entreprise d'intégrer une partie de ces jeunes au sein du Groupe.

L'alternance, au travers du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage, favorise une intégration progressive du salarié en lui permettant d'acquérir un ensemble de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

Carrefour a développé un dispositif complet de communication en lien avec l'emploi et fait rayonner l'alternance à travers ses différents réseaux sociaux Carrefour Recrute et des événements valorisant nos apprentis tels que le concours du meilleur apprenti.

Carrefour a également une page dédiée sur son site « recrute.carrefour.fr » permettant aux candidats externes de s'informer et de candidater à nos offres.

CHAPITRE 3. LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES

La gestion prévisionnelle des carrières permet d'accompagner et d'organiser le parcours professionnel des salariés.

Le présent accord prévoit des mesures et des outils qui pourront être mobilisés par les salariés dans le cadre de leur démarche d'évolution professionnelle à court ou moyen terme.

13
26/107
MHC
L
M

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

1. LES OUTILS DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES

1.1. L'ENTRETIEN COMPETENCES ET CARRIERE (« ECC »)

L'entretien est un moment privilégié d'échange et d'écoute pour faire le point sur les compétences du salarié, son parcours professionnel, et envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

L'entretien est composé de deux parties, l'une portant sur la performance et l'autre sur le développement professionnel.

Pour les **cadres** et **agents de maîtrise**, l'entretien se décompose comme suit :

PARTIE 1 : entretien de performance

- évaluer les actions réalisées au cours de l'année précédente ;
- mesurer le degré de performance du salarié ;
- envisager les perspectives et objectifs pour l'année à venir.

PARTIE 2 : entretien de développement professionnel

- repérer les points forts et les points de développement ;
- faire le point sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la charge de travail du salarié ;
- échanger et définir son projet professionnel à court et à moyen/long terme, ses souhaits de mobilité et d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification professionnelle et d'emploi, informer le salarié sur la VAE, l'activation du CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle ;
- définir un plan de développement personnel adapté à son projet professionnel (formations, etc.).

Pour les **employés**, il se décompose comme suit :

PARTIE 1 : entretien de performance

- analyser l'année écoulée et préparer l'année à venir.

PARTIE 2 : entretien de développement professionnel

- apprécier les compétences professionnelles en s'appuyant sur des savoir-faire observables et objectifs ;
- faire un point sur les possibles évolutions de connaissances, de compétences, de maîtrise du métier, le parcours professionnel et la formation ;
- donner l'opportunité au salarié d'émettre des observations ou des idées utiles sur le plan professionnel et en rapport avec son travail au quotidien ;
- échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle et/ou de mobilité professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi et informer le salarié sur la VAE, l'activation du CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

13 MHC
27/107
M

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les échanges intervenus au cours de cet entretien sont formalisés par un compte-rendu, dont une copie doit être remise au salarié.

L'Appli Carrière est l'outil privilégié pour préparer l'entretien, accéder aux compte-rendu formalisés et les partager.

A l'issue de l'entretien de développement professionnel, le salarié est informé de la possibilité de bénéficier d'un temps supplémentaire de discussion sur ses souhaits d'évolution et/ou de mobilité professionnelle, dans le cadre d'un entretien de transition professionnelle (cf. § 1.4 ci-dessous).

1.2. LE BILAN PROFESSIONNEL RECAPITULATIF TOUS LES 6 ANS

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est dressé à l'occasion de l'entretien individuel annuel, afin de vérifier s'il a bénéficié des entretiens de développement professionnel visés ci-dessus et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens de développement professionnel et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L 6321-2 du Code du travail, son CPF est abondé par son employeur.

Le bilan est formalisé par un compte-rendu, dont une copie est remise au salarié.

1.3. LE RÔLE SOCIAL DE L'ENCADREMENT

Dans le contexte de transformation sociale du Groupe, les Parties ont souhaité soutenir le rôle social de l'encadrement, afin que ses membres (managers, responsables, directeurs, etc.) contribuent, à leur niveau respectif, au développement professionnel de leurs équipes et accompagnent au mieux les besoins de changement de l'entreprise.

Le terme de « Manager » utilisé ci-dessous est un terme générique qui vise tous les membres de l'encadrement de l'entreprise.

1.3.1. Le Manager, acteur central de la GPEC de son équipe

Dans le cadre de la mise en œuvre de la GPEC, le Manager a pour mission d'accompagner le développement professionnel des salariés de son équipe.

A ce titre :

- il tient les Entretiens Compétences et Carrière des salariés et en assure le suivi en lien avec les relais ressources humaines de son périmètre ;

3 MHC
29/09/19

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- il veille, au-delà des entretiens, à organiser des temps d'échanges informels réguliers avec les salariés de son équipe ;
- il identifie les besoins d'adaptation des compétences des salariés et les transmet à son relais ressources humaines pour préparer leur formation ;
- il s'assure de la mise en place des actions de formation et de développement au sein de son équipe ;
- il accompagne et soutient les initiatives de mobilité de son équipe.

Il pourra être accompagné par les référents mobilités de son format pour mener à bien ces actions.

1.3.2. Le Manager, acteur de la communication du changement

Les Parties entendent conférer un rôle clé au Manager dans l'accompagnement de la transformation sociale du Groupe.

A ce titre, le Manager :

- communique régulièrement sur les projets du Groupe et leurs impacts sur son périmètre ;
- veille à la bonne compréhension de son équipe ;
- répond aux questions et/ou recherche les réponses auprès des interlocuteurs adéquats.

1.3.3. Les moyens mis à disposition du Manager

Dans le cadre de leurs missions, les Managers seront accompagnés et formés sur les dispositifs et mesures prévus par le présent accord.

Des modules de formation relatifs aux enjeux d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences seront par ailleurs déployés.

Afin d'impliquer tous les acteurs hiérarchiques de l'entreprise dans l'accompagnement de sa transformation, au moins un objectif managérial sera systématiquement prévu pour chaque Manager et évalué avec son N+1 dans le cadre de son évaluation annuelle (ECC).

1.4. L'ENTRETIEN DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

A l'issue de l'entretien de développement professionnel (cf. § 1.1 ci-dessus), le salarié pourra demander à bénéficier d'un entretien de transition professionnelle.

Cet entretien sera mené par les référents mobilité régionaux ou locaux de la Cellule de mobilité permanente visée ci-dessous.

Il constitue le point de départ de la démarche de transition professionnelle du salarié, que celui-ci envisage un changement de métier, de lieu de travail, d'entité, de format, ou un départ en congé de fin de carrière ou en mobilité externe.

13 MHC
29 / 10 / 19

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Il permettra au salarié d'échanger avec les référents mobilités sur ses souhaits de transition professionnelle et d'être informé sur les dispositifs dont il peut bénéficier dans le cadre du présent accord.

La Direction des Ressources Humaines présentera les modalités précises de mise en œuvre de cet entretien à l'Observatoire des métiers et des compétences.

1.5. LA CELLULE DE MOBILITE PERMANENTE

Les Parties entendent privilégier la mobilité des salariés sous toutes leurs formes, afin d'accompagner la transformation du Groupe et de développer l'employabilité des salariés.

Afin d'assurer l'effectivité de cette politique de mobilité et la qualité de l'accompagnement des salariés, les Parties conviennent de créer une Cellule de mobilité permanente, disposant des compétences et des outils appropriés.

Son accès repose entièrement sur le volontariat.

1.5.1. Missions

La Cellule de mobilité permanente a pour principales missions :

- d'informer les salariés sur les dispositifs de mobilité mis en place dans le cadre du présent accord, notamment dans le cadre de l'entretien de transition professionnelle ;
- d'accompagner les salariés souhaitant bénéficier du CFC GPEC (cf. ci-dessus) ;
- d'assister les salariés dans leurs démarches de mobilité interne (cf. Volets 1 et 2), en les aidant notamment à identifier les postes accessibles, cibler leurs besoins de formation et préparer leur dossier de candidature ;
- d'examiner les candidatures des salariés à la mobilité interne ;
- et d'accompagner les salariés sensibles dans leurs démarches de mobilité externe (cf. Volet 2) avec l'aide d'un cabinet d'accompagnement externe, en les aidant à construire leur projet professionnel.

1.5.2. Organisation et fonctionnement

La Cellule de mobilité permanente est rattachée à la Direction Emploi, Recrutement et Mobilité du Groupe.

Elle est mise en place au niveau national, et s'appuie, pour mener à bien sa mission et favoriser son accessibilité, sur des antennes locales.

La Cellule et ses antennes sont animées par des référents mobilité, interlocuteurs directs et privilégiés des salariés et garants de l'effectivité de leur démarche.

Ces référents assurent les missions de la Cellule, en animant la Cellule nationale et ses antennes, en organisant des réunions d'information, en tenant des permanences ouvertes aux salariés et en les recevant sur rendez-vous.

3
30 / 107 MHC
r

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les référents mobilité tiennent confidentielles toutes les informations qui seront portées à leur connaissance par les salariés, et notamment leurs projets de candidature et autres projets professionnels, dans les conditions visées aux Volets 1 et 2.

2. LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES SPECIFIQUES

2.1. LA CARRIERE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Une attention particulière sera portée aux salariés en situation de handicap, c'est-à-dire aux salariés reconnus comme travailleurs handicapés (« RQTH »), aux salariés invalides et aux salariés ayant des restrictions médicales dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces salariés bénéficieront notamment d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par :

- un allongement de la durée de leur congé de mobilité, portée à 12 mois au lieu de 9 (cf. Volet 2) ;
- un allongement de la durée de leur congé de reclassement volontaire, portée à 9 mois au lieu de 6 (cf. Volet 3) ;
- et un allongement de la durée de leur congé de reclassement en cas de départ contraint, portée à 9 mois au lieu de 6 ou 7, selon le cas (cf. Volet 3).

2.2. LA CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX

Un accord portant sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical a été conclu le 7 juillet 2017 au sein du Groupe.

Les Parties réaffirment leur attachement à cet accord, ainsi qu'aux principes et aux mesures qu'il prévoit.

Un groupe de travail paritaire et inter-format est d'ores et déjà mis en place dans le but de constituer le référentiel de compétences qui servira de base pour les entretiens prévus dans l'accord sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical. Il permettra également d'accompagner l'évolution professionnelle de ces derniers.

2.3. LA CARRIERE DES FEMMES ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Selon les politiques Carrefour, « La pérennité, l'indépendance et la croissance régulière de Carrefour sont fondées sur le travail des femmes et des hommes ».

Les Parties ont souhaité rappeler, dans le cadre du présent accord, leur attachement au respect d'une stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant lors de l'embauche, qu'au cours de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

Toutes les sociétés du Groupe ont engagé des négociations en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

31/10/19 MHC
W
g

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Ces accords incluent des engagements sur la mixité des recrutements, l'équilibre vie personnelle et professionnelle, l'égalité d'accès à la formation, aux postes d'encadrement, l'égalité de traitement en matière de rémunération et de gestion de carrière.

Si Carrefour est une entreprise très féminisée, les femmes restent toutefois sous-représentées au sein des postes à responsabilité.

L'un des objectifs majeurs du Groupe est ainsi de parvenir à une représentation plus importante, et idéalement paritaire, des salariées à tous les niveaux de responsabilités.

Afin de parvenir à ces objectifs, le Groupe a notamment :

- lancé le programme « Women Leaders », portant l'ambition du Groupe en matière de mixité, et destiné à promouvoir activement la place des femmes dans l'entreprise ;
- lancé un programme de mentoring, visant à promouvoir la mixité professionnelle et encourager les femmes à accéder à des postes à responsabilités, en étant accompagnées par des dirigeants de l'entreprise ;
- créé le réseau Carrefour'Elles, réunissant des salariées occupant des postes de directrices à fortes responsabilités en France (directrices, senior directrices, graduates dirigeants) pour accéder notamment à des interventions et débats privilégiés ;
- établi un catalogue de formations spécifiques pour les salariées, notamment quant à la gestion de carrière au retour d'un congé maternité, au développement personnel, au leadership, etc. ;
- poursuivi le programme Graduate largement ouvert aux femmes.
- mis en place une formation de sensibilisation à l'égalité des chances ("Tous acteurs de l'égalité des chances") et diversité mais avec une partie Egalité professionnelle Femme/Homme.

Enfin Carrefour est engagé depuis 2018 pour mettre fin aux violences faites aux femmes en tant que membre de l'initiative européenne CEASE et du réseau In3women piloté en France par la fondation FACE

2.4. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AGES DE 50 ANS ET PLUS

Les Parties conviennent d'accorder une attention particulière aux salariés âgés de 50 ans et plus, en prévoyant :

- à destination de tous ces salariés, des mesures accompagnant leur seconde partie de carrière ;
- et à destination des salariés proches de la retraite, un dispositif de congé de fin de carrière avantageux.

Elles rappellent par ailleurs le principe de non-discrimination du fait de l'âge tant dans l'accès à l'emploi, l'accès à la formation, l'évolution professionnelle, la rémunération ainsi que dans tous les aspects liés au déroulement de carrière.

17 MHC
32/107 

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

2.4.1. La seconde partie de carrière

A. LA FORMATION

Lors de l'élaboration des plans de développement des compétences, une attention particulière sera portée à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus.

B. LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES

Les tuteurs seront en priorité sélectionnés parmi les salariés âgés de 50 ans et plus.

C. LE BILAN DE COMPÉTENCES

Les salariés âgés de 50 ans et plus pourront bénéficier, à leur demande, d'un bilan de compétences financé par la société employeur et pouvant être réalisé à concurrence de 24 heures (ou 3 jours ouvrés pour le personnel d'encadrement en forfait jours), sur le temps de travail.

Ce bilan fera l'objet d'une convention avec un organisme agréé choisi et payé par la société.

La demande de bilan pourra être renouvelée tous les 5 ans.

Si le salarié le souhaite, il pourra remettre la synthèse de son bilan de compétences à la Direction des Ressources Humaines de la société qui l'emploie. Au vu de cette synthèse, et en fonction des possibilités du Groupe et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé sera élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les 18 mois suivant le bilan de compétences.

2.4.2. Les mesures d'accompagnement renforcées en cas de départ de l'entreprise

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront notamment d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par :

- un allongement de la durée de leur congé de mobilité, portée à 12 mois au lieu de 9 (cf. Volet 2);
- un allongement de la durée de leur congé de reclassement volontaire, portée à 9 mois au lieu de 6 (cf. Volet 3);
- et un allongement de la durée de leur congé de reclassement en cas de départ contraint, portée à 9 mois au lieu de 6 ou 7, selon le cas (cf. Volet 3).

2.4.3. Le congé de fin de carrière « GPEC »

Les Parties sont convenues d'instaurer un dispositif de congé de fin de carrière (dit « CFC GPEC ») permanent et avantageux, permettant aux salariés d'être totalement dispensés d'activité jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement.

La mise en œuvre effective de ce dispositif ne pourra toutefois intervenir qu'à condition d'être décidée localement :

33 / 107 MHC
W
S

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- soit par décision unilatérale de la Direction d'un format ou d'une société du Groupe, prise après information et consultation du CCE/CSEC ou, selon le cas, du CE/CSE de la ou des sociétés concernées ; dans ce cas, la décision reprendra en intégralité les dispositions du présent chapitre et fixera la durée d'application du dispositif ;
- soit par accord collectif, s'il s'avère que les dispositions du présent chapitre doivent être adaptées à la situation particulière du format ou de la société concerné.

A. LES SALARIES ELIGIBLES

Le CFC GPEC est ouvert, sur la base du volontariat, aux salariés répondant aux conditions suivantes :

- ne pas appartenir à un métier en développement ;
- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe ; étant précisé que les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) devront pour leur part justifier à cette même date d'une ancienneté minimale de 6 ans au sein du Groupe ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle » telle que visée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;
- ne pas avoir candidaté dans le cadre d'un autre dispositif de Congé de fin de carrière ;
- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein¹ au plus tard dans un délai de 30 mois suivant la date d'entrée en CFC GPEC (telle que définie au § D. ci-après) ;
- s'engager à liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à la date à laquelle ils seront en mesure d'en bénéficier à taux plein¹ (cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord).

B. LES CANDIDATURES

- L'information sur les droits à la retraite

Les salariés intéressés par un départ en CFC GPEC peuvent bénéficier de l'aide de la Cellule de mobilité permanente pour déterminer leurs droits à la retraite et préparer leur dossier de candidature.

¹ Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée, notamment dans le cadre du dispositif « carrières longues » (CSS, art. L.351-1-1).

34/107 MHC
W
G

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

■ Le dépôt des candidatures

Le salarié souhaitant bénéficier du CFC GPEC doit déposer son formulaire de candidature contre récépissé auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Société qui l'emploie, accompagnée d'un relevé de carrière de l'assurance vieillesse. Un formulaire type est mis à disposition des salariés à cette fin.

C. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES

Le salarié est informé par écrit de la suite donnée à sa candidature par lettre recommandée avec AR ou remis en main propre, dans un délai de 45 jours maximum suivant le dépôt de sa candidature.

En cas de validation, la lettre de réponse est accompagnée :

- d'un avenant à son contrat de travail précisant notamment la date d'entrée dans le CFC GPEC (déterminée selon les modalités prévues ci-après) et la durée de ce congé ;
- un formulaire de demande de départ en retraite au terme du CFC GPEC.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours ouvrés pour retourner un exemplaire de cet avenant et de ce formulaire approuvés et signés à la Direction des Ressources Humaines de la Société qui l'emploie.

En cas de refus de la candidature, les motifs de celui-ci sont précisés au salarié par écrit.

D. LA DATE D'ENTREE EN CFC GPEC

La date d'entrée en CFC GPEC correspond à la date à partir de laquelle le salarié est dispensé d'exercer son activité tout en bénéficiant de l'allocation de remplacement visée ci-dessous.

Sauf accord contraire du salarié et de son responsable hiérarchique, elle intervient à l'expiration d'une durée égale au préavis de licenciement, courant à compter de la date de réception de la validation de sa candidature.

En tout état de cause elle ne pourra être antérieure à une période de 30 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

E. L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT

■ Montant de l'allocation

Les salariés en CFC GPEC bénéficient d'une allocation de remplacement mensuelle brute égale à **75 % du Salaire plein tarif²**.

² Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^{èmes} mois, prime de vacances, IVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

13 W MHC
35/107
09

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date d'entrée en CFC GPEC, le Salaire plein tarif sera apprécié sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Les salariés actuellement bénéficiaires d'un dispositif conventionnel d'accompagnement de fin de carrière peuvent demander le bénéfice de cette mesure de reconstitution du salaire de référence sur les 12 mois précédant leur entrée dans ce dispositif.

- Modalités et durée de versement de l'allocation

L'allocation de remplacement est versée mensuellement :

- à compter de la fin du mois civil d'entrée en CFC GPEC (aux mêmes échéances que la paie) ;
- et jusqu'à la fin du mois civil précédant celui à partir duquel le salarié est en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

En tout état de cause la durée de versement de l'allocation ne peut excéder une durée de 30 mois.

- Régime social et fiscal de l'allocation

L'allocation de remplacement est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal. Elle est soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

F. LE STATUT SOCIAL PENDANT LE CFC GPEC

- La suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu à compter de l'entrée en CFC GPEC, jusqu'à ce que ce congé prenne fin dans les conditions décrites ci-après.

Les bénéficiaires du CFC GPEC conservent donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à la société qui les emploie et inscrits à l'effectif pour la durée de ce congé.

- Les régimes de retraite

Afin d'éviter que le départ en CFC GPEC n'entraîne une diminution de la base de calcul des droits à retraite, l'assiette des cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale et aux régimes de retraite complémentaire obligatoires sera maintenue à hauteur du salaire correspondant à l'activité du salarié exercée à temps plein (ci-après le « Salaire d'activité »).

La part de cotisations assises sur l'allocation de remplacement sera supportée par le salarié et sa société d'appartenance selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité. En revanche, la part de cotisations assise sur la différence entre le Salaire d'activité et l'allocation de remplacement sera entièrement prise en charge par la société d'appartenance.

- Le régime de prévoyance-santé

Les salariés en CFC GPEC continuent également de bénéficier des régimes de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » et de frais de santé applicables au sein de leur société d'appartenance. Les cotisations à ces régimes sont calculées sur la base du Salaire d'activité (ou, sur la base du même forfait que les salariés

36/107 MHC
w (m)

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

en activité pour les régimes frais de santé), et selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité.

- Le PEG/PERCO

Les salariés en CFC GPEC continuent également de bénéficier du PEG et du PERCO dans les mêmes conditions que les autres salariés.

- Les congés payés

A défaut de travail effectif, la période de CFC GPEC n'ouvre pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

G. LE DEPART EN RETRAITE AU TERME DU CFC GPEC ET INDEMNITE DE DEPART

Le CFC GPEC et le contrat de travail du salarié prennent fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date d'entrée en retraite, laquelle doit intervenir dès que le salarié est en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

Le salarié doit veiller à déposer, avant son départ en retraite, la demande de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite.

Il perçoit alors son solde de tout compte incluant l'indemnité de rupture égale :

- au montant de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective de la société d'appartenance du salarié (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord) ;
- auquel s'ajoute 12 mois de Salaire plein tarif³.

Cette indemnité est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant le CFC GPEC sur base du Salaire plein tarif retenu pour le calcul de l'allocation de remplacement.

Elle sera soumise à charges sociales et à impôts dans les mêmes conditions qu'une indemnité de départ volontaire en retraite.

H. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

En cas d'évolution de la législation entraînant un report de la date de liquidation à taux plein des pensions de retraite du régime de base de la sécurité sociale des salariés en CFC GPEC, des négociations s'engageront dans les meilleurs délais en vue de discuter de cette situation et déterminer les éventuelles mesures d'adaptation.

³ Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (Intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

13/07/107 MHC
W Oj

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

VOLET 1

L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE A DESTINATION DE TOUS LES METIERS

Afin de prévenir et d'anticiper les évolutions de compétences et les changements de métiers dans le contexte de transformation décrit en préambule, les Parties sont convenues d'ouvrir largement la mobilité interne aux salariés du Groupe, en l'assortissant de mesures d'accompagnement significatives.

Les Parties entendent ainsi promouvoir la mobilité professionnelle des salariés, encourager le développement de carrières longues au sein du Groupe, et accompagner la transformation progressive de ce dernier.

Elles rappellent que tous les dispositifs prévus au présent Volet reposent sur le volontariat des salariés.

CHAPITRE 1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE

La mobilité interne est ouverte à tous les salariés volontaires du Groupe, à la seule condition qu'ils soient dans leur poste et en CDI depuis 2 ans (sauf accord de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée sur des durées inférieures).

CHAPITRE 2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

1. UN SITE D'INFORMATION : « enviedebouger.carrefour.fr »

Cet outil a pour objectif de faire vivre les valeurs et les politiques du Groupe en facilitant les recrutements, la mobilité et les reclassements, et en faisant de la diversité des métiers du Groupe un atout pour la gestion des carrières.

Chaque salarié bénéficie d'un accès personnalisé au site « enviedebouger.carrefour.fr » (identifiant et mot de passe communiqués sur le bulletin de paie ou, le cas échéant, identiques aux codes d'accès à l'intranet Carrefour).

Les sociétés ayant de nombreux postes à pourvoir mettent en place tous les moyens nécessaires et adaptés pour faire connaître leurs besoins.

Le site permet notamment au salarié de :

- **S'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité** : Des fiches en ligne reprennent, pour les principaux emplois type identifiés au sein du Groupe, les sociétés ou enseignes d'appartenance, les missions, les compétences et l'environnement du poste. Ces fiches permettent notamment

38/107 MHC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

aux salariés, avec l'éclairage de la Cellule de mobilité permanente, d'envisager l'éventualité d'évoluer vers un autre emploi et, le cas échéant, d'identifier les compétences à développer.

- Postuler directement à des postes disponibles au sein du groupe : Le site est destiné à l'information des salariés quant aux postes disponibles au sein des entités du Groupe et quant aux conditions requises pour les occuper. Tout salarié peut ainsi être acteur de sa mobilité. À compétences égales, un collaborateur interne en CDI est prioritaire par rapport à un candidat externe, pour une proposition de poste. Chaque souhait exprimé sera étudié, sur la base de critères objectifs et non discriminants.
- Demander à recevoir une alerte sur les postes recherchés : Un système d'alerte informe le salarié par email de l'ouverture des postes correspondant à sa recherche.
- S'informer sur les parcours de transition professionnelle au sein de sa société et du Groupe.

2. L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA CELLULE DE MOBILITE PERMANENTE

Les salariés volontaires pourront se rapprocher de la Cellule de mobilité permanente visée au chapitre 3 (§ 1.5) de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières ».

Cette Cellule disposera des moyens nécessaires pour les informer sur le dispositif de mobilité interne, les orienter puis les suivre dans leurs démarches.

Dans ce cadre, la Cellule garantira la pleine confidentialité des informations qui lui seront confiées et des projets de candidature des salariés, jusqu'à l'organisation de l'entretien visé au § 2 du Chapitre 3 du présent Volet.

CHAPITRE 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE MOBILITE INTERNE

1. LA CANDIDATURE A LA MOBILITE INTERNE

Sous réserve des conditions d'éligibilité visées ci-dessus, tous les salariés intéressés par une mobilité interne sur un poste identifié pourront postuler directement sur les postes disponibles via le site « enviedebouger.fr » ; étant précisé que les postes recensés sur le site ne sont réservés à la mobilité interne que pendant une durée limitée (15 jours pour les postes « exploitation » et 21 jours pour les postes « siège »).

2. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES

Les candidatures seront examinées par la Cellule de mobilité permanente.

La Cellule vérifiera si le candidat répond aux conditions d'éligibilité visées ci-dessus et si le poste est toujours disponible puis, dans l'affirmative, prendra attache avec le site recruteur pour organiser un entretien avec le manager ou le chargé des ressources humaines du site.

13 MHC
39 / 107 

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Au terme de cet entretien, le manager ou le chargé des ressources humaines validera ou non la candidature du salarié.

En cas de refus de candidature, et quelle qu'en soit la raison, une réponse motivée sera adressée au candidat concerné par la dernière personne l'ayant reçu en entretien. Au surplus, le salarié pourra à sa demande bénéficier d'un entretien individuel avec la Cellule de mobilité permanente.

En cas de candidatures multiples sur le même poste, la priorité sera donnée au salarié disposant des compétences les plus proches du poste. A compétences égales, les candidatures des salariés occupant des métiers sensibles seront privilégiées.

3. LA PERIODE DE DECOUVERTE

Suite à la validation de sa mobilité interne, le salarié pourra demander à découvrir le nouveau métier envisagé par le biais d'une période de découverte d'une durée maximale de 3 jours.

Il sera accompagné pendant cette période d'un tuteur ou d'un garant, désigné pour l'occasion.

Les frais afférents seront pris en charge par la société d'origine dans la limite des barèmes applicables au sein du Groupe.

4. LA FORMALISATION DE LA MOBILITE INTERNE

Une fois la candidature validée, et sous réserve de l'issue de la période de découverte, la mobilité interne sera formalisée dans les conditions suivantes :

- la mobilité au sein de la même société sera formalisée par un avenant au contrat de travail ;
- la mobilité au sein d'une société différente du Groupe sera formalisée par la signature d'un nouveau contrat de travail avec la société d'accueil aux conditions applicables dans cette dernière, notamment en matière de statut collectif.

Une reprise de l'ancienneté acquise au sein du Groupe est garantie à chaque salarié bénéficiant d'une mobilité interne.

CHAPITRE 4. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE

Les salariés dont la mobilité interne a été validée pourront bénéficier des mesures suivantes :

1. LA FORMATION

Des formations pourront être octroyées aux salariés selon leur projet de mobilité, dans la limite des budgets définis ci-dessous.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

1.1. LA FORMATION D'ADAPTATION

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique, effectuée sur le nouveau lieu et poste de travail, d'une durée maximale de 12 semaines.

Cette formation sera effectuée pendant le temps de travail et sera prise en charge intégralement par la Société d'origine.

Elle pourra être complétée d'une formation théorique, permettant au salarié d'acquérir un complément de compétences ou de maîtriser de nouvelles méthodes de travail indispensables à une intégration réussie.

Dans ce cas, les frais de formation seront pris en charge par la société d'origine selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de **2.000 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

1.2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant aux salariés d'acquérir les compétences requises pour accéder à leur nouveau métier.

Les frais de formation seront pris en charge par la Société d'origine selon le barème suivant :

- frais pédagogique : montant maximal de **4.000 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de sa formation.

1.3. LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification permettant aux salariés d'exercer leur nouveau métier et entrant dans l'une des catégories suivantes :

- diplôme ou titre de qualification reconnu sur le plan national ou professionnel ;
- diplôme ou titre de qualification, non reconnu sur le plan national, mais ayant une durée minimale de 500 heures, en vertu du référentiel pédagogique de l'organisme de formation.

Dans le cadre de ces actions, les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de **7.000 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

13 MHC
41/107 W
F2

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de sa formation.

2. LA PERIODE D'ADAPTATION

Une période d'adaptation sur le nouveau poste sera mise en place afin de permettre aux deux parties d'apprécier l'adéquation du poste aux souhaits et compétences du salarié.

Durant cette période, le salarié restera rattaché administrativement à sa société d'origine et conservera sa rémunération et son statut social.

Cette période débutera à la date de prise de poste. Sa durée sera indiquée dans l'avenant ou la convention tripartite formalisant la mobilité, au regard du statut du salarié dans le cadre de sa nouvelle fonction : 2 mois pour les employés et agents de maîtrise, 3 mois pour les cadres.

Au terme de cette période d'adaptation, un entretien sera organisé par la Cellule de mobilité permanente, afin de permettre aux deux parties de confirmer leur décision ou de se rétracter. La société d'origine sera tenue informée de la décision prise par les parties.

En cas de rétractation, le salarié réintégrera un poste équivalent au sein de l'établissement d'origine et pourra se voir proposer un autre poste dans le cadre de la mobilité interne.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

<p style="text-align: center;">VOLET 2 L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE AU BENEFICE DES SALARIES OCCUPANT DES METIERS SENSIBLES</p>

Dans le contexte de transformation décrit en préambule, les Parties sont convenues de renforcer l'accompagnement des salariés occupant un métier sensible afin de traiter en amont les évolutions importantes des emplois et des métiers et d'éviter, autant que possible, la mise en place de restructurations ponctuelles s'accompagnant de plans de départs.

Les Parties entendent ainsi :

- faciliter la mobilité interne des salariés occupant un métier sensible, en renforçant les mesures d'accompagnement applicables (**Chapitre 1**) ;
- et offrir une solution de transition sécurisée aux salariés occupant un métier sensible, et souhaitant poursuivre leur parcours professionnel en dehors du Groupe (**Chapitre 2**).

Les Parties rappellent que tous les dispositifs prévus au présent Volet reposent sur le volontariat des salariés.

CHAPITRE 1. LES MESURES SPECIFIQUES DE MOBILITE INTERNE

Les salariés occupant un métier sensible peuvent se porter candidat à la mobilité interne dans les mêmes conditions que les autres salariés du Groupe.

Leurs candidatures sont examinées, validées et formalisées selon la même procédure.

Ils bénéficient en outre de l'ensemble des moyens d'information et des mesures d'accompagnement prévues par le Volet 1 **sans condition d'ancienneté**, ainsi que d'une priorité en cas de candidature multiple sur le même poste (cf. Volet 1, Chapitre 3, § 2.).

Au surplus, les Parties sont convenues de renforcer les mesures d'accompagnement qui leurs sont applicables, afin de favoriser leur mobilité sur des emplois qui ne sont pas sensibles.

Ces mesures et leurs modalités d'application sont listées ci-dessous :

B MHC
43 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

1. L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMUNERATION

Dans l'hypothèse où le nouveau poste du salarié entraînerait une baisse de son Salaire plein tarif⁴ à temps de travail équivalent, la Société d'origine lui accordera une indemnité destinée à compenser sur 24 mois le différentiel de salaire entre son ancien Salaire plein tarif et son nouveau Salaire plein tarif accordé pour ce poste au sein de la société d'accueil.

Cette indemnité différentielle fera l'objet de quatre versements, chaque versement intervenant au terme de chaque semestre écoulé. Les premier et troisième versements seront calculés sur la base d'un nouveau Salaire plein tarif prévisionnel. Le cas échéant, ils feront l'objet d'une régularisation lorsque le nouveau Salaire plein tarif réel sera connu.

2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les mesures d'accompagnement suivantes seront prises en charge par la Société d'origine sur la base des règles et barèmes en vigueur au sein du Groupe.

Elles ne seront versées qu'en cas de mobilité vers :

- un poste situé à plus de 30 km aller simple du domicile du salarié et entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
- ou un poste situé à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, et entraînant un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien⁵.

Ces mesures ne se cumulent pas avec les mesures pouvant être prévues par chaque société dans le cadre de la mobilité liée à la gestion habituelle des carrières ; seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

Elles viennent en complément des prestations versées dans le cadre du 1% Logement (Loca-Pass et Mobili-Pass).

2.1. LE VOYAGE DE RECONNAISSANCE

Le salarié dont la candidature a été validée pourra demander, avant toute formalisation de sa mobilité, à bénéficier :

- de 3 jours de congés exceptionnels rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil ;
- et de la prise en charge des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement pour lui-même et son conjoint⁶ pendant cette durée.

⁴ Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

⁵ Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

⁶ Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement

MHC
44/107
W
M

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

2.2. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DURANT LA PERIODE D'ADAPTATION

Durant la période d'adaptation, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié sur le site d'accueil seront pris en charge par la société d'origine dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et selon les modalités suivantes :

- frais d'hôtel ou loyer d'un logement (formule la plus économique) ;
- un aller/retour hebdomadaire pour rejoindre son domicile.

2.3. LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE SANS DEMENAGEMENT

2.3.1. La prise en charge du coût supplémentaire de transport

Le salarié bénéficiera, sur justificatifs, d'une prise en charge des coûts supplémentaires de transport dans la limite de 100 km sur la base d'un aller/retour quotidien pendant une période maximale de 12 mois (sur la base de la procédure applicable au sein du Groupe).

Cette disposition concerne également la prise en charge du coût supplémentaire de l'abonnement à un transport collectif.

2.3.2. L'indemnité de mobilité sans déménagement

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation), le salarié bénéficiera d'une indemnité de mobilité d'un montant brut d'un mois de salaire de base.

Elle sera versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective (après la période d'adaptation) et pour moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant au sein des sociétés d'origine ou d'accueil et destinés à accompagner ou inciter la mobilité interne (prime de mobilité, etc.), seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

2.4. LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE AVEC DEMENAGEMENT

Les mesures prévues ci-après ne seront accordées qu'à condition :

- que le déménagement ait pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail et intervienne dans les 12 mois suivant la date de sa mobilité interne effective, c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation ;
- que le salarié n'ait pas bénéficié d'une des mesures prévues en cas de mobilité interne définitive sans déménagement.

MHC
45/107
W
B

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

2.4.1. L'aide à la recherche de logement

Afin d'aider le salarié à retrouver un logement, les organismes collecteurs des fonds destinés à l'effort de construction (1%) seront sollicités.

Par ailleurs, la société d'origine proposera au salarié le conseil d'un professionnel du logement dans le cadre de l'achat ou de la vente d'une résidence.

Dans le cadre de la recherche de son nouveau logement, le salarié bénéficiera de :

- 2 jours de congés exceptionnels rémunérés ;
- la prise en charge des frais de transport et d'hébergement du conjoint⁷ et éventuellement des enfants à charge au sens fiscal, remboursés sur justificatifs, dans la limite de deux voyages et en application des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

2.4.2. L'indemnité forfaitaire de double résidence

Le salarié (propriétaire ou locataire) pour lequel la mobilité géographique entraînera des frais de double résidence bénéficiera d'une prise en charge du nouveau loyer dans la limite de 1.000 € par mois, sur présentation des justificatifs afférents et pendant une durée maximale de trois mois.

2.4.3. La prise en charge des frais de déménagement

Le salarié bénéficiera de :

- 3 jours de congés exceptionnels rémunérés pour réaliser son déménagement ;
- la prise en charge des frais de déménagement sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif est effectué par la société d'origine, qui acquitte la facture, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement ;
- si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la prise en charge des frais d'hébergement du salarié et de sa famille, dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

2.4.4. L'indemnité d'installation dite « prime de rideau »

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.500 € brut.

⁷ Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

13 MHC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

2.4.5. L'aide à l'emploi du conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint⁸, celui-ci peut bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par la Cellule de mobilité permanente.

Cette assistance permettra au conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par la Cellule de mobilité permanente, dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

2.4.6. L'indemnité de mobilité avec déménagement

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation), le salarié bénéficiera d'une indemnité de mobilité d'un montant brut de trois mois de salaire de base.

Elle sera versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective (après la période d'adaptation) et pour moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant au sein des sociétés d'origine ou d'accueil et destinés à accompagner ou inciter la mobilité interne (prime de mobilité, etc.) ; seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

CHAPITRE 2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE EXTERNE

Le dispositif de mobilité externe complète les dispositifs ci-dessus en offrant, en toute sécurité, une solution de transition aux salariés dont le métier est déclaré « sensible ».

Cette mobilité externe est purement volontaire. Elle est destinée aux salariés souhaitant donner une nouvelle orientation à leur parcours professionnel ou accomplir un projet personnel en dehors du Groupe.

Elle s'accompagne d'un congé de mobilité et d'importantes mesures d'accompagnement, dont l'objectif est :

- de permettre aux salariés volontaires d'anticiper, de manière active, l'évolution de leur emploi, en bénéficiant d'un accompagnement adapté ;
- et de faciliter leur reconversion professionnelle.

⁸ Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement

MHC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Tout salarié désirant bénéficier du dispositif de mobilité externe avec congé de mobilité devra remplir les conditions d'éligibilité suivantes :

- appartenir à un métier déclaré « sensible » ;
- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe ; étant précisé que les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) devront pour leur part justifier d'une ancienneté minimale de 6 ans au sein du Groupe ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle », telle que visée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;
- avoir un projet de mobilité externe ;
- ne pas posséder une compétence ou un savoir-faire particulier rendant son remplacement particulièrement délicat et, en conséquence, son départ fortement préjudiciable pour la société ou le Groupe ; dans ce cas, le salarié sera informé par écrit des motivations objectives de la décision de refus ;
- ne pas être en mesure de faire valoir la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein.

2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

La Cellule de mobilité permanente visée au Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières » (§ 1.5) accompagnera les salariés dans leurs démarches de mobilité externe, avec l'aide d'un cabinet d'accompagnement extérieur.

Cet accompagnement permettra aux salariés concernés de :

- bénéficier d'un service d'accueil, d'information et de conseil ;
- identifier et valoriser leurs savoir-faire et compétences spécifiques ;
- identifier le maximum d'offres d'emploi externes au Groupe correspondant à leur profil ;
- élaborer un projet professionnel ;
- être assistés dans la préparation et la formalisation de leur dossier de candidature ;
- faciliter la concrétisation de leur projet et en sécuriser la mise en œuvre.

Dans ce cadre, la Cellule de mobilité permanente garantira la pleine confidentialité des informations qui lui seront confiées et des projets professionnels des salariés.

 MHC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

3. LA PROCEDURE DE MOBILITE EXTERNE

3.1. LES PROJETS ELIGIBLES A LA MOBILITE EXTERNE

Pour être éligible à la mobilité externe, les candidats devront avoir un projet conduisant **immédiatement** ou **à terme** à une solution professionnelle.

Un « **Projet professionnel immédiat** » est un projet qui permet aux salariés de quitter immédiatement l'entreprise (contrat de travail avec prise de poste immédiate auprès d'un nouvel employeur en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois).

Un « **Projet professionnel à terme** » est un projet qui permet aux salariés de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation et d'un accompagnement en vue d'une nouvelle évolution professionnelle (notamment création ou reprise d'entreprise) ou qui permet aux salariés de bénéficier d'une formation pour obtenir une qualification ou un diplôme en vue d'une reconversion professionnelle (notamment reconversion vers la fonction publique requérant la préparation ou le passage d'un concours).

3.2. LA CANDIDATURE A LA MOBILITE EXTERNE

Le salarié volontaire à une mobilité externe devra en faire la demande par écrit, par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge, auprès de la Direction des Ressources Humaines de la société qui l'emploie, en précisant la nature de son projet professionnel et la date souhaitée de son départ en congé de mobilité.

La Direction des Ressources Humaines accusera réception de sa candidature.

3.3. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES

Le candidat pourra être reçu par un membre de la Direction des Ressources Humaines s'il le souhaite.

Les candidatures seront examinées et validées par la Direction des Ressources Humaines de la société d'origine, en lien avec la Cellule de mobilité permanente, en tenant compte des conditions d'éligibilité visées ci-dessus et de la faisabilité et de la viabilité des projets présentés.

Le salarié sera tenu informé de la suite donnée à sa candidature dès que possible et au plus tard dans un délai de 30 jours maximum à compter de la réception de sa demande par la Direction des Ressources Humaines pour les projets professionnels immédiats, et 45 jours maximum pour les projets professionnels à terme.

3.4. LA FORMALISATION DE LA MOBILITE EXTERNE

En cas de validation de la candidature, une convention de rupture d'un commun accord sera proposée au salarié (sous réserve de l'application des règles propres aux salariés bénéficiant d'une protection contre la rupture de leur contrat de travail). Cette convention sera accompagnée d'une Charte d'adhésion fixant les engagements respectifs des parties dans le cadre du congé.

13 MHC
49 / 107 W
Cm

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Elle sera établie par l'entreprise concernée puis remise, en deux exemplaires, en main propre au salarié qui disposera alors d'un délai de 8 jours calendaires pour en retourner un exemplaire paraphé, daté et signé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

La signature de la convention de rupture entrainera l'adhésion du salarié au congé de mobilité, dans les conditions définies ci-dessous (cf. § 4.).

La convention de rupture précisera la date de départ envisagée en congé de mobilité au regard du projet professionnel externe et des contraintes de l'activité.

Le contrat de travail du salarié sera rompu d'un commun accord au terme de ce congé.

Conformément à l'article L 1237-18-5 du Code du travail, l'entreprise informera le DIRECCTE compétent des conventions de rupture signées dans ce cadre.

4. LE CONGE DE MOBILITE

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable, en permettant au salarié :

- d'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de bénéficier d'actions de formation (prises en charge dans les conditions visées au § 5 ci-dessous) ;
- d'effectuer des périodes de travail sous contrat court ;
- et de bénéficier de prestations d'accompagnement spécifiques de la Cellule de mobilité permanente, visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.

4.1. L'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les instances représentatives du personnel des sociétés comprises dans le champ du présent accord seront informées de la mise en place et du contenu du congé de mobilité.

4.2. L'ADHESION AU CONGE DE MOBILITE

Les salariés concernés disposeront d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise de cette convention pour retourner la convention et la Charte d'adhésion signées. En l'absence de signature, les salariés seront réputés avoir renoncé à leur projet de mobilité externe.

La signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail visée ci-dessus entrainera l'adhésion du salarié au congé de mobilité.

4.3. LA DUREE DU CONGE DE MOBILITE

La durée du congé de mobilité sera de **9 mois** maximum, préavis compris.

Cette durée sera portée à **12 mois** pour les salariés créant ou reprenant une entreprise, pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de signature de leur convention de rupture d'un commun accord, et pour

50 / 107 MHC
C.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

les salariés en situation de handicap (visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).

4.4. LA REMUNERATION DU CONGE DE MOBILITE

Pendant le congé de mobilité, le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut sera égal à 65 % du Salaire plein tarif⁹ précédant le congé, et ne pourra être inférieure à 85 % du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

Cette allocation ne sera toutefois pas due pendant les périodes de suspension du congé de mobilité.

Elle sera exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, mais restera soumise à la CSG à taux réduit et à la CRDS.

La société employeur remettra chaque mois au salarié concerné un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

4.5. LA SUSPENSION DU CONGE DE MOBILITE

Pendant la durée du congé de mobilité, le bénéficiaire restera lié à son employeur par son contrat de travail.

Le congé sera suspendu si le salarié effectue une période de travail en dehors de la société d'origine, en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire de moins de 6 mois, dès lors que le terme de celui-ci n'excèdera pas celui du congé de mobilité.

Cette suspension n'aura toutefois pas pour effet de reporter le terme initialement prévu du congé de mobilité.

Il appartiendra au salarié de prévenir, sans délai, la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine en cas de signature d'un contrat de travail avec une entreprise tierce, au moins 10 jours avant le début de ce contrat de travail.

4.6. LA FIN DU CONGE DE MOBILITE

Le congé de mobilité du salarié prendra fin à l'arrivée de son terme.

La signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois ou dont le terme excède celui du congé de mobilité mettra immédiatement fin à ce congé, de même que la concrétisation effective d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

⁹ Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (Intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

 MHC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Il appartiendra au salarié de prévenir sans délai la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine en cas d'embauche ou de concrétisation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise répondant à ces conditions.

La société employeur pourra quant à elle rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non-respect par le salarié de ses obligations (telles que définies par la Charte d'adhésion). Elle en informera alors le salarié concerné par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre précisera la date effective de fin du congé de mobilité.

4.7. LE STATUT DU SALAIRE PENDANT LE CONGE DE MOBILITE

Durant le congé de mobilité, le statut du salarié sera le suivant :

- le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement, avec l'aide de la Cellule de mobilité permanente, à la réalisation de son projet ;
- le salarié conservera ses droits en matière d'assurances sociales, d'accidents du travail, d'assurance vieillesse ;
- le salarié continuera à bénéficier du maintien des régimes de prévoyance (garanties, frais de santé et décès) ainsi que du maintien du ou des régime(s) de retraite complémentaire(s) dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations.

4.8. LES ENGAGEMENTS RECIPROQUES DES PARTIES PENDANT LE CONGE DE MOBILITE

La Charte accompagnant la convention de rupture susvisée mentionnera les engagements des parties, définis comme suit :

- Pour l'entreprise :
 - o accompagner la construction et la finalisation du projet professionnel externe du salarié ;
 - o prendre en charge la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus ;
 - o octroyer les aides dans les conditions prévues par le présent accord.
- Pour le salarié :
 - o faire ses meilleurs efforts pour concrétiser et mettre en oeuvre son projet professionnel ;
 - o participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;
 - o informer l'entreprise de son embauche par une entreprise tierce ou de sa création/reprise d'entreprise ;
 - o ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité.

MHC
52/107
m

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

4.9. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe, pour se rendre à des entretiens de recrutement, préalablement validés par la Direction des Ressources Humaines.

5. LES AIDES A LA FORMATION

Le salarié dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation, d'une formation de reconversion ou d'une formation qualifiante ou diplômante bénéficiera de la prise en charge par sa société d'appartenance des frais pédagogiques et, le cas échéant, de ses frais de transport, de restauration et d'hébergement dans les conditions et limites prévues ci-après.

La formation devra être dispensée pendant la durée du congé de mobilité, par un organisme dûment agréé par le Groupe. Le financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée, les sommes requises étant directement versées à l'organisme de formation.

Les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation, à la formation de reconversion et à la formation qualifiante ou diplômante ne sont pas cumulables entre elles.

5.1. LA FORMATION D'ADAPTATION

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique d'une durée maximale de 12 semaines.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **2.500 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de la formation.

5.2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant au salarié d'acquérir les compétences requises pour accéder à son nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **5.000 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de la formation.

13 MHC
53/107 W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

5.3. LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification permettant au salarié d'exercer son nouveau métier et entrant dans l'une des catégories suivantes :

- diplôme ou titre de qualification reconnu sur le plan national ou professionnel ;
- diplôme ou titre de qualification, non reconnu sur le plan national, mais ayant une durée minimale de 500 heures, en vertu du référentiel pédagogique de l'organisme de formation.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **8.000 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de la formation.

6. LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

6.1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- que son nouveau lieu de travail soit situé :
 - o à plus de 30 km aller simple de son domicile et entraîne un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
 - o ou à plus d'une heure de trajet aller simple de son domicile, et entraîne un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien¹⁶.
- et qu'il change de domicile, c'est-à-dire qu'il déménage effectivement, dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

6.2. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société employeur, qui acquittera directement la facture, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

¹⁶ Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

MHC
17
54/107 W
G

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

6.3. L'INDEMNITE D'INSTALLATION DITE « PRIME DE RIDEAU »

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.500 € brut.

6.4. L'AIDE A L'EMPLOI DU CONJOINT

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint¹¹, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le changement de résidence, d'une aide à la recherche d'emploi auprès de la Cellule de mobilité permanente.

Cette assistance permettra au conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par la Direction des Ressources Humaines de la société employeur, dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

7. LES AIDES A LA CREATION ET A LA REPRISE D'ENTREPRISE

Les salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise bénéficieront de l'appui spécifique défini ci-après.

7.1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou reprise d'entreprise devra être effectivement réalisée dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Est considéré comme créateur ou reprenneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle d'une entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle ou en société.

En cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié devra exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire :

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille (parts détenues par le conjoint, les ascendants et les descendants directs de l'intéressé) avec au moins 35% à titre personnel (dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise par deux salariés Carrefour, la condition de 50% sera appréciée en additionnant la participation au capital des deux salariés (et celle des membres de leur famille), il en sera de même pour l'appréciation de la condition de 35% de participation à titre personnel) ;

¹¹ Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

13
55/207 MHC
K

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille, avec au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

7.2. L'AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE

Les salariés qui souhaiteraient créer ou reprendre une entreprise seront conseillés dans leur démarche par la Cellule de mobilité permanente et bénéficieront d'un accompagnement spécifique dans les diverses phases de construction de leur projet.

Ils percevront une indemnité de 8.000 € brut, versée en deux parts égales :

- la 1^{ère} moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF (sur présentation de justificatifs), qui doit intervenir dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ;
- la 2^{ème} moitié après six mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Cette indemnité viendra en complément des indemnités de rupture versées dans le cadre de la mobilité externe prévues ci-après.

Des aides publiques et notamment celles prévues aux articles L. 5141-1 et suivants du Code du travail pourront, si elles sont accordées aux salariés concernés, se rajouter aux indemnités susvisées.

7.3. LE PRET GRATUIT A L'ENTREPRISE CREEE OU REPRISE

L'entreprise créée ou reprise par un salarié dans le cadre du présent accord pourra bénéficier d'un prêt à taux 0% d'un montant maximum de 15.000 €. Ce montant sera porté à 30.000 € en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux salariés remplissant les conditions requises par le présent accord pour être créateur ou repreneur d'entreprise.

Les conditions d'attribution de ce prêt sont les suivantes :

- justification de l'immatriculation de l'entreprise intervenue dans les 12 mois suivant la rupture du contrat de travail ;
- justification des dépenses d'investissement objet du prêt (factures fournisseurs pro forma).

Le montant du prêt sera versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les 3 mois maximum suivant l'immatriculation.

Ce prêt sera remboursable sur 7 ans maximum, avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements sera déterminé à la fin du 3^{ème} mois suivant l'immatriculation.

B MHC
56 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

L'emprunteur devra présenter un bilan et des documents financiers attestant de son activité réelle à l'issue de chaque exercice de 12 mois. À défaut de respecter cet engagement, la déchéance du terme sera invoquée par la société employeur et l'intégralité du capital restant dû sera remboursé immédiatement en trois échéances mensuelles, sous réserve du respect des procédures collectives applicables (redressement ou liquidation judiciaire).

7.4. LES ACTIONS DE FORMATION

Les salariés créant ou reprenant une entreprise bénéficieront d'actions de formation entrant dans le cadre de l'activité de leur future entreprise dans la limite des budgets définis ci-avant pour les actions de formation d'adaptation.

8. LES INDEMNITES DE RUPTURE

Les salariés percevront l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, ainsi qu'une indemnité supplémentaire.

Ces indemnités seront versées aux salariés à la date de rupture de leur contrat de travail, qui correspond à la fin de leur congé de mobilité.

8.1. L'INDEMNITE LEGALE OU CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT

Cette indemnité correspond à l'indemnité légale de licenciement ou à celle prévue par la convention collective de branche ou les accords d'entreprise applicables dans la société de rattachement du salarié au moment de la rupture du contrat de travail, selon la plus favorable.

8.2. L'INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE

Cette indemnité est basée sur le Salaire plein tarif⁴² et est égale à :

- 3 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 8 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

⁴² Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (règlement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

13
57/107 MHC
W
M

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

VOLET 3

L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS

L'accompagnement prévu dans le cadre de la GPEC ne peut répondre efficacement à toutes les problématiques liées à l'emploi au sein du Groupe.

Le contexte économique ou conjoncturel peut en effet imposer une réponse ciblée et adaptée dans le cadre d'une restructuration ponctuelle, menée par l'une ou l'autre des sociétés du Groupe.

Les Parties ont en conséquence souhaité prévoir en amont la procédure ainsi qu'un socle de garanties d'accompagnement, quel que soit l'outil juridique employé par la société concernée : PDV ou PSE.

Ces procédures et ce socle seront déclinés dans les différentes sociétés du Groupe qui seraient amenées à envisager la mise en place de tels projets.

Le présent accord a uniquement pour objet de fixer les grands principes procéduraux et les garanties applicables. Il ne saurait dispenser les sociétés du Groupe de négocier, selon la nature de leur projet, un PDV ou un PSE. Il n'a pas pour objet et ne saurait avoir pour effet de limiter la marge de négociation des organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE 1. LA PROCEDURE APPLICABLE

Les dispositions qui suivent ont pour objet de fixer, par application des articles L. 1233-21 et suivants du Code du travail, les modalités d'information-consultation des instances représentatives du personnel applicables en cas de projet de restructuration s'accompagnant d'un PSE ou d'un PDV, ainsi que les conditions de mise en place dudit plan.

Ces dispositions ne remettent pas en cause les dispositions des conventions collectives et des accords collectifs applicables aux sociétés concernées, ni ne font obstacle à la conclusion d'accords collectifs locaux les adaptant ou les précisant.

Par ailleurs, le présent chapitre ne peut être appliqué en l'état que par les sociétés du Groupe ayant mis en place un comité social et économique, dans les conditions visées par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Dans l'hypothèse où un projet de restructuration serait envisagé au sein d'une ou de plusieurs sociétés du Groupe n'ayant pas mis en place ce comité social et économique, un accord de méthode *ad hoc* devra donc être négocié, afin d'adapter les modalités d'information-consultation des instances représentatives du personnel.

Enfin, il est précisé que le terme de Comité Social et Economique (« CSE »), utilisé dans le présent chapitre est un terme générique pouvant viser l'une ou l'autre des instances concernées par le projet (CSE Central ou CSE d'Établissement), selon la situation de chaque société.

13 MHC
58/107.h
G

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

1. LA MISE EN PLACE DU PSE ET/OU DU PDV

1.1. PRIORITE DONNEE A LA NEGOCIATION

Pour l'établissement d'un PSE et/ou d'un PDV, le législateur autorise l'employeur à (i) ouvrir des négociations avec les organisations syndicales représentatives au sein du périmètre concerné en vue de la conclusion d'un accord collectif majoritaire, (ii) établir un document unilatéral.

Les Parties conviennent de privilégier la voie de la négociation pour la mise en place du PSE et/ou du PDV dans les entités du Groupe concernées.

Si toutefois ces négociations n'aboutissent pas, la ou les entités concernées établiront un projet de document unilatéral, qui sera soumis à consultation du CSE.

Ce document unilatéral aura alors vocation (i) soit à suppléer l'absence d'accord majoritaire, si la négociation a échoué sur l'ensemble des points discutés (y compris sur le contenu du PSE et/ou du PDV), (ii) soit à compléter l'accord majoritaire partiel (si un accord relatif au contenu du PSE et/ou du PDV a été trouvé), s'agissant des points sur lesquels les partenaires sociaux ne seront pas parvenus à un accord.

1.2. CONTENU DES NEGOCIATIONS

Les négociations avec les organisations syndicales représentatives devront porter en priorité sur le contenu du PSE et/ou du PDV, à savoir sur des mesures telles que :

- des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- si nécessaire, des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ;
- le congé de reclassement et ses conditions de mise en œuvre.

Il est par ailleurs convenu que certains des points ou la totalité des points facultatifs suivants pourront être abordés au cours de la négociation :

AMHC
59/107
W
G

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- les modalités d'information-consultation du CSE, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61 du Code du travail, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ;
- le calendrier des ruptures des contrats de travail ;
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

1.3. OUVERTURE DES NEGOCIATIONS – ARTICULATION AVEC LA CONSULTATION DU CSE

Les négociations seront ouvertes préalablement à la procédure d'information-consultation du CSE (c'est-à-dire avant la première réunion du CSE faisant démarrer le délai de procédure visé à l'article 2.5 ci-dessous, dite R.1).

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein du périmètre concerné s'efforceront de tenir leur première réunion de négociation le même jour que la réunion R.0 avec le CSE (visée au 2.2.1 ci-dessous) ou, à défaut, à des dates aussi rapprochées que possible.

Lors de la réunion de négociation, les organisations syndicales représentatives se verront remettre (i) une note relative au projet de restructuration envisagé et à ses conséquences probables sur l'emploi, et (ii) un projet d'accord collectif sur le projet de ruptures des contrats de travail pour motif économique.

Lors de la réunion R.0, le CSE sera informé de l'ouverture des négociations.

1.4. ISSUE DES NEGOCIATIONS

Pour être valable, l'accord collectif portant sur le contenu du PSE et/ou du PDV devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le périmètre considéré, ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

En cas d'échec total ou partiel des négociations, un projet de document unilatéral sera établi, comme indiqué à l'article 1.1 ci-dessus.

13 MHC
60 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

2. LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE

2.1. CONTENU DE LA PROCEDURE

La procédure d'information-consultation du CSE portera concomitamment sur :

- le volet économique ou technologique (à savoir, le projet de restructuration - « Livre 2 »), qui englobera tous les éléments permettant d'appréhender la situation de la ou des sociétés concernées dans le contexte déterminé ;
- et sur le volet social (à savoir, le projet de ruptures des contrats de travail pour motif économique - « Livre 1 »), qui portera sur le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

2.2. DEROULEMENT DE LA PROCEDURE

2.2.1. Réunions et information du CSE

Au moins deux réunions du CSE (dites R.1 et R.2), espacées d'au moins quinze jours, se tiendront dans chacune des sociétés concernées. Dans les sociétés à établissements multiples, au moins deux réunions du CSE Central et au moins deux réunions du ou des CSE d'Etablissement concerné(s) seront organisées.

Afin de permettre au CSE de disposer d'une vue complète du dossier dès l'origine, cette procédure sera précédée d'une réunion d'information (R.0), au cours de laquelle seront remis et commentés aux représentants du personnel les documents suivants :

- une note décrivant le projet de restructuration envisagé et un argumentaire économique sous-tendant ce projet (« Livre 2 ») ;
- une note comprenant les informations visées à l'article L. 1233-31 1° à 6° du Code du travail et un projet de PSE et/ou de PDV (« Livre 1 ») ;
- une note – annexée au Livre 1 – présentant les conséquences de la restructuration en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-31 7° du Code du travail ;
- et la convocation à la première réunion d'information-consultation (R.1).

La R.0 et la R.1 devront être espacées d'au moins 15 jours, afin de permettre aux membres du CSE de disposer du temps nécessaire pour prendre connaissance et étudier les documents remis.

Les convocations à chacune des réunions du CSE et les ordres du jour afférents seront adressés aux membres des comités concernés dans les délais légaux ou conventionnels applicables.

Les ordres du jour seront établis après concertation entre le Secrétaire et le Président du CSE.

13 MHC
61/107 W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

2.2.2. Avis du CSE

Les avis du CSE porteront sur des objets différents, selon qu'un accord collectif majoritaire portant sur le PSE et/ou le PDV aura ou non été conclu :

- Si le projet de rupture des contrats de travail pour motif économique fait uniquement l'objet d'un document unilatéral, deux avis seront rendus :
 - o l'un sur le projet de restructuration (Livre 2) ;
 - o l'autre sur le projet de rupture des contrats de travail pour motif économique (Livre 1).
- Si le projet de rupture des contrats de travail pour motif économique fait uniquement l'objet d'un accord collectif majoritaire, deux avis seront rendus :
 - o l'un sur le projet de restructuration (Livre 2) ;
 - o l'autre sur les conséquences du projet de restructuration en matière de santé, sécurité ou de conditions de travail.

Au surplus, l'accord majoritaire sera porté à la connaissance des élus.

- Si le projet de rupture des contrats de travail pour motif économique fait l'objet d'un accord majoritaire partiel (portant au moins sur le contenu du PSE et/ou du PDV) et d'un document unilatéral, deux avis seront rendus :
 - o l'un sur le projet de restructuration (Livre 2) ;
 - o l'autre sur les modalités du projet de ruptures des contrats de travail pour motif économique ne figurant pas dans l'accord majoritaire (Livre 1), dont les conséquences du projet de restructuration en matière de santé, sécurité ou de conditions de travail.

L'accord majoritaire sera en outre porté à la connaissance des élus.

Si la Direction d'une société concernée souhaite mettre en œuvre, de manière anticipée, des reclassements internes (c'est-à-dire avant l'homologation ou la validation du DIRECCTE), elle consultera le CSE au préalable sur ce point.

2.3. PROPOSITIONS ALTERNATIVES

Le CSE aura la possibilité de formuler :

- des suggestions relatives aux mesures sociales envisagées
- et/ou
- des propositions alternatives au projet de restructuration visé à l'article L. 2312-39 du Code du travail.

Les éventuelles suggestions et/ou propositions alternatives devront être formulées par écrit, de manière motivée, dans un délai de 5 jours ouvrés avant la deuxième réunion d'information-consultation (R.2).

Elles seront alors étudiées par la Direction de la société concernée, qui y apportera une réponse motivée lors de la deuxième réunion (R.2).

62/107 MHC
M

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

2.4. RECOURS EVENTUEL A UN EXPERT

Au cours de la réunion d'information (R.0) ou de la première réunion d'information-consultation (R.1), le CSE pourra décider, sur la base d'un vote majoritaire, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

Il est toutefois expressément convenu, afin d'éviter une multiplication d'experts intervenant sur le même projet et conformément aux dispositions légales, que :

- si le CSE Central décide d'avoir recours à un expert, le ou les CSE d'Etablissement concerné(s) ne désignera(ont) pas d'expert. Dans ce cas, le(s) CSE d'Etablissement concerné(s) sera(ont) destinataire(s) du rapport de l'expert du CSE Central ;
- si le CSE Central décide de ne pas avoir recours à un expert, le ou les CSE d'Etablissement concerné(s), s'il(s) décide(nt) de recourir à un expert, désigneront le même expert.

L'expert devra adresser sa demande d'informations à la Direction de la société concernée dans les 10 jours suivant sa désignation, qui aura alors 8 jours pour y répondre. Dans les 10 jours de la réponse de la Direction, l'expert pourra demander des informations complémentaires ; demande à laquelle la société devra répondre à nouveau sous 8 jours.

L'expert devra présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CSE pour rendre son avis, tel que mentionné à l'article 2.5 ci-dessous.

Les honoraires de l'expert désigné dans les conditions ci-dessus seront pris en charge par la société concernée.

La Direction veillera à ce que ces honoraires soient conformes aux usages de la profession et cohérents avec l'importance de la mission.

En cas de négociation d'un accord collectif relatif au contenu du PSE et/ou du PDV, un expert pourra être également mandaté par le CSE, afin d'assister les organisations syndicales représentatives dans la négociation. Dans cette hypothèse, l'expert devra être mandaté lors de la réunion R.0 ou de la réunion R.1 du CSE.

Dans cette hypothèse, et si le CSE entend également mandater un expert pour l'assister dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur le projet de restructuration, il devra mandater le même expert que celui qui aura été ou sera désigné pour assister les organisations syndicales représentatives.

Dans l'un et l'autre cas, les honoraires de l'expert seront pris en charge par la société, à condition qu'ils soient conformes aux usages de la profession et cohérents avec l'importance de la mission.

2.5. DUREE DE LA PROCEDURE

Le CSE concerné devra rendre ses avis dans un délai qui ne pourra être supérieur, à compter de la date de la première réunion d'information-consultation (R.1), à :

- deux mois lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est compris entre 10 et 99 ;

13
63/107 MHC
GW

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- **trois mois** lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est compris entre 100 et 249 ;
- **quatre mois** lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est au moins égal à 250.

Si un projet unique de restructuration venait à entraîner la mise en place d'un PSE et/ou d'un PDV au sein de plusieurs entités du Groupe, les CSE concernés devront rendre leurs avis dans un délai qui ne pourrait excéder **trois mois** à compter de la première réunion d'information-consultation (R.1).

Les délais précités ne commenceront à courir que lorsque le CSE concerné aura été informé à la fois sur l'opération projetée et ses modalités d'application (Livre 2), et sur le projet de ruptures des contrats de travail pour motif économique (Livre 1).

En cas de consultation d'un CSE Central et de CSE d'Etablissement, le délai visé ci-dessus commencera à courir à compter de la première réunion du CSE Central. Les CSE d'Etablissement concernés devront alors avoir été consultés avant la fin du délai précité.

À défaut d'avis rendu dans ce délai, le CSE sera réputé avoir été consulté.

Les durées sont exprimées en jours calendaires. Si une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, celle-ci est reportée au premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions légales, un accord collectif conclu au sein de la ou des sociétés concernées pourra prévoir des délais plus courts.

3. L'INFORMATION DES SALARIES

À l'issue de la procédure d'information-consultation, la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines de la société concernée organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés appartenant aux catégories concernées par le projet de restructuration.

Les salariés absents ou en suspension de contrat de travail seront également informés et conviés à la réunion d'information.

En outre, les salariés seront informés de la décision de validation ou d'homologation du DIRECCTE ou, à défaut, de la demande adressée au DIRECCTE accompagnée de son accusé de réception (en cas de silence gardé par l'autorité administrative au-delà des délais prévus à l'article L. 1233-57-4 du Code du travail) et des voies et délais de recours, par voie d'affichage sur leur lieu de travail.

CHAPITRE 2. LES GARANTIES D'ACCOMPAGNEMENT

Les Parties rappellent qu'en cas de projet de restructuration, la ou les entités concernées pourront opter, dans le respect des dispositions du chapitre 1 :

- soit pour la mise en place d'un Plan de Départ Volontaire (« PDV ») si la nature du projet permet d'éviter tout départ contraint ;
- soit, dans le cas contraire, pour la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (« PSE »).

64 / 107
MHC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Quel que soit le dispositif choisi, la voie du volontariat sera privilégiée sur celle du départ contraint.

Ainsi, hormis la situation exceptionnelle de fermeture d'établissement ou d'arrêt total d'une activité, tout projet de restructuration ayant des incidences sur l'emploi sera systématiquement précédé d'une phase de volontariat.

Les dispositions qui suivent ont pour objet de définir un socle de mesures sociales d'accompagnement commun à l'ensemble du Groupe.

Ces garanties seront déclinées dans le cadre des négociations qui précéderont toute mise en place d'un projet de PDV ou de PSE.

Elles ne limitent en aucun cas les droits conférés aux organisations syndicales représentatives de négocier la nature et le niveau des mesures d'accompagnement de ce type de projet pas plus que les prérogatives accordées dans ce domaine aux instances représentatives du personnel.

1. L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

1.1. L'INFORMATION DES SALARIES

■ *Information collective*

À l'issue de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, et après avoir obtenu la validation/l'homologation du DIRECCTE, les responsables hiérarchiques concernés, accompagnés par un représentant de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée, organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés relevant des catégories visées par le PDV ou le PSE, portant sur la procédure et les mesures applicables en cas de volontariat ou hors volontariat.

La Direction de la société concernée informera également les salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu et les conviera à la réunion d'information.

■ *Information individuelle*

Les salariés des catégories visés par le projet de PDV ou de PSE seront également informés individuellement de sa mise en œuvre et se verront communiquer les coordonnées de l'Espace Mobilité et Compétences.

1.2. L'ESPACE MOBILITE ET COMPETENCES (« EMC »)

Un Espace Mobilité et Compétences sera mis en place au sein de la société concernée afin d'orienter et d'accompagner les salariés.

Le PDV ou le PSE définira précisément sa dénomination, ses missions, sa durée d'intervention, sa composition, sa localisation, ses moyens et ses modalités d'intervention.

En tout état de cause, l'EMC sera composé de conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé, travaillant en lien étroit avec des équipes internes.

MHC

13
65 / 107
w m

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Il aura pour principales missions :

- d'informer et d'accompagner les salariés dans le cadre de leurs démarches de volontariat interne ou externe ;
- le cas échéant, d'informer les salariés sur les postes de reclassement interne disponibles et de les accompagner dans le cadre de la procédure de reclassement interne ;
- le cas échéant, d'aider les salariés dont le licenciement n'aurait pu être évité à élaborer leur projet professionnel externe ;
- et de recenser puis proposer à ces salariés des offres d'emploi, dont au moins une Offre Valable d'Emploi (cf. ci-dessous).

L'accès à l'EMC reposera sur le volontariat et les conseillers conservent confidentielles les informations à caractère privé communiquées par les salariés.

2. LES GARANTIES APPLICABLES AU VOLONTARIAT

Le dispositif de volontariat ainsi que les mesures d'accompagnement à la mobilité prévus ci-dessous ont vocation à s'appliquer :

- soit dans le cadre d'un PDV sans départs contraints ;
- soit dans le cadre de la phase de volontariat d'un PSE.

2.1. LE DISPOSITIF DE VOLONTARIAT

2.1.1. La durée de la période de volontariat

La durée de la période de volontariat sera prévue par le PDV ou le PSE.

Cette période s'ouvrira à l'issue de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel et après l'obtention de la validation/l'homologation par le DIRECTEUR du PDV ou du PSE.

Au terme de la période de volontariat, ou avant si l'objectif chiffré de départs/mobilités visé au PDV ou PSE est atteint, un bilan sera présenté à la Commission paritaire de suivi, ainsi qu'au CSEC/CCE (ou à défaut, du CSE/CE) de la société concernée.

Ce bilan portera, d'une part, sur l'état d'avancement du PDV ou PSE et, d'autre part, sur l'état des lieux des mobilités internes et externes réalisées.

Dans l'hypothèse où l'objectif chiffré de départs/mobilités ne serait pas atteint, la Direction de la société concernée pourra, après avis du CSEC/CCE (ou à défaut, du CSE/CE), prendre la décision de prolonger la période de volontariat.

L'Observatoire des métiers et des compétences sera informé du bilan réalisé et des décisions prises pour chacune des sociétés concernées dans le cadre de ses réunions d'information et d'échanges.

MHC

66 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

2.1.2. Les salariés éligibles

Seront éligibles au dispositif de volontariat :

- **les Volontaires Directs**, à savoir les salariés appartenant à une catégorie professionnelle directement concernée par le PDV ou le PSE ;
- **les Volontaires Indirects**, à savoir les salariés n'appartenant pas à une catégorie professionnelle directement concernée par le PDV ou le PSE mais dont le départ/la mobilité permettrait, par la libération subséquente de leur poste, la mobilité interne de Volontaires Directs sur leur poste.

Le Volontaire Indirect devra donc satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- son départ/la mobilité volontaire devra permettre de libérer un poste au profit d'un Volontaire Direct ;
- les compétences requises par le poste du Volontaire Indirect pourront être obtenues par un Volontaire Direct, soit immédiatement, soit après une courte formation d'adaptation d'une durée de 12 semaines maximum ;
- le Volontaire Direct devra avoir définitivement accepté la mobilité interne sur le poste libéré par le Volontaire Indirect.

Conditions additionnelles et cumulatives requises pour tous les candidats à la mobilité interne (Volontaires directs ou indirects) :

- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- ne pas être en cours de préavis.

Conditions additionnelles et cumulatives requises pour tous les candidats à la mobilité externe (Volontaires directs ou indirects) :

- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe ; étant précisé que les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) devront pour leur part justifier à cette même date d'une ancienneté minimale de 6 ans au sein du Groupe ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle », telle que visée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;
- avoir un projet conduisant **immédiatement** ou **à terme** à une solution professionnelle.

Un **projet immédiat** est un projet qui permet aux salariés de quitter immédiatement l'entreprise (contrat de travail avec prise de poste immédiate auprès d'un nouvel employeur en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois).

MHC

67 / 107

W 9

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Un **projet à terme** est un projet qui permet aux salariés de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation et d'un accompagnement en vue d'une nouvelle évolution professionnelle (*notamment création ou reprise d'entreprise*) ou qui permet aux salariés de bénéficier d'une formation pour obtenir une qualification ou un diplôme en vue d'une reconversion professionnelle (*notamment reconversion vers la fonction publique requérant la préparation ou le passage d'un concours*).

Ne seront pas éligibles au volontariat indirect (tant à la mobilité interne qu'au départ volontaire), les salariés possédant une compétence ou un savoir-faire particulier rendant leur remplacement particulièrement délicat et en conséquence fortement préjudiciable pour la société concernée ou le Groupe.

Le PDV ou le PSE pourra adapter les conditions d'éligibilité définies ci-dessus en fonction du projet considéré.

2.1.3. L'examen et la validation des candidatures

Le PDV ou le PSE définira la procédure de candidature des salariés, d'examen et de validation de ces dernières, ainsi que les conditions de formalisation de la mobilité, selon les particularités du projet concerné.

2.2. L'ACCOMPAGNEMENT DU VOLONTARIAT

2.2.1. L'accompagnement du volontariat à la mobilité interne

Pour ce qui concerne le volontariat à la mobilité interne, toutes les mesures de mobilité interne de la GPEC seront reprises par le PDV ou le PSE.

Ces mesures figurent au Chapitre 4 du Volet 1 (l'accompagnement de la mobilité interne à destination de tous les salariés) et au Chapitre 1 du Volet 2 (les mesures de mobilité interne spécifiques aux métiers sensibles) du présent accord.

En revanche, les aides à la formation seront renforcées dans les conditions précisées ci-après (Volet 3, Chapitre 2, § 3.2.2.A. et 3.2.2.B.).

2.2.2. L'accompagnement du volontariat à la mobilité externe

A. LE CONGE DE RECLASSEMENT VOLONTAIRE

Le PDV ou le PSE instaurera un congé de reclassement volontaire, ayant pour objet d'accompagner le salarié dont la candidature au volontariat à la mobilité externe aura été définitivement acceptée, de lui accorder le versement d'allocations et une dispense d'activité lui permettant de se consacrer entièrement à son projet professionnel.

MHC

68/107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

■ **L'information des salariés**

A l'issue de la procédure d'information consultation des institutions représentatives du personnel et après obtention de l'homologation/la validation du PDV et/ou du PSE par le DIRECCTE, les salariés éligibles recevront un document d'information relatif aux conditions de mise en œuvre du congé de reclassement volontaire. Ce dernier précisera l'objet du congé, la nature des prestations auxquelles le salarié peut avoir accès ainsi que le statut, les modalités de rémunération et les garanties sociales qui y sont attachées.

Au-delà de cette simple information, le salarié intéressé par ce dispositif pourra recevoir sur simple demande auprès de la Commission de suivi ou de l'EMC une information plus complète sur le mécanisme de congé de reclassement volontaire.

■ **La procédure d'adhésion**

La proposition d'adhérer au congé de reclassement volontaire figurera dans la convention de rupture d'un commun accord.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture d'un commun accord, pour accepter ou refuser le congé de reclassement. L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement volontaire.

En cas d'adhésion au congé de reclassement volontaire, celui-ci prendra effet à l'expiration du délai de 8 jours.

Une convention tripartite sera signée entre la société, l'EMC et le salarié, qui s'engagera notamment à se consacrer à plein temps à son projet professionnel.

■ **L'accompagnement du salarié durant le congé de reclassement volontaire**

Tout salarié dont la candidature au départ volontaire aura été validée se verra proposer les services de l'EMC afin de l'accompagner dans ses démarches de recherche d'emploi et dans les actions destinées à favoriser la construction ou la finalisation de son projet professionnel.

Le salarié bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'EMC et, si nécessaire, d'un bilan d'orientation professionnelle destiné à finaliser son projet professionnel de reclassement ou de reconversion et à définir les modalités de sa mise en œuvre.

La durée d'accompagnement sera égale à celle du congé de reclassement.

■ **La durée du congé de reclassement volontaire**

La durée du congé de reclassement volontaire sera de 6 mois (incluant la durée théorique du préavis auquel le salarié aurait eu droit en cas de licenciement), portée à 9 mois pour les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise, les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de signature de la convention de rupture et les salariés en situation de handicap (visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).

■ **La rémunération des salariés pendant le congé de reclassement volontaire**

Le salarié bénéficiera d'une rémunération différente selon la période :

MHC 13
69/107 W B

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Période correspondant à la durée du préavis

Le salarié percevra la rémunération qui lui est normalement versée à titre de salaire pour cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales.

Période excédant la durée du préavis

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du Salaire plein tarif²² précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

Le montant brut de l'allocation ne devra pas être inférieur à 85% du SMIC brut de la durée du travail de référence du salarié.

L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

■ *La fin anticipée et la suspension du congé de reclassement volontaire*

Fin anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée

Le salarié qui retrouvera un emploi salarié sous contrat à durée indéterminée pendant son congé de reclassement volontaire devra en informer immédiatement son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date de sa prise de fonctions.

Son congé de reclassement sera alors suspendu pendant la durée de la période d'essai du nouvel emploi, et l'allocation de reclassement cessera d'être versée.

En cas de rupture de la période d'essai pendant la période de suspension, le salarié pourra demander à reprendre son congé de reclassement volontaire pour la durée initiale restant éventuellement à courir (sans report du terme).

En cas de confirmation de la période d'essai, le Congé de reclassement sera rompu de façon immédiate et définitive.

Fin anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous contrat à durée déterminée)

Le salarié qui concrétisera son projet professionnel externe (notamment création ou reprise effective d'entreprise) pendant son congé de reclassement volontaire en informera dans les meilleurs délais son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date de concrétisation de son projet. Cette lettre devra être adressée à la société avant l'embauche ou la date d'immatriculation de l'entreprise nouvellement créée.

La date de concrétisation du projet fixera la date de fin du congé de reclassement.

²² Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intérêt, participation, primes à caractère exceptionnel...).

MHC 70/107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Rupture anticipée à la demande du salarié

Le salarié pourra à tout moment demander à interrompre son congé de reclassement. Il devra alors en faire la demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa société.

Fin anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements

La société concernée pourra mettre fin au congé de reclassement de plein droit en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements sans motif légitime.

La procédure suivante sera alors suivie :

- la société mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions prescrites ou de répondre aux convocations ;
- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 5 jours ouvrés, la fin de son congé de reclassement lui sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixera le terme du congé de reclassement.

■ **Le versement des indemnités de rupture**

Les indemnités de rupture du contrat de travail seront versées au terme du congé de reclassement, quelle que soit l'origine de ce terme.

La période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du congé de reclassement ne sera pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

B. LES AIDES A LA FORMATION

Le PDV ou le PSE inclura une prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, des frais de transport, de restauration et/ou d'hébergement des salariés dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation, d'une formation de reconversion ou d'une formation qualifiante ou diplômante.

La formation devra être dispensée pendant la durée du congé de reclassement volontaire, par un organisme agréé par le Groupe. Son financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée, les sommes requises étant directement versées à l'organisme de formation.

Sauf précision contraire de l'accord ou du document unilatéral, les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation, à la formation de reconversion et à la formation qualifiante ou diplômante ne seront pas cumulables entre elles.

■ **La formation d'adaptation**

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique d'une durée maximale de 12 semaines.

MHC 13
71 / 107
W D

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **2.500 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

■ **La formation de reconversion vers un nouveau métier**

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant aux salariés d'acquérir les compétences requises pour accéder à leur nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **5.000 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

■ **La formation diplômante ou qualifiante de longue durée**

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnu sur le plan national ou professionnel et permettant aux salariés d'exercer leur nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **8.000 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

C. LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Le PDV ou le PSE comprendra les aides à la mobilité géographique qui suivent :

■ **La prise en charge des frais d'entretien d'embauche**

Dans la limite des 6 mois suivant son adhésion au congé de reclassement volontaire, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement pour se rendre à des entretiens de recrutement préalablement validés par l'EMC, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

■ **Les aides en cas de changement de domicile**

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- que son nouveau lieu de travail soit situé :
 - o à plus de 30 km aller simple de son domicile et entraîne un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- o ou à plus d'une heure de trajet aller simple de son domicile, et entraîne un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien¹⁴.
- et qu'il change de domicile, c'est-à-dire qu'il déménage effectivement, dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

La prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société concernée sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société concernée, qui acquittera directement la facture auprès du prestataire, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

L'indemnité d'installation dite « prime de rideau »

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.500 € brut.

L'aide à l'emploi du conjoint¹⁵

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi apportée par l'EMC.

Cette assistance permettra au conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1 000 € HT.

L'accompagnement du conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

D. L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMUNERATION

Le PDV ou le PSE comprendra une indemnité différentielle de rémunération au bénéfice des salariés qui se repositionneraient sur un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de sa société d'origine.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

¹⁴ Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

¹⁵ Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

MHC
13
75/107
W on

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- se repositionner sur un nouvel emploi salarié dans un délai maximum de 6 mois à compter de la rupture du contrat de travail ;
- percevoir au titre de son nouvel emploi, un salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe.

L'indemnité différentielle de rémunération sera égale au différentiel existant entre le dernier salaire brut de base du salarié (pour un mois plein) et le salaire brut de base du nouvel emploi.

Son montant est plafonné à 300 € bruts par mois.

L'indemnité couvre une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise. Elle sera versée en 4 fois à l'issue de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 1^{er} jour du mois civil suivant la date d'effet de l'embauche), sur présentation des bulletins de paie mensuels délivrés sur la période correspondante (le différentiel étant calculé sur la moyenne des salaires bruts de base perçus sur cette période). Si la période d'activité concernée est inférieure à 6 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés.

Chaque versement devra être demandé par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée des justificatifs correspondants adressée à la Direction des Ressources Humaines.

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

E. L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE CREATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE

Le PDV ou le PSE inclura les aides visées au paragraphe 3.2.5. du présent chapitre, au bénéfice des salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise.

F. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE (SALARIES DE 57 ANS ET PLUS)

Les salariés âgés de 57 ans et plus quittant l'entreprise dans le cadre du volontariat pourront bénéficier, s'ils en font la demande et remplissent les conditions légales, d'une participation de leur société employeur au versement qu'ils effectuent auprès de l'URSSAF ou de la CNAV en vue de racheter des trimestres.

Cette participation s'élèvera à 50 % du coût total du versement effectué, dans la limite de 12 trimestres (soit le maximum légal) et de 2 000 € par trimestre validé, sur présentation des justificatifs attestant du versement (notamment d'une copie du formulaire « Confirmation d'une demande de versement » communiqué par le salarié à la Caisse, ainsi que de la copie de la notification d'admission au versement délivré par la Caisse).

G. LES INDEMNITES DE RUPTURE POUR DEPART VOLONTAIRE EXTERNE

Outre le versement d'une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon la plus favorable pour le salarié) applicable à la société concernée, le PDV ou le PSE prévoira le paiement d'une indemnité supplémentaire au bénéfice des salariés dont le contrat de travail aura été rompu.

Cette indemnité supplémentaire sera versée à la date de la rupture du contrat de travail.

MHC

13
74/107
w m

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Son montant, exprimé en mois de Salaire plein tarif¹⁶, sera égal à :

- 3 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 8 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

Le montant cumulé de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement applicable à la société concernée et de l'indemnité supplémentaire ne pourra excéder 26 mois de Salaire plein tarif.

■ Indemnité pour aboutissement rapide de projet

Les salariés ayant concrétisé leur projet professionnel avant le terme de leur préavis ou, s'ils ont adhéré au congé de reclassement volontaire, avant le terme de ce congé, bénéficieront d'une indemnité pour aboutissement rapide de projet.

Le projet professionnel sera considéré comme concrétisé :

- à la date l'embauche du salarié, lorsqu'il aura trouvé un nouvel emploi (CDI, CDD ou contrat d'intérim de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un CDI, contrat de la fonction publique de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un contrat en CDI) ;
- ou à la date de l'immatriculation de l'entreprise, en cas de création ou de reprise effective d'une entreprise ;
- et à condition que le congé de reclassement volontaire ait été définitivement rompu.

Le montant de l'indemnité sera calculé en fonction de la rapidité avec laquelle le salarié aura concrétisé son projet dans les conditions suivantes :

- **Pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement volontaire** : le salarié percevra une indemnité équivalente aux allocations de reclassement (sur la base d'un taux de 65% du Salaire plein tarif¹⁷) dont il aurait bénéficié en cas d'adhésion (y compris pendant la durée théorique) sous réserve que la concrétisation justifiée de son projet intervienne pendant la durée théorique de préavis ;
- **Pour les salariés ayant adhéré au congé de reclassement volontaire** : le salarié percevra, sous réserve qu'il ait mis fin à son congé de façon anticipée, une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de reclassement (sur la base d'un taux de 65% du Salaire plein tarif) hors préavis théorique

¹⁶ Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intérèssement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

¹⁷ Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intérèssement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

MHC 3 75 / 107
W a

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

restant à courir (date de présentation du justificatif / date de fin théorique du congé de reclassement).
La part éventuelle de l'allocation de reclassement correspondant au préavis théorique restant à courir sera versée au salarié sous forme d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

L'indemnité sera versée sur présentation de tout justificatif valable attestant de l'embauche du salarié ou de la concrétisation de son projet professionnel.

3. LES GARANTIES APPLICABLES HORS VOLONTARIAT

Les garanties prévues ci-dessous ont vocation à s'appliquer au terme de la période de volontariat d'un PSE, au bénéfice des salariés ne s'étant pas portés volontaires ou dont le projet de volontariat n'aura pas été validé.

3.1. LE RECLASSEMENT INTERNE

3.1.1. La procédure de reclassement interne

Le PSE définira la procédure de reclassement interne et, notamment, les modalités de proposition des offres de reclassement, le contenu des offres de reclassement, le délai d'acceptation des offres de reclassement, les critères de priorité applicables en cas de concurrence sur un même poste de reclassement et les modalités de formalisation du reclassement.

3.1.2. L'accompagnement au reclassement interne

Pour ce qui concerne le reclassement interne, toutes les mesures de mobilité interne de la GPEC seront reprises par le PSE.

Ces mesures figurent au Chapitre 4 du Volet 1 (l'accompagnement de la mobilité interne à destination de tous les salariés) et au Chapitre 1 du Volet 2 (les mesures de mobilité interne spécifiques aux métiers sensibles) du présent accord.

En revanche, les aides à la formation seront renforcées dans les conditions précisées ci-après (Volet 3, Chapitre 2, § 3.2.2.A. et 3.2.2.B.).

Par ailleurs, la période d'adaptation sera mise en place au seul bénéfice du salarié.

3.2. LE RECLASSEMENT EXTERNE

Le PSE comprendra les mesures d'accompagnement au reclassement externe qui suivent, au bénéfice des salariés dont le licenciement pour motif économique n'aurait pu être évité.

MHC  76/107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

3.2.1. Le congé de reclassement

Le PSE fixera les règles d'adhésion et de fonctionnement du congé de reclassement, dans le respect des modalités définies ci-dessous.

A. L'ADHESION AU CONGE DE RECLASSEMENT

Le congé de reclassement sera proposé aux salariés dans leur lettre de licenciement.

Les salariés disposeront d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour adhérer ou non au congé de reclassement. Le silence du salarié dans ce délai sera considéré comme un refus d'adhérer à ce dispositif.

En cas d'acceptation, le congé de reclassement débutera à l'expiration du délai de 8 jours calendaires.

Les salariés ayant adhéré au dispositif bénéficieront d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'EMC, qui aura pour objet de définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de déterminer ses modalités de mise en œuvre.

Sur la base du compte-rendu de cet entretien, la Direction de la société concernée formalisera le déroulement du congé de reclassement dans un document intitulé « Charte d'engagements réciproques », qui comprendra toutes les mentions légales et réglementaires obligatoires.

Ce document sera établi en double exemplaire dont un sera remis au salarié. Les deux exemplaires devront être signés par l'employeur et par le salarié préalablement à la réalisation des actions prévues.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la présentation de la Charte pour la signer.

Si, à l'issue de ce délai, la Charte n'est pas signée, l'employeur notifiera au salarié la fin de son congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

B. LA DUREE DU CONGE DE RECLASSEMENT

La durée du congé de reclassement sera égale, prévus inclus, à :

- 6 mois pour les salariés de moins de 45 ans ;
- 7 mois pour les salariés âgés de 45 ans à moins de 50 ans ;
- 9 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus et les salariés en situation de handicap (visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).

C. LA REMUNERATION PENDANT LE CONGE DE RECLASSEMENT

La rémunération du salarié différera selon la période :

MHC

13
27/107W
a

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

■ *Période correspondant à la durée du préavis*

Le salarié percevra la rémunération qui lui est normalement versée à titre de salaire pour cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales.

■ *Période excédant la durée du préavis*

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du Salaire plein tarif²⁸ précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

Le montant brut de l'allocation ne devra pas être inférieur à 85% du SMIC brut de la durée de travail de référence du salarié.

L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

D. LES PRESTATIONS DURANT LE CONGE DE RECLASSEMENT

Le congé de reclassement permettra aux salariés licenciés de bénéficier des prestations suivantes :

■ *L'entretien d'évaluation et d'orientation*

Le congé de reclassement débutera par l'entretien d'évaluation et d'orientation visé ci-dessus.

A l'issue de cet entretien, le conseiller de l'EMC rédige un compte-rendu remis au salarié et à la Direction de la société concernée qui formalisera le contenu des actions nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel du salarié (actions de formation, actions de validation des acquis de l'expérience, etc.), ainsi que la durée estimée de ces actions et les différentes étapes de leur mise en œuvre.

La Charte d'engagements réciproques sera rédigée par la Direction sur la base de ce compte-rendu.

■ *Le bilan de compétences*

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation ne permet pas de définir un projet professionnel de reclassement, l'EMC informera le salarié qu'il a la possibilité de demander un bilan de compétences auprès de la Direction de sa société employeur.

La réalisation de ce bilan nécessitera la signature d'une convention tripartite spécifique entre la société employeur, l'organisme prestataire et le salarié.

Le choix de l'organisme sera effectué par la société employeur qui prendra en charge le coût du bilan de compétences.

²⁸ Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (Intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

MHC

3
28/107
W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Le salarié sera tenu de remettre à l'EMC la synthèse de son bilan sur laquelle figureront son projet professionnel et son plan d'action, afin qu'il puisse réaliser sa mission.

■ La présentation d'au moins une Offre Valable d'Emploi

Dans le cadre de sa mission de repositionnement professionnel hors volontariat, l'EMC présentera à chaque Salarié Actif ayant adhéré au congé de reclassement des offres d'emplois, dont au moins une Offre Valable d'Emploi (« OVE »).

Le Salarié Actif est celui qui respecte les dispositions de la Charte d'engagements réciproques. Durant le congé de reclassement, ce salarié s'engage notamment à :

- suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de l'EMC et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé ;
- se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement ;
- mener une démarche personnelle active de recherche d'emploi en liaison avec le prestataire de l'EMC ;
- ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans l'accord de la société.

L'Offre Valable d'Emploi (O.V.E.) est définie comme suit :

1. L'O.V.E. doit correspondre au projet professionnel identifié et validé par l'EMC ;
2. L'O.V.E. est une offre d'emploi dont les spécifications ont été formalisées et confirmées par l'entreprise qui recrute, aux termes d'une définition de poste ;
3. L'O.V.E. est une offre d'emploi sous contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée pouvant aboutir à un contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois ;
4. L'O.V.E. est considérée comme telle dès lors que :
 - le poste proposé se trouve :
 - pour le personnel non-cadre : à moins de 50 km du domicile du salarié ou à moins d'une heure de trajet simple ;
 - pour le personnel cadre : dans la région administrative du domicile du salarié.
 - la rémunération du poste n'est pas inférieure à 80 % du salaire annuel brut de base perçu par le salarié avant notification du licenciement et sans que le salaire mensuel brut pour un salarié à temps complet ne soit inférieur au SMIC mensuel.

E. RUPTURE ANTICIPÉE ET SUSPENSION DU CONGÉ DE RÉCLASSEMENT

Le congé de reclassement sera ou pourra être rompu de manière anticipée dans les cas suivants :

MHC

13
79 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

■ *Rupture anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée*

Le salarié qui retrouvera un emploi salarié sous contrat à durée indéterminée pendant son congé de reclassement devra en informer immédiatement son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date de sa prise de fonctions.

Son congé de reclassement sera alors suspendu pendant la durée de la période d'essai du nouvel emploi, et l'allocation de reclassement cessera d'être versée.

En cas de rupture de la période d'essai pendant la période de suspension, le salarié pourra demander à reprendre son congé de reclassement volontaire pour la durée initiale restant éventuellement à courir (sans report du terme).

En cas de confirmation de la période d'essai, le congé de reclassement sera rompu de façon immédiate et définitive.

■ *Rupture anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous contrat à durée déterminée)*

Le salarié qui concrétisera son projet professionnel externe (notamment création ou reprise effective d'entreprise) pendant son congé de reclassement devra en informer dans les meilleurs délais son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date de concrétisation de son projet. Cette lettre devra être adressée à la société avant l'embauche ou la date d'immatriculation de l'entreprise nouvellement créée.

La date de concrétisation du projet fixera la date de fin du congé de reclassement.

■ *Rupture anticipée à la demande du salarié*

Le salarié pourra à tout moment demander à interrompre son congé de reclassement. Il devra alors en faire la demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa société.

■ *Rupture anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements*

La société concernée pourra mettre fin au congé de reclassement de plein droit en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements sans motif légitime.

La procédure suivante sera alors suivie :

- la société mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions prescrites ou de répondre aux convocations ;
- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 5 jours ouvrés, la fin de son congé de reclassement lui sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le préavis n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail se poursuivra jusqu'à l'échéance normale du préavis.

MHC

80 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Au-delà du préavis, la date de présentation de la lettre recommandée fixera le terme du congé de reclassement.

F. LA SITUATION DU SALARIÉ EN CONGÉ DE RECLASSEMENT

■ **Congés payés, jour de repos, participation et intéressement**

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures au congé de reclassement pourront être pris avant l'entrée en congé de reclassement ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice à l'issue du préavis.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, l'intéressé n'acquerra pas de droits à congés payés ni de droits aux jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail. Le salarié n'acquerra également aucun droit relatif à la participation ou à l'intéressement.

■ **Couverture sociale et complémentaire**

Durant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conservera :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidités-décès dont il relevait antérieurement ;
- en cas de maladie, le droit de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Au terme du congé maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé de reclassement n'est pas atteinte ;
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions de congé de reclassement ;
- le bénéfice du maintien des régimes de mutuelle, prévoyance ainsi que de retraite complémentaire dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations, sous réserve de confirmation des organismes assureurs et le cas échéant d'un accord collectif spécifique.

La période de congé de reclassement est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

■ **Cas de suspension du congé**

La salariée en état de grossesse sera autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité.

À l'expiration de son congé maternité, elle bénéficiera à nouveau de son congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité. Il en sera de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Au retour du congé de maternité, la salariée bénéficiera d'un accompagnement par l'EMC d'au moins 4 mois.

MHC

33
81 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Le congé de reclassement pourra également être suspendu pendant des périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire tels que mentionnés à l'article L. 1233-72-1 du Code du travail. Le terme initial du congé de reclassement sera alors reporté à due concurrence des périodes de travail effectuées.

• Versement des indemnités de rupture

L'indemnité de licenciement et l'indemnité complémentaire visées au paragraphe 3.2.6. ci-dessous seront versées au terme du congé de reclassement.

La période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du congé de reclassement ne sera pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

G. L'INDEMNITE DE SORTIE ANTICIPEE DU CONGE DE RECLASSEMENT

Le salarié bénéficiant d'un reclassement externe en contrat à durée indéterminée ou en contrat temporaire / CDD de 6 mois et plus avant la fin du congé de reclassement, percevra une indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement, dont le montant correspondra à la capitalisation du solde du congé de reclassement restant à courir entre la date de concrétisation et l'échéance du congé de reclassement initialement fixée.

L'indemnité ne sera due qu'en cas de rupture définitive du congé de reclassement.

3.2.2. Les actions de formation

Le PSE inclura une prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, des frais de transport et/ou d'hébergement des salariés dont le projet professionnel impliquera le suivi d'actions de formation.

Ces actions devront, d'une part, être en cohérence avec le projet professionnel identifié et validé du salarié, et, d'autre part, être un élément favorisant la prise d'emploi ou la concrétisation de son projet professionnel.

A. LA FORMATION D'ADAPTATION

L'accès à un nouveau poste de travail peut être conditionné à la maîtrise de connaissances techniques et/ou de méthodes de travail spécifiques au poste ainsi qu'à l'amélioration des compétences.

Ces actions de formation, d'une durée maximale de 12 semaines, devront être validées par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné sur un poste identifié.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée, en complément des éventuels financements publics, sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Les sommes dues seront directement versées à l'organisme retenu.

MHC

82 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2.500 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe et dans la limite de 15 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continuera de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

B. LES FORMATIONS DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER

En cas de difficulté de repositionnement professionnel d'un salarié sur son métier, et pour lui permettre d'accéder à des métiers plus porteurs, des actions de formation de reconversion, d'une durée maximale de 24 semaines, pourront être définies avec l'EMC.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée, en complément des éventuels financements publics, sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Les sommes dues seront directement versées à l'organisme retenu.

Les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Le salarié qui suivra la totalité du cursus de formation pris en charge, bénéficiera, au terme de celui-ci et dans la limite de 3 mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un conseiller de l'EMC choisi par la société, même après l'expiration du congé de reclassement.

C. LA VAE ET LES FORMATIONS DIPLOMANTES

Le salarié désirant effectuer une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou suivre une formation diplômante sera accompagné et soutenu par la société employeur qui prendra en charge les coûts de formation dans les conditions suivantes.

Cette aide sera accordée sous réserve que le salarié s'engage à suivre en totalité son programme de formation. Pour les formations dépassant la durée du congé de reclassement, la formation devra constituer le projet professionnel à part entière du salarié et être validée par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement futur du salarié concerné.

Dans le cadre de cette démarche et après validation, les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

MHC

13
83 / 107 W
fm

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

3.2.3. Les aides à la mobilité géographique

Le PSE comprendra les aides à la mobilité géographique qui suivent :

A. LES FRAIS DE DEPLACEMENT POUR DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

Le salarié bénéficiera d'une prise en charge sur justificatifs des frais de déplacement et de repas engagés pour se rendre à des entretiens de recrutement, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Cette prise en charge sera limitée à la durée du congé de reclassement. Les frais engagés par le salarié devront être validés au préalable par l'EMC.

B. LES AIDES EN CAS DE CHANGEMENT DE DOMICILE

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- d'avoir, avant la fin du préavis ou, en cas d'adhésion au congé de reclassement, avant la fin dudit congé, retrouvé un nouvel emploi à durée indéterminée à l'extérieur du Groupe, situé :
 - o à plus de 30 km aller simple et entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
 - o ou à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, et entraînant un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien¹⁹.
- et d'avoir changé de domicile, c'est-à-dire d'avoir effectivement déménagé, dans les 12 mois suivant son embauche pour se rapprocher de son nouvel emploi.

■ La prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société d'origine sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société concernée, qui acquittera directement la facture auprès du prestataire, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

¹⁹ Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

MHC

84 / 107 

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

• **L'aide à l'emploi du conjoint²⁰**

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi apportée par l'EMC.

Cette assistance permettra au conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

3.2.4. L'indemnité différentielle de rémunération

Le PSE comprendra une indemnité différentielle de rémunération au bénéfice des salariés qui retrouveraient un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de sa société d'origine.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- se reclasser dans un délai maximum d'un an à compter de la notification du licenciement ;
- percevoir au titre de son nouvel emploi, un salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe.

L'indemnité différentielle de rémunération sera égale au différentiel existant entre le dernier salaire brut de base (pour un mois plein) et le salaire brut de base du nouvel emploi.

Son montant est plafonné à 300 € bruts par mois.

L'indemnité couvre une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise. Elle sera versée en 4 fois à l'issue de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 1^{er} jour du mois civil suivant la date d'effet de l'embauche), sur présentation des bulletins de paie mensuels délivrés sur la période correspondante (le différentiel étant calculé sur la moyenne des salaires bruts de base perçus sur cette période). Si la dernière période d'activité est inférieure à 6 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés.

Chaque versement devra être demandé par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée des justificatifs correspondants adressée à la Direction des Ressources Humaines.

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

²⁰ Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

MHC

85/107 W
a

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

3.2.5. L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Le PSE prévoira les aides suivantes au bénéfice des salariés dont le projet professionnel résidera dans la création ou la reprise d'une entreprise.

■ Les conditions d'éligibilité

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou reprise d'entreprise devra être effectivement réalisée dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle d'une entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle ou en société.

En cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié devra exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire :

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille (parts détenues par le conjoint²¹, les ascendants et les descendants directs de l'intéressé) avec au moins 35 % à titre personnel (dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise par deux salariés Carrefour, la condition de 50 % est appréciée en additionnant la participation au capital des deux salariés (et celle des membres de leur famille), il en est de même pour l'appréciation de la condition de 35 % de participation à titre personnel) ;
- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille, avec au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

■ L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Le salarié dont le projet de création ou de reprise sera validé percevra une indemnité de 8.000 € brut, versée en deux parts égales :

- la 1^{ère} moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers, ou à l'URSSAF (sur présentation de justificatifs), qui doit intervenir dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ;
- la 2^{ème} moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Cette indemnité ne se cumulera pas avec l'indemnité différentielle de rémunération prévue ci-dessus.

■ Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise

L'entreprise créée ou reprise par un salarié pourra bénéficier d'un prêt à taux 0 % d'un montant maximum de 15.000 €. Ce montant est porté à 30.000 € en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux salariés remplissant les conditions requises par le présent accord pour être créateur ou repreneur d'entreprise.

²¹ Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

MHC

86 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les conditions d'attribution de ce prêt seront les suivantes :

- justification de l'immatriculation de l'entreprise intervenue dans les 12 mois suivant la rupture du contrat de travail ;
- justification des dépenses d'investissement objet du prêt (factures fournisseurs pro forma).

Le montant du prêt sera versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les 3 mois maximum suivant l'immatriculation.

Ce prêt sera remboursable sur 7 ans maximum, avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements sera déterminé à la fin du 3^{ème} mois suivant l'immatriculation.

L'emprunteur devra présenter un bilan et des documents financiers attestant de son activité réelle à l'issue de chaque exercice de 12 mois. À défaut de respecter cet engagement, la déchéance du terme sera invoquée par la société employeur et l'intégralité du capital restant dû sera remboursé immédiatement en trois échéances mensuelles, sous réserve du respect des procédures collectives applicables (redressement ou liquidation judiciaire).

■ Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficieront d'actions de formation entrant dans le cadre de leur future entreprise selon les modalités ci-après :

➤ La formation d'adaptation

La durée maximale de la formation d'adaptation sera de 12 semaines.

Dans le cadre de formations d'adaptation validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2.500 € HT, sur présentation de factures ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans la limite de 15 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe. Les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continuera de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

➤ La formation de reconversion vers un nouveau métier

La durée maximale de la formation de reconversion sera de 24 semaines.

Dans le cadre de formations de reconversion validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT sur présentation de factures ;

MHC

87 / 107

13 W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans la limite de 30 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe et les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continuera de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Les mesures d'accompagnement de la formation d'adaptation et de reconversion ne se cumulent pas.

De manière générale, les formations accordées aux créateurs/repreneurs d'entreprise ne se cumulent pas avec les formations accordées aux autres salariés bénéficiant d'un reclassement externe.

Le salarié peut par ailleurs mobiliser son CPF pour financer une partie de la formation.

3.2.6. Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Le salarié ayant un projet immédiat dûment justifié et validé par l'EMC ou la Direction de la société concernée, bénéficiera d'une dispense de préavis à sa demande. Dans ce cas, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice correspondant à son préavis conventionnel non effectué.

Le salarié qui se voit notifier son licenciement pour motif économique percevra au moment de la rupture de son contrat de travail :

- l'indemnité de licenciement pour motif économique prévue par la loi ou la convention collective de branche ou les accords collectifs applicables à sa société de rattachement au moment de la rupture du contrat de travail ;
- et une indemnité complémentaire, dont le montant sera fixé selon le barème ci-après :
 - 3 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
 - 3,5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
 - 4 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
 - 4,5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
 - 5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
 - 6 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

Le montant cumulé de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement applicable à la société concernée et de l'indemnité complémentaire ne pourra excéder 26 mois de Salaire plein tarif.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

4. LE CONGE DE FIN DE CARRIERE

Un dispositif de CFC, similaire au § 2.4.3. du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières » pourra être prévu et/ou aménagé par le PDV ou le PSE.

5. LES CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Lorsque les critères d'ordre des licenciements seront applicables, les critères suivants seront retenus.

Ces critères seront appliqués dans chaque catégorie professionnelle, définie comme suit : des salariés exerçant dans l'entreprise, dans l'établissement ou à un échelon inférieur des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Les salariés qui, après application des critères d'ordre au sein de leur catégorie professionnelle, disposeront du nombre de points le moins élevé (ou, en cas d'égalité de point, de la plus faible ancienneté dans le Groupe) seront susceptibles d'être licenciés pour motif économique.

L'application des critères d'ordre s'effectuera soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement, soit à un échelon inférieur.

Les critères retenus s'apprécieront à la date prévue des licenciements dans le calendrier du PSE.

• L'âge du salarié

Age	Nombre de point(s) attribué
De 40 ans inclus à moins de 45 ans	1 point
De 45 ans inclus à moins de 50 ans	2 points
Plus de 50 ans	4 points

MHC

89 / 107
B W B

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

• L'ancienneté de service dans le Groupe

Il sera attribué aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté au sein du Groupe un nombre de point(s) défini comme suit :

Ancienneté dans le Groupe Carrefour	Nombre de point(s) attribué
Moins de 2 ans	-
De 2 ans inclus à 5 ans exclus	1 point
De 5 ans inclus à 10 ans exclus	3 points
De 10 ans inclus à 15 ans exclus	5 points
De 15 ans inclus à 20 ans exclus	7 points
20 ans et plus	9 points

• La situation de famille

Afin de tenir compte de la diversité des situations, les salariés ayant à leur charge (au sens fiscal du terme) un ou plusieurs enfants bénéficieront d'un nombre variable de points attribués en fonction de leur situation conjugale, sous réserve de la communication de cette information par le salarié au plus tard à la date de fin de la période de volontariat.

	Pas d'enfant	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants	Quatre enfants
Mariage/PACS/Concubinage	-	1 point	2 points	3 points	4 points
Divorce/Séparation	-	2 points	3 points	4 points	5 points
Veuve/Célibat	-	3 points	4 points	5 points	6 points

Chaque enfant à charge au-delà du quatrième enfant donnera lieu à l'attribution d'1 point supplémentaire.

• Les situations particulières

Les situations suivantes donneront lieu à l'attribution de points sous réserve de la communication de ces informations par le salarié au plus tard à la date de fin de la période de volontariat :

- *Mutation professionnelle* : Il sera attribué 3 points aux salariés de plus de 4 ans d'ancienneté ayant accepté une mutation géographique au sein du Groupe, qui a entraîné un déménagement dans les 3 dernières années.
- *Travailleurs handicapés* :
 - o Il sera attribué 5 points aux salariés reconnus handicapés « RQTH ».
 - o Un salarié atteint d'une maladie grave et de longue durée reconnue par la sécurité sociale ne sera pas compris dans un licenciement pour motif économique (sauf si son maintien dans

MHC 90 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

[l'emploi est devenu impossible du fait du projet de restructuration ; fermeture d'établissement par exemple].

- Surendettement : Salarié en situation de surendettement reconnu comme tel par la Commission de surendettement : 3 points.
 - Personne(s) à charge :
 - o Salarié ayant à sa charge une ou plusieurs personnes handicapées (salarié bénéficiaire de l'allocation d'éducation spéciale au titre d'un ou plusieurs enfants handicapés ou adulte bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés) : 4 points ;
 - o Salarié ayant fiscalement à sa charge une ou plusieurs personnes, autre que ses propres enfants : 2 points.
- **Les qualités professionnelles**

Le nombre de points attribués à ce critère sera compris entre 2 et 6 points. Il sera défini de la façon suivante suite à entretien annuel réalisé sur l'année en cours ou sur l'année précédente :

- Salarié qui exécute ses missions en deçà des attendus du poste : 2 points ;
- Salarié qui exécute ses missions conformément aux attendus du poste : 4 points ;
- Salarié qui exécute ses missions au-delà des attendus du poste : 6 points ;
- Si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien annuel sur la période visée ci-dessus, il lui est forfaitairement attribué 4 points.

6. LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Le PDV ou le PSE prévoira la mise en place, après son homologation ou sa validation, d'une Commission paritaire de suivi de l'application de ses mesures (ci-après « la Commission de suivi »).

6.1. RÔLE DE LA COMMISSION DE SUIVI

La Commission de suivi aura pour rôle :

- de veiller à ce que les différents dispositifs constituant le PDV ou le PSE soient mis en œuvre jusqu'à ce que leur objet soit complètement réalisé et que, notamment, l'EMC remplisse ses obligations en matière d'aide au repositionnement ;
- de prendre connaissance des comptes rendus d'activité de l'EMC, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution des salariés concernés à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- de prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du PDV ou du PSE.

MHC

13
91/107
W
D

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Cette Commission de suivi se réunira autant que besoin, selon la nature du projet et, dans tous les cas, au moins tous les mois (sauf absence de candidature). Elle sera informée des démarches des salariés concernés par le PDV et/ou le PSE et notamment de l'activité de l'EMC.

6.2. COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI

La Commission de suivi sera composée :

- d'un représentant de la Direction, qui pourra être assisté de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- de 6 membres représentant les salariés. Ces membres seront désignés par les organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné, en priorité parmi les membres du ou des CSE / CSEC dudit périmètre. En pratique, chaque organisation syndicale représentative désignera, quelle que soit son audience électorale, un membre de la Commission. Les sièges restant seront ensuite attribués en appliquant la méthode de « la plus forte moyenne », sur la base de l'audience électorale recueillie par les organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné ;

Le représentant de l'EMC sera également invité afin d'informer les membres de la Commission sur l'avancement du projet. À cette occasion, des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes seront établis :

- point sur le nombre de rendez-vous effectués avec les salariés ;
- suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;
- tableaux de bord des postes prospectés et proposés ;
- autres informations utiles.

L'autorité administrative compétente sera associée au suivi de ces mesures et invitée à chaque réunion de la Commission de suivi.

Les institutions représentatives du personnel concernées sont tenues informées des activités de la Commission de suivi au cours de leurs réunions.

6.3. MOYENS DE LA COMMISSION DE SUIVI

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission de suivi sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Leurs frais de déplacement seront remboursés conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

MHC

92/107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

SUIVI DU DISPOSITIF DE GPEC

Afin d'assurer le suivi du dispositif de GPEC prévu dans le cadre du présent accord, les Parties sont convenues :

- de mettre en place un Observatoire des métiers et des compétences, qui remplace le Comité Emploi et GPEC, et est investi d'un rôle spécifique de suivi en matière de GPEC (**Chapitre 1**) ;
- de réaffirmer le rôle de l'Observatoire de la transformation sociale en matière de GPEC, chargé de maintenir un dialogue prospectif sur le suivi et l'accompagnement social de la transformation (**Chapitre 2**) ;
- de préciser les modalités d'information des salariés, des managers et des entreprises sous-traitantes (**Chapitres 3**) ;
- et d'instaurer des indicateurs de suivi précis (**Chapitre 4**).

CHAPITRE 1. L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES

1. LE ROLE DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES

Un Observatoire paritaire des métiers et des compétences est créé au sein du Groupe, afin d'assurer le suivi du dispositif de GPEC dans son ensemble.

La Direction transmettra à l'Observatoire des métiers et des compétences les données et informations nécessaires au suivi de la mise en œuvre du présent accord et des dispositifs qu'il prévoit en matière de GPEC.

Au moins une fois par an, la Direction présentera à l'Observatoire des métiers et des compétences :

- la cartographie des métiers par entité au titre de l'exercice en cours ;
- la situation des effectifs et, le cas échéant, leur perspective d'évolution ainsi que la pyramide des âges ;
- les besoins d'évolution des compétences associées ;
- le suivi des indicateurs visés au Chapitre 4 ci-dessous ;
- les bilans des plans de transformation et de restructuration dans les formats.

L'Observatoire des métiers et des compétences sera chargé de l'analyse de l'ensemble de ces données et transmettra ses conclusions et/ou propositions à l'Observatoire de la transformation sociale (cf. Chapitre 2 ci-dessous), qui centralisera les données des différents chantiers de la transformation sociale menés au sein du Groupe.

Par ailleurs, l'Observatoire des métiers et des compétences pourra saisir la Direction à tout moment afin de proposer une évolution de la cartographie des métiers.

MHC

13
93 / 107

W Gy

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

L'Observatoire des métiers et des compétences sera également chargé du suivi du « droit ouvert » à la formation institué par le présent accord (cf. §1.2 du chapitre 2 de la partie Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières), un bilan semestriel de son utilisation lui étant transmis à cet effet.

Il sera en outre destinataire du bilan de l'application du présent accord à son échéance.

2. LA COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES

L'Observatoire des métiers et des compétences est composé :

- d'une délégation de la Direction, composée d'un représentant du Groupe qui en assure la présidence et des Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines ou des Relations sociales des entités du Groupe en France ;
- des délégations syndicales, composées de quatre représentants titulaires et de quatre représentants suppléants pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, ainsi que de leur délégué syndical de Groupe France, qui en est membre titulaire de droit. Les représentants des délégations sont désignés par les organisations syndicales, parmi les salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Chaque organisation syndicale désigne, parmi les membres titulaires, un responsable de délégation.

3. LES REUNIONS DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES

3.1. LES REUNIONS ORDINAIRES

L'Observatoire des métiers et des compétences se réunira au moins 4 fois par an.

Seuls les membres titulaires ou les membres suppléants remplaçant un membre titulaire participeront aux réunions. Le remplacement d'un membre titulaire par un membre suppléant sera à l'initiative du Responsable de délégation.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement (si la réunion préparatoire a lieu la veille ou le lendemain de la réunion de l'Observatoire) de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion préparatoire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé aux réunions de l'Observatoire des métiers et des compétences sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

3.2. LES GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES

Ces groupes de travail paritaires émanant de l'Observatoire des métiers et des compétences sur des thèmes proposés et définis chaque année au sein de l'Instance pourront être mis en place.

Ces groupes de travail, animés par des responsables ressources humaines, seront composés de deux représentants membres de l'Observatoire des métiers et des compétences par délégation syndicale.

MHC 94/107
w 17 67

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement (si la réunion préparatoire a lieu la veille ou le lendemain de la réunion de l'Observatoire) de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion du groupe de travail et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé aux réunions des groupes de travail sera considéré comme du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

3.3. L'INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Un compte-rendu des réunions de l'Observatoire des métiers et des compétences sera présenté par la Direction au Comité de Groupe France, une fois par an.

Cette information sera aussi présentée aux CSEC ou CSE des différentes sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

4. L'ASSISTANCE D'UN EXPERT EN GPEC

L'Observatoire des métiers et des compétences pourra faire appel à un expert de la GPEC pour l'accompagner lors de ses réunions ordinaires.

L'expert en GPEC sera désigné sur proposition et à la majorité des délégations présentes à raison d'une voix par délégation. En cas d'égalité, la voix de la délégation de la Direction sera prépondérante.

L'expert désigné exercera son mandat pour la durée du présent accord.

Ses honoraires seront pris en charge par la Direction dans la limite de 6.000 € HT par an.

5. LES AUTRES MOYENS MIS A LA DISPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES

Afin de permettre aux délégations syndicales concernées d'exercer leur mission dans les meilleures conditions, il est convenu de les doter de moyens supplémentaires à ceux déjà détenus au regard d'éventuels autres mandats de représentant du personnel.

5.1. UNE REUNION PREPARATOIRE

Pour chaque réunion ordinaire de l'Observatoire des métiers et des compétences, les délégations syndicales amenées à y participer bénéficieront, si elles le souhaitent, d'une journée de réunion préparatoire.

Cette réunion, destinée à préparer la réunion ordinaire de l'Observatoire, sera organisée à l'initiative de chaque Responsable de délégation à la date de son choix.

En sus de la délégation fixe à l'Observatoire, le délégué syndical de Groupe pourra inviter deux membres supplémentaires aux réunions préparatoires, choisis en fonction des thèmes abordés.

MHC 85/107
17 W 9

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement (si la réunion préparatoire a lieu la veille ou le lendemain de la réunion de l'Observatoire) de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion préparatoire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé à la réunion préparatoire sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

5.2. DES HEURES DE DELEGATION SUPPLEMENTAIRES

5.2.1. Réunions de l'Observatoire

Chaque délégation syndicale à l'Observatoire des métiers et des compétences bénéficiera d'un crédit d'heures trimestriel de délégation de 40 heures.

Le Responsable de délégation ventillera ces heures entre les différents membres de sa délégation et en informera la Direction de chaque société concernée.

5.2.2. Groupes de travail paritaires

Avant chaque réunion de l'un des groupes de travail, chaque membre du groupe bénéficiera d'un crédit de 4 heures de délégation lui permettant de préparer la réunion.

5.3. UNE REUNION D'INFORMATION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX ET NATIONAUX DES SOCIETES DU GROUPE

Chaque année civile, pendant la durée de validité du présent accord, une réunion d'information d'une journée sera organisée par le Responsable de délégation. Cette réunion aura pour objet de diffuser l'information concernant les travaux de l'Observatoire des métiers et des compétences.

Elle s'adressera aux délégués syndicaux centraux et nationaux de l'organisation syndicale (ou en cas d'absence de délégué syndical central ou national, un délégué nommé par le Responsable de délégation) de chacune des sociétés du Groupe. Les membres de la délégation syndicale à l'Observatoire des métiers et des compétences (titulaires et suppléants) pourront également participer à cette réunion, dans la limite de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et de repas du midi des participants à la réunion d'information, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé à la réunion annuelle des délégués syndicaux centraux et nationaux sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

5.4. LA FORMATION DES MEMBRES DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES

La formation des membres participants est une condition nécessaire à des échanges de qualité lors des réunions de l'Observatoire des métiers et des compétences.

MHC 96/107
w
h

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Dans cet esprit, chaque délégation syndicale bénéficiera d'une session de formation à la GPEC.

La session de formation sera organisée par le Responsable de délégation qui choisira le formateur et le lieu de la formation.

La Direction de chaque société concernée prendra en charge les frais de déplacement de chacun des participants, membres titulaires ou suppléants de l'Observatoire des métiers et des compétences (soit 8 participants maximum), pour assister à la session de formation, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

La Direction du Groupe prendra en charge le coût global de la formation dans la limite de 3.000 € HT pour la durée totale de la session (frais de location de salle inclus) ainsi que les frais d'hébergement et de restauration de chacun des participants dans la limite des montants prévus par la procédure applicable au sein du Groupe.

La durée de la formation ne pourra excéder 3 jours.

Le stagiaire fournit à la Direction de sa société les justificatifs nécessaires à la prise en charge de ses coûts et frais.

Le Responsable de délégation fera parvenir à la Direction du Groupe la convention de formation, la liste des participants avec émargement ainsi que la facture de l'organisme formateur.

La session de formation sera organisée pendant la période de validité du présent accord.

Les heures passées en formation seront assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

5.5. LES DEPENSES DE FOURNITURES

Afin de couvrir les frais divers (fournitures, documentation, consommables, etc.) occasionnés par la participation à l'Observatoire des métiers et des compétences et le travail de réflexion sur les thèmes qui y sont traités, il sera alloué à chaque délégation syndicale un budget de 800 € HT couvrant la durée de validité du présent accord.

Le remboursement des dépenses imputables sur ce budget sera versé directement à chaque Responsable de délégation sur présentation d'une note de frais accompagnée des justificatifs de dépenses.

CHAPITRE 2. L'OBSERVATOIRE DE LA TRANSFORMATION SOCIALE

Un accord portant sur la création d'un Observatoire paritaire de la transformation sociale a été conclu le 7 juin 2018 au sein du Groupe.

Cet Observatoire a notamment pour rôle de maintenir un dialogue prospectif sur le suivi et l'accompagnement social de l'ensemble des chantiers de la transformation, et en premier lieu ceux prévus par le Plan « Carrefour 2022 ».

MHC

92/107
B
S

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Le présent accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale s'inscrit pleinement dans ce contexte.

Les Parties sont donc convenues que l'Observatoire des métiers et des compétences communiquerait ses conclusions et/ou propositions à l'Observatoire de la transformation sociale au vu des informations transmises par la Direction.

C'est sur cette base que l'Observatoire de la transformation sociale pourra :

- suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés ;
- synthétiser les actions menées en application du présent accord ;
- analyser les impacts sur l'emploi, rechercher et suggérer toute proposition d'amélioration de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement ;
- proposer des actions correctives en vue d'améliorer l'efficacité des dispositifs accompagnant les changements induits par les mutations du secteur de la grande distribution transitions ;
- débattre et proposer des plans et dispositifs préventifs destinés à mieux préparer les salariés à l'émergence de nouveaux métiers ou à la transformation des métiers existants ;
- analyser le contenu, organisationnel, fonctionnel, commercial et économique des projets de restructuration planifiés ;
- et créer des groupes de travail paritaires sur des sujets spécifiques (comme notamment les nouvelles technologies).

CHAPITRE 3. LA COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES ET DES MANAGERS

1. COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES

Afin de permettre à chaque salarié d'être informé des opportunités offertes par le présent accord, la Direction s'engage à mettre en place un dispositif de communication adapté et accessible à chacun.

La volonté et l'ambition partagée des partenaires sociaux est de rendre la formation et la mobilité professionnelle accessibles à tout public.

La Direction engagera une campagne de communication au sein de l'ensemble des sociétés concernées par le présent accord, afin de faire connaître aux salariés et au management les outils mis à leur disposition.

Dans ce cadre, la Direction établira des fiches d'information sur les différents dispositifs et mesures d'accompagnement prévus dans le cadre du présent accord, mises à disposition des salariés.

En outre, des fiches d'information spécifiques détaillant les dispositifs à destination des salariés dont le métier a été déclaré sensible seront adressées aux salariés concernés.

Ces fiches d'information seront présentées à l'Observatoire des métiers et des compétences avant leur diffusion.

MHC

98/107
w n

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Par ailleurs, au sein de chaque société, des interlocuteurs Ressources Humaines GPEC seront désignés par zone géographique.

Ils auront un rôle d'information sur les outils du parcours professionnel et sur les dispositifs de mobilité applicables notamment aux salariés dont le métier a été déclaré sensible.

2. COMMUNICATION AUPRES DES MANAGERS

Les managers des différentes sociétés bénéficieront d'une formation leur permettant d'appréhender les objectifs du présent accord, d'accompagner le développement des compétences de leurs collaborateurs, et de connaître les dispositifs de mobilité interne et externe ouverts.

Des modules de formation relatifs aux enjeux d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences seront par ailleurs déployés.

3. INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes seront informées des orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences seront déterminées par chaque société concernée en accord avec ses partenaires sociaux.

CHAPITRE 4. LES INDICATEURS DE SUIVI

Afin d'assurer le suivi de l'application du présent accord, les Parties sont convenues de la mise en place d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs dont la liste figure en annexe du présent accord.

Au moins une fois par an, la Direction présentera le suivi de ces indicateurs à l'Observatoire des métiers et des compétences, qui disposera ainsi d'une vision précise et quantitative :

- des formations suivies par les salariés dans le cadre des grandes orientations de la formation professionnelle et des budgets afférents ;
- des différents dispositifs de formation professionnelle suivis par les salariés ;
- des différents entretiens menés auprès des salariés et de leurs débouchés ;
- de la situation particulière de certaines catégories de salariés (représentants syndicaux, salariés âgés de 50 ans et plus, et salariés en situation de handicap) ;
- des mobilités internes réalisées et de leur accompagnement ;
- des mobilités externes réalisées et de leur accompagnement.

L'Observatoire des métiers et des compétences sera chargé de l'analyse de ces données et transmettra ses conclusions et/ou propositions à l'Observatoire de la transformation sociale.

Le suivi et l'analyse de ces indicateurs permettra notamment d'identifier les ajustements qui pourraient être apportés au dispositif de GPEC prévu par le présent accord, afin d'en améliorer l'attractivité et l'efficacité.

MHC 139/107 W
an

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

DISPOSITIONS FINALES

CHAPITRE 1. REGLEMENT DES LITIGES

Les Parties conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé lors des négociations et de sa conclusion.

En cas d'apparition d'un litige relatif à sa mise en œuvre, les Parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

CHAPITRE 2. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il prendra effet le 12 mars 2019 et arrivera à son terme le 11 mars 2022.

A cette échéance, il cessera de recevoir application.

Le présent accord se substitue en intégralité aux dispositions des accords de GPEC, de méthode, et cadre relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un PSE et/ou d'un PDV en date du 30 juin 2015.

CHAPITRE 3. REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales.

CHAPITRE 4. BILAN D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les Parties conviennent qu'un bilan sera dressé à l'échéance du présent accord et transmis à l'Observatoire des métiers et des compétences et à l'Observatoire de la transformation sociale.

CHAPITRE 5. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Il sera en outre :

- remis en un exemplaire original au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion ;

MHC

100/107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- déposé en deux versions électroniques sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dont une version intégrale au format .pdf et une version publiable au format .docx, de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paragraphe ou signature de personnes physiques.

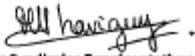
Les Parties rappellent qu'en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, tout ou partie du présent accord pourra ne pas faire l'objet d'une publication en cas d'accord postérieur en ce sens ou de décision unilatérale du Groupe d'occulter les éléments portant atteinte à ses intérêts stratégiques ;

- mis à disposition et affiché dans les lieux de travail concernés.

Fait à Massy, en 10 exemplaires originaux, le 12 Mars 2019

Pour la Direction,

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice Relations Sociales France,



Pour les Organisations Syndicales Représentatives,

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,



- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical Groupe France,



- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- La F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,



101 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

ANNEXES

Annexe 1 : Sociétés du Groupe Carrefour en France couvertes par le présent accord

SOCIÉTÉS	
ALMA MANAGEMENT	FINIFAC
ALSATOP	GAMACASH
BELLEVUE DISTRIBUTION	GEILEROP
CARAUTOROUTES	GENEDIS
CARDADEL	GRANDSVINS-PRIVES.COM
CARIMA	GREENWEEZ
CARMA	HYPERADOUR
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	INTERDIS
CARREFOUR BANQUE	LAPALUS
CARREFOUR DRIVE	LYBERNET
CARREFOUR FRANCE	MAISON JOHANES BOBEE
CARREFOUR HYPERMARCHES	MARKET PAY
CARREFOUR IMPORT	MARKET PAY TECH
CARREFOUR MANAGEMENT	MENUDIS
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	MONTEL DISTRIBUTION
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	MYDESIGN
CARREFOUR PROMITE FRANCE	OOSHOP
CARREFOUR PROPERTY GESTION	PARSEVRES
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL	PHIVETOL
CARREFOUR SERVICES CLIENTS	QUITOQUE
CARREFOUR SUPPLY CHAIN	RUE DU COMMERCE
CARREFOUR SYSTEME D'INFORMATION	SAMAD
CARREFOUR VOYAGES	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES	SOCIETE LUDIS
CHALLENGER-CAMBRAJ	SODIMODIS HYPERMARCHÉ
CIGOTOP	SODISAL
CLAIRFONTAINE	SODITA
COWAM 8	SODITRIVE
COVICAR 2	SOFALINE
CPF ASSET MANAGEMENT	STENN
CROQUETTELAND	SUPER AZUR
CSF	SUPERADOUR
DISTRIVAL	VEZERE DISTRIBUTION
DOREL	

MHC 102 / 107

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Annexe 2 : Indicateurs de suivi GPEC

Transition alimentaire	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
Métiers hors alimentaire	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
Digital	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
Développement de la culture d'entreprise	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
Leadership	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
Formations obligatoires	
Nombre de stagiaires formés sur la santé, sécurité au travail	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés sur la prévention incendie	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés au CACES	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés sur la technique	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés sur la sûreté	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés à la sécurité	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
La reconversion ou promotion par l'alternance	
Nombre de reconversions demandées	
Nombre de reconversions validées	
Nombre de reconversions ayant conduit à une mobilité	
Nombre de promotions par l'alternance validées	
Certificat de qualification professionnelle	
Nombre de CQP demandés	
Nombre de CQP validés	
Validation des Acquis de l'Expérience	
Nombre de VAE demandées	
Nombre de VAE validées	
Bilan de compétences	
Nombre de Bilans de compétences demandés	
Nombre de Bilans de compétences validés	
Compte personnel de formation	
Nombre de formations réalisées sur le temps de travail par la mobilisation du CPF	
Ventilation du nombre de formation selon le type de formation	Nombre de bilan de compétences, nombre de VAE, nombre de formations en lien avec le permis de conduire, nombre de formations pour la création/reprise d'entreprise..
Tutorat	
Nombre de tuteurs	
Nombre d'heures de formation	
Alternance	

MHC

103 / 107

13h 09

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Nombre d'alternants	
Nombre d'alternants embauchés avec une ventilation en fonction du type de contrat de travail	
L'entretien carrière et compétences	
Nombre d'entretiens réalisés	Ventilé en fonction de la catégorie professionnelle
Bilans professionnels	
Nombre de bilans professionnels	
Pourcentage de salariés ayant suivi au moins une action de formation	
Pourcentage de salariés ayant acquis des éléments de certification par la formation ou VAE	
Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une progression salariale	
L'entretien de transition professionnelle	
Nombre d'entretiens réalisés	
Nombre d'entretiens ayant conduit à une mobilité	
Formation de l'encadrement sur la GPEC	
Nombre de managers formés	
Salariés en situation de handicap	
Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'un accompagnement	
Nombre de salariés ayant sollicité une mobilité interne	
Nombre de salariés ayant sollicité une mobilité externe	
Nombre de salariés dont la mobilité interne a été validée	
Nombre de salariés dont la mobilité externe a été validée	
La Carrière des représentants syndicaux ou élus	
Nombre de représentants syndicaux ayant bénéficié d'un entretien	
L'accompagnement des salariés âgés de 50 ans et plus	
Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus formés	
Nombre de tuteurs âgés de 50 ans et plus	
Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de compétences	
Le Congé de Fin de Carrière GPEC	
Nombre de salariés ayant demandé un congé de fin de carrière	Ventilé en fonction de la catégorie professionnelle
Nombre de candidatures validées	
Age des salariés ayant adhéré au congé de fin de carrière	Ventilé en fonction de sexe
La Cellule mobilité permanente	
Nombre d'antennes locales mises en place	Accompagné de la localisation des antennes locales
Nombre d'entretiens menés	Ventilé en fonction du projet du salarié
Candidatures à la mobilité interne	
Nombre de candidatures à la mobilité interne	
Nombre de candidatures à la mobilité interne fonctionnelle	
Nombre de candidatures à la mobilité interne géographique	
Examen et validation des candidatures	
Nombre de candidatures validées	
Nombre de refus	
Période de découverte	
Nombre de périodes de découverte réalisées	
Formalisation de la mobilité interne	
Nombre de mobilités acceptées	
Nombre de mobilités au sein de la même société	
Nombre de mobilités au sein d'une autre société du Groupe	
Nombre de mobilité à poste équivalent	
Nombre de mobilité ayant ledit une promotion	

MHC 104 / 107
L. 17

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

La formation d'adaptation	
Nombre de formations d'adaptation sollicitées	
Nombre de formations d'adaptation réalisées	
Budget consommé pour les formations d'adaptation	
La formation de reconversion vers un nouveau métier	
Nombre de formations de reconversion sollicitées	
Nombre de formations de reconversion réalisées	
Budget consommé pour les formations de reconversion	
La formation diplômante ou qualifiante de longue durée	
Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes sollicitées	
Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes réalisées	
Budget consommé pour les formations diplômantes ou qualifiantes	
La période d'adaptation	
Nombre de périodes d'adaptation sollicitées	
Nombre de périodes d'adaptation réalisées	
Nombre de périodes d'adaptation ayant conduit vers une mobilité définitive	
Nombre de salariés occupant un métier sensible	Ventilé par format et par société
Accompagnement de la mobilité géographique	
Nombre de mobilités géographiques sollicitées	
Nombre de mobilités géographiques réalisées	
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une indemnité de mobilité	Chiffre global (avec ou sans déménagement)
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une prime de double résidence	
Nombre de salariés ayant bénéficié de la prime de riveau	
Mobilité externe	
Nombre de candidatures à la mobilité externe	
Nombre de mobilités externes effectives	Ventilation du nombre de projet professionnel immédiat et nombre de projet professionnel à terme
Nombre de congés de mobilité	
Durée moyenne des congés de mobilité	
Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant bénéficié d'une mobilité externe	
Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une mobilité externe	
Nombre de suspensions du congé de mobilité	
Nombre de ruptures du congé de mobilité pour non-respect des obligations	
Nombre de formations d'adaptation sollicitées	
Nombre de formations d'adaptation réalisées	
Budget consommé pour les formations d'adaptation	
Nombre de formations de reconversion sollicitées	
Nombre de formations de reconversion réalisées	
Budget consommé pour les formations de reconversion	
Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes sollicitées	
Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes réalisées	
Budget consommé pour les formations diplômantes ou qualifiantes	
Nombre de salariés ayant bénéficié de la prime de riveau	
Nombre d'aides à la reprise ou création d'entreprise versée	
Budget consommé (aides à la reprise ou création d'entreprise)	
Nombre de prêts gratuits octroyés	
Budget consommé (prêts gratuits)	

MHC 105/107
Bw 3

Annexe 3 : Modèle de fiche pratique

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Qu'est-ce que la VAE ?

La VAE permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pouvez-vous en bénéficier ?

Pour en bénéficier, il faut :

• justifier d'une expérience professionnelle salariée ou non d'au moins 1 an (continue ou non)

• que l'expérience soit en rapport direct avec la certification visée.

BON A SAVOIR

Le congé pour VAE

Pour préparer votre dossier individuel, vous pouvez bénéficier d'un congé de 24 heures de travail effectif par VAE (ou 3 jours ouvrés pour les collaborateurs en forfait jours), consécutives ou non.

Pour cela, envoyez une demande d'autorisation d'absence à votre employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Celle-ci doit préciser :

- le diplôme,
- le titre ou le certificat de qualification postulé,
- les dates, la nature et la durée des actions,
- ainsi que l'autorité ou l'organisme délivrant la certification.

Carrefour vous répondra dans les 30 jours suivant réception de votre demande.

L'accompagnement à la VAE

Vous pouvez demander un accompagnement pour :

- la formulation de l'expérience à valider,
- la constitution du dossier de validation,
- la préparation à l'entretien avec le jury.

Pour l'obtenir, contactez l'établissement certificateur. Votre CPF peut vous aider à financer cet accompagnement.

Pour en savoir + :
<http://www.vae.gouv.fr>

-1er Septembre 2019-

VOTRE PARCOURS PAS A PAS

1

DEFINIR VOTRE PROJET

Identifiez le diplôme qui correspond le mieux à votre expérience professionnelle.

2

CONSTITUER VOTRE DEMANDE DE RECEVABILITE

Votre dossier se compose :

- des documents justifiant la durée des activités que vous avez exercées ;
- des documents spécifiques réclamés par l'organisme de certification ;
- et du formulaire de candidature carif n° 12818*02.

Vous devez l'adresser à l'organisme certificateur, qui se prononcera sur sa recevabilité, dans les détails et conditions qu'il a fixé.

3

CONSTITUER ET ADRESSER VOTRE DEMANDE DE PRISE EN CHARGE AUPRES DE L'OPCO

4

CONSTITUER VOTRE DOSSIER DE VALIDATION

Votre dossier doit comprendre :

- la description de vos aptitudes à valider;
- les compétences et les connaissances mises en œuvre pendant votre expérience,
- et éventuellement les formations complémentaires dont vous avez bénéficié.

Vous devez adresser ce dossier à l'organisme certificateur.

5

SESSION D'EVALUATION AVEC LE JURY

Le jury se prononce ensuite au vu du dossier que vous aurez constitué, à l'issue d'un entretien avec ce dernier et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

POUR FINANCER VOTRE PROJET

Voire CPF vous permet de prendre en charge une partie du financement de votre projet. Vous pouvez également le mobiliser pour l'accompagnement à la VAE.

En cas de refus de votre demande, Carrefour prend en charge :

- maximum 3.500€ RT pour vos frais pédagogiques ;
- vos frais éventuels de transport et d'hébergement conformément à la procédure Carrefour, dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- votre rémunération pendant le temps de formation dans la limite de 30 jours ouvrés de formation.

Pour en savoir + :
<http://www.wec.gouv.fr>

MHC 107/107
w 73 as

Article 8.5. Accord collectif de Groupe instituant un congé de fin de carrière dans le cadre de la GPEC du 7 juin 2018

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable :

- au sein des magasins (hypermarchés et supermarchés) des sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, HYPERADOUR, SDNH, VEZERE DISTRIBUTION, SODIMODIS HYPERMARCHE, C.S.F, SUPERADOUR, SUPER AZUR,
- au sein des entrepôts de la société CARREFOUR SUPPLY CHAIN.

ARTICLE 2. SALARIES BENEFICIAIRES

Le Congé Fin de Carrière « GPEC » sera ouvert, sur la base du volontariat, aux salariés répondant aux conditions suivantes:

- travailler dans l'un des magasins ou des entrepôts visés à l'article 1 ci-dessus;
- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein¹ au plus tard le 1^{er} janvier 2020;
- s'engager à liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à la date à laquelle ils seront en mesure d'en bénéficier à taux plein (cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord).

ARTICLE 3. DEPOT DES CANDIDATURES

Le salarié souhaitant bénéficier du Congé Fin de Carrière « GPEC » devra déposer son formulaire de candidature contre récépissé auprès du service RH de l'établissement dont il relève, accompagnée d'un relevé de carrière de l'assurance vieillesse. Un formulaire type sera mis à disposition des salariés à cette fin.

Les candidatures devront être déposées au plus tard le 31 décembre 2018. _

ARTICLE 4. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES

Le salarié sera informé par écrit de la suite donnée à sa candidature par lettre recommandée avec AR ou remis en main propre, dans un délai de 30 jours maximum suivant le dépôt de sa candidature.

En cas de validation, la lettre de réponse sera accompagnée :

- d'un avenant à son contrat de travail précisant notamment la date d'entrée dans le Congé Fin de Carrière « GPEC » (déterminée selon les modalités prévues ci-après) et la durée de ce congé;
- un formulaire de demande de départ en retraite au terme du Congé Fin de Carrière « GPEC ».

Le salarié disposera d'un délai de 10 jours ouvrés pour retourner un exemplaire de cet avenant et de ce formulaire approuvés et signés au service RH de l'établissement dont il relève.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

En cas de refus de la candidature, les motifs de celui-ci seront précisés au salarié par écrit.

1* _Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée., notamment dans le cadre du dispositif« carrières longues» {CSS, art. L351-1-1).

ARTICLE 5. DATE D'ENTREE EN CONGE FIN DE CARRIERE «GPEC»

La date d'entrée en Congé Fin de Carrière « GPEC » correspondra à la date à partir de laquelle le salarié sera dispensé d'exercer son activité tout en bénéficiant de l'allocation de remplacement visée ci-dessous.

Sauf accord contraire du salarié et de son responsable hiérarchique, elle interviendra à l'expiration d'une durée égale au préavis de licenciement, courant à compter de la date de réception de la validation de sa candidature.

En tout état de cause, la date d'entrée en Congé Fin de Carrière «GPEC » ne pourra être:

- ni antérieure au 1^{er} juillet 2018;
- ni postérieure au 31 décembre 2019 ;

ARTICLE 6. ALLOCATION DE REMPLACEMENT

ARTICLE 6.1. MONTANT

Les salariés en Congé Fin de Carrière « GPEC » bénéficieront d'une allocation de remplacement mensuelle brute égale à 75 % du Salaire brut plein tarif défini comme suit:

Le Salaire brut plein tarif est égal à la rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois civils ayant précédé son entrée en Congé Fin de Carrière« GPEC » y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVS et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

Pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date d'entrée en Congé Fin de Carrière« GPEC », le Salaire plein tarif sera apprécié sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Les salariés actuellement bénéficiaires d'un dispositif conventionnel à leur accompagnement de fin de carrière peuvent, le cas échéant, demander le bénéfice de cette reconstitution.

ARTICLE 6.2. VERSEMENT

L'allocation de remplacement sera versée mensuellement, à compter de la fin du mois civil d'entrée en Congé Fin de Carrière « GPEC » (aux mêmes échéances que la paie), jusqu'à la fin du mois civil précédant celui à partir duquel le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

ARTICLE 6.3. REGIME SOCIAL ET FISCAL

L'allocation de remplacement est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal. Elle sera soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

-1er Septembre 2019-

ARTICLE 7. STATUT SOCIAL PENDANT LE CONGE FIN DE CARRIERE« GPEC »

Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail sera suspendu à compter de l'entrée en Congé Fin de Carrière« GPEC », jusqu'à ce que ce congé prenne fin dans les conditions décrites ci-après.

Les bénéficiaires du Congé Fin de Carrière « GPEC » conserveront donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à l'entreprise et inscrits à l'effectif pour la durée de ce congé.

Régimes de retraite

Afin d'éviter que le départ en Congé Fin de Carrière« GPEC » n'entraîne une diminution de la base de calcul des droits à retraite, l'assiette des cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale et aux régimes de retraite complémentaire obligatoires sera maintenue à hauteur du salaire correspondant à l'activité du salarié exercée à taux plein (ci-après le « **Salaire d'activité**»), et sur la base de la même répartition des cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité.

Régime de prévoyance-santé

Les salariés en Congé Fin de Carrière « GPEC » continueront également de bénéficier des régimes de prévoyance « incapacité-invalidité-décès» et de frais de santé applicables au sein de leur société d'appartenance. Les cotisations à ces régimes seront calculées sur la base du Salaire d'activité (ou, sur la base du même forfait que les salariés en activité pour les régimes frais de santé), et selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité.

PEG/PERCO

Les salariés en Congé Fin de Carrière « GPEC » continueront également de bénéficier du PEG et du PERCO dans les mêmes conditions que les autres salariés

Congés payés

A défaut de travail effectif, la période de Congé Fin de Carrière« GPEC » n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

Remise sur achat

Pendant la durée de son congé de fin de carrière, le salarié conservera le bénéfice de la remise sur achats dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

ARTICLE 8. DEPART EN RETRAITE AU TERME DU CONGE DE FIN DE CARRIERE« GPEC » ET INDEMNITE DE DEPART

Le Congé Fin de Carrière« GPEC » et le contrat de travail du salarié prendront fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date d'entrée en retraite, laquelle devra intervenir dès que le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Le salarié devra veiller à déposer, avant son départ en retraite, la demande de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Il percevra alors son solde de tout compte incluant l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective de sa société d'appartenance. Cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant le Congé Fin de Carrière« GPEC », sur base du Salaire plein tarif retenu pour le calcul de l'allocation de remplacement.

Cette indemnité de départ en retraite sera soumise aux prélèvements fiscaux et sociaux en vigueur à cette date. Il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, l'indemnité de départ volontaire en retraite est imposable et soumise aux charges sociales.

ARTICLE 9. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

En cas d'évolution de la législation entraînant un report de la date de liquidation à taux plein des pensions de retraite du régime de base de la sécurité sociale des salariés en Congé Fin de Carrière « GPEC », des négociations s'engageraient dans les meilleurs délais en vue de discuter de cette situation et déterminer les éventuelles mesures d'adaptation.

ARTICLE 10. DUREE

Le présent accord s'appliquera à compter du jour suivant son dépôt pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019. Il cessera donc de produire ses effets à compter de cette date.

Article 8.6. Accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise du 7 juin 2018

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- la gestion différenciée du parc de magasins avec le projet pour certains d'entre eux de passer d'un mode de gestion intégré à un mode de gestion en location-gérance.

Sur ce dernier point, la Direction des hypermarchés Carrefour a entamé une phase d'information en vue de la consultation de ses instances représentatives afin d'expliquer de manière détaillée les enjeux économiques et sociaux de cette nouvelle démarche au sein des Hypermarchés.

Parallèlement la Direction des hypermarchés Carrefour a souhaité engager des discussions avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin de construire un ensemble de mesures pouvant constituer l'accompagnement social des salariés dont le magasin serait concerné par un projet de passage en location-gérance.

Carrefour Market qui possède déjà un réseau de magasins mixtes intégrés-franchisés/ locations-gérance, a également souhaité s'inscrire dans cette démarche.

Il est rappelé que l'implication des organisations syndicales dans ces échanges et dans la signature du présent accord ne préjuge en rien de leur adhésion à l'utilisation de ce mode de gestion qui relève de la seule stratégie de l'entreprise définie au regard de l'évolution économique du modèle des hypermarchés et des supermarchés.

Le présent accord répond en revanche au souci exprimé par les organisations syndicales d'accompagner les salariés concernés par une opération de location-gérance ou de passage en franchise en leur apportant un certain nombre de garanties communes.

Parallèlement les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour souhaitent intégrer ces garanties dans une « Clause sociale de la location-gérance et de la franchise » afin d'en faire un axe de leur responsabilité sociale vis-à-vis des salariés concernés et un critère innovant de choix des candidats à la location-gérance ou à la franchise, futurs partenaires économiques de l'entreprise.

MEC W

-1er Septembre 2019-

1. Champ d'application et objet

Le champ d'application de cet accord couvre le périmètre des hypermarchés, composé des sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH. Il couvre également le périmètre des supermarchés Carrefour Market composé des sociétés CSF, Superadour et Super Azur.

Le présent accord a pour objet de définir la procédure et les mesures d'accompagnement qui devront être respectées à l'occasion d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise portant sur un établissement sous format Hyper ou Super, appartenant aux sociétés visées par le champ d'application défini ci-dessus, projets entraînant la mise en œuvre des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Les garanties définies aux articles 3 et 4 ci-dessous seront applicables à l'ensemble des salariés des établissements faisant l'objet d'une opération de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

2. Information et consultation des instances représentatives du personnel

2.1. Information et consultation des instances représentatives du personnel lors de la mise en place du principe de la location-gérance ou de la franchise

Il est rappelé que les sociétés CSF, Superadour et Super Azur ont mis en œuvre de tels projets depuis plusieurs années, ou depuis leur création, et ont déjà procédé aux informations de leurs instances représentatives du personnel à cette époque ; elles ne sont donc pas concernées par les articles 2.1.1 et 2.1.2.

2.1.1. Mise en place du mode de gestion location-gérance : information et consultation du Comité Central d'Entreprise (CCE des Hypermarchés Carrefour)

Il est précisé que des procédures d'information et de consultation des CCE des sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH concernées par le principe du recours à la location-gérance sont en cours et qu'elles seront normalement menées jusqu'à leur terme.

Dans ce cadre, des moyens particuliers ont d'ores et déjà été accordés selon les modalités rappelées ci-dessous.

Commission économique des CCE des Hypermarchés Carrefour : La commission économique des CCE peut solliciter l'expert du CCE afin de l'assister dans l'analyse globale du mécanisme et des modalités du processus de location-gérance des Hypermarchés.

2.1.2. Concertation paritaire sur le principe général de la location-gérance pour les Hypermarchés Carrefour

Dans le cadre de la concertation paritaire organisée par la Direction des Hypermarchés, et afin d'accompagner les membres des délégations syndicales dans la connaissance des éléments des dossiers des magasins et dans la préparation des réunions sur le thème de la location-gérance, chaque organisation syndicale représentative au niveau des sociétés Hypermarchés concernées dispose du choix entre les moyens suivants :

- o Soit un budget en heures de délégation supplémentaires, de 14 heures pour chaque membre de la délégation syndicale.

-1er Septembre 2019-

- o Soit le recours à un expert choisi par elle avec un budget pris en charge par la direction à hauteur de 2.500 €.

En outre, chaque organisation syndicale peut se réunir deux fois dans le cadre de réunions préparatoires pour l'élaboration de ses propositions d'accompagnement.

Le temps passé à ces réunions est payé comme du temps de travail dans la limite de 6 participants par organisation syndicale.

Ces moyens ont été proposés par anticipation à la négociation du présent accord et ces mesures prennent fin après la consultation des CCE des sociétés Hypermarchés concernées.

2.2. Information et consultation des Comités d'Établissement (CE) et CHSCT/Comité Social et Economique d'Établissement (CSE), le cas échéant, lors de chaque passage de magasin intégré en location-gérance ou en franchise

Tout projet de mise en location-gérance ou de franchise d'un magasin intégré de l'une des sociétés listée à l'Annexe 1 du présent accord devra faire l'objet d'une procédure d'information et de consultation du CE-CHSCT/CSE d'établissement (le cas échéant) concerné dans les conditions suivantes.

2.2.1. Information

Afin de permettre aux CE-CHSCT/CSE d'établissement d'émettre un avis sur le projet de passage d'un magasin en location-gérance ou en franchise et ses conséquences sociales, une note d'information sera établie et comportera les éléments suivants :

- rappel du contexte et de la motivation du projet : raisons et enjeux de la stratégie pour le magasin concerné
- présentation de la situation économique et commerciale du magasin et évolution sur les 3 derniers exercices ;
- présentation du repreneur envisagé
- données sociales : effectifs, CDI/CDD, ancienneté des salariés...
- conséquences sociales envisagées par le projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise
- planning prévisionnel du projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise

Afin que les représentants élus (ou désignés) du comité puissent prendre connaissance des informations transmises, un délai de 10 jours, estimé nécessaire et suffisant, sera respecté entre l'envoi de l'ordre du jour auquel sera annexée la note d'information et la tenue de la première réunion du CE-CHSCT/CSE d'établissement consacrée au projet de mise en location-gérance ou de franchise.

Les parties considèrent que le contenu défini ci-dessus est de nature à permettre au CE-CHSCT/CSE d'établissement d'émettre un avis éclairé sur le projet.

Cependant si les membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement s'estimaient insuffisamment informés, ils devraient transmettre par l'intermédiaire du Secrétaire de l'instance la liste précise des informations manquantes dans un délai maximum de 10 jours suivant la date de la première réunion du CE-CHSCT/CSE d'établissement consacrée au projet de mise en location-gérance ou de franchise.

RC MEC W 13

-1er Septembre 2019-

- o Soit le recours à un expert choisi par elle avec un budget pris en charge par la direction à hauteur de 2.500 €.

En outre, chaque organisation syndicale peut se réunir deux fois dans le cadre de réunions préparatoires pour l'élaboration de ses propositions d'accompagnement.

Le temps passé à ces réunions est payé comme du temps de travail dans la limite de 6 participants par organisation syndicale.

Ces moyens ont été proposés par anticipation à la négociation du présent accord et ces mesures prennent fin après la consultation des CCE des sociétés Hypermarchés concernées.

2.2. Information et consultation des Comités d'Établissement (CE) et CHSCT/Comité Social et Economique d'Établissement (CSE), le cas échéant, lors de chaque passage de magasin intégré en location-gérance ou en franchise

Tout projet de mise en location-gérance ou de franchise d'un magasin intégré de l'une des sociétés listée à l'Annexe 1 du présent accord devra faire l'objet d'une procédure d'information et de consultation du CE-CHSCT/CSE d'établissement (le cas échéant) concerné dans les conditions suivantes.

2.2.1. Information

Afin de permettre aux CE-CHSCT/CSE d'établissement d'émettre un avis sur le projet de passage d'un magasin en location-gérance ou en franchise et ses conséquences sociales, une note d'information sera établie et comportera les éléments suivants :

- rappel du contexte et de la motivation du projet : raisons et enjeux de la stratégie pour le magasin concerné
- présentation de la situation économique et commerciale du magasin et évolution sur les 3 derniers exercices ;
- présentation du repreneur envisagé
- données sociales : effectifs, CDI/CDD, ancienneté des salariés...
- conséquences sociales envisagées par le projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise
- planning prévisionnel du projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise

Afin que les représentants élus (ou désignés) du comité puissent prendre connaissance des informations transmises, un délai de 10 jours, estimé nécessaire et suffisant, sera respecté entre l'envoi de l'ordre du jour auquel sera annexée la note d'information et la tenue de la première réunion du CE-CHSCT/CSE d'établissement consacrée au projet de mise en location-gérance ou de franchise.

Les parties considèrent que le contenu défini ci-dessus est de nature à permettre au CE-CHSCT/CSE d'établissement d'émettre un avis éclairé sur le projet.

Cependant si les membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement s'estimaient insuffisamment informés, ils devraient transmettre par l'intermédiaire du Secrétaire de l'Instance la liste précise des informations manquantes dans un délai maximum de 10 jours suivant la date de la première réunion du CE-CHSCT/CSE d'établissement consacrée au projet de mise en location-gérance ou de franchise.

REC MEC 13

-1er Septembre 2019-

La direction adressera alors les informations demandées ou, le cas échéant, les raisons pour lesquelles il ne pourrait pas être donné suite à telle ou telle demande d'information complémentaire, au plus tard 3 jours avant la seconde réunion.

2.2.2. Délai de la procédure d'information et de consultation des CE-CHSCT/CSE d'établissement

La procédure d'information-consultation des CE-CHSCT/CSE d'établissement sera mise en œuvre dès lors qu'un repreneur potentiel aura été identifié.

Il est convenu entre les parties de tenir deux réunions du CE /CSE d'établissement dont l'ordre du jour portera sur le projet de mise en location-gérance ou de franchise et qui seront espacées d'un délai minimum de 15 jours.

La première réunion sera consacrée à l'examen de la note d'information visée ci-dessus qui aura été adressée aux membres du CE /CSE d'établissement en même temps que l'ordre du jour de la réunion. La seconde réunion sera consacrée aux questions auxquelles il n'aurait pas été apporté de réponse au cours de la première réunion, à l'intervention du repreneur pressenti, si les membres du CE /CSE d'établissement en ont exprimé la demande au cours de la première réunion, à la fin des débats sur le projet et à la remise de l'avis de l'instance.

En application des articles L.2323-3 et L.2323-7 du Code du travail, le délai maximum dont dispose le CE /CSE d'établissement pour rendre son avis est d'un mois débutant à la date de remise de la note d'information visée au 2.2.1 ci-dessus.

En l'absence de CSE d'établissement, le CHSCT des magasins concernés (ou à défaut les DP) sera également consulté au cours de deux réunions qui devront se tenir à l'intérieur du délai d'un mois visé ci-dessus. L'avis du CHSCT sera communiqué au CE au moins 7 jours avant sa seconde réunion.

Par ailleurs, les membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement seront régulièrement tenus informés de l'avancée du projet, jusqu'à son effectivité.

2.3. L'information des salariés

2.3.1. Information de l'existence d'un projet de location-gérance ou de franchise

Les parties rappellent qu'il n'est pas souhaitable que les salariés dont le magasin fait l'objet d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise aient connaissance d'un tel projet de manière indirecte.

Il est donc prévu que les salariés seront informés par la direction du magasin ou par un représentant de la Direction de l'inscription à l'ordre du jour du CE-CHSCT/CSE d'établissement dont relève leur magasin du point relatif audit projet. Cette information sera transmise aux salariés à l'issue de l'élaboration conjointe de l'ordre du jour avec le secrétaire du CE-CHSCT /CSE d'établissement.

Ce point d'information ne devra en aucun cas avoir pour objectif de présenter le projet de mise en location-gérance ou de franchise aux salariés du magasin concerné. Il devra se limiter à les informer de la tenue d'un CE-CHSCT/CSE d'établissement sur le sujet, de la date d'une réunion d'information du personnel fixée à l'issue de la première réunion d'information en vue d'une consultation du CE-CHSCT/CSE d'établissement et de la possibilité de préparer et remettre leurs questions aux membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement compétents pour leur périmètre, préalablement à la réunion de l'instance afin de rendre les échanges les plus complets possible.

TE 13
AKC ✓

-1er Septembre 2019-

2.3.2. Réunion d'information des salariés

Une fois passée la première réunion du CE-CHSCT /CSE d'établissement, les salariés du magasin concerné recevront une information collective de la part de leur directeur de magasin ou d'un représentant de la Direction.

Cette réunion permettra de répondre aux questions relatives au projet et à ses conséquences sociales.

Afin de faciliter la compréhension des conséquences du transfert des contrats de travail en conformité avec l'article L.1224-1 du Code du travail, un guide d'information sociale sera remis lors de cette réunion à chaque salarié concerné après avoir été présenté aux élus au cours de la première réunion du comité.

Par ailleurs après avoir réalisé la consultation et recueilli l'avis du CE/CSE d'établissement, la Direction s'attachera à organiser une réunion avec les salariés du magasin concerné en présence de leur futur employeur, sous réserve de l'accord de celui-ci.

2.3.3. Entretien individuel

Les salariés appartenant au magasin concerné par un projet de location-gérance ou de franchise pourront solliciter la tenue d'un entretien avec le service Ressources Humaines.

Au cours de cet entretien, le salarié aura la possibilité de demander sa mutation au sein d'un autre magasin des sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour, et SDNH ou des sociétés CSF, Superadour ou Super Azur, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté au magasin concerné par le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise ;
- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour appréciés à la date prévisible de la mise en location-gérance ou de franchise du magasin.

La demande de mutation devra être faite par écrit dans les 30 jours suivant l'achèvement des procédures d'information et de consultation du CE/CSE d'établissement sur le projet. Elle devra indiquer la nature du poste ainsi que le magasin et/ou la zone géographique souhaités (ville et/ou département).

Ces demandes seront examinées en priorité au regard des postes disponibles, sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi des sociétés vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de PDV/PSE).

En tout état de cause, les mutations qui pourraient intervenir dans ce cadre ne pourront pas excéder 30 % de l'effectif CDI du magasin tel que présenté dans la note d'information prévue à l'article 2.2.1, et ce afin de garantir la continuité de l'exploitation du magasin postérieurement à sa mise en location-gérance ou franchise.

Un critère d'ordre relatif à l'ancienneté la plus élevée sera appliqué au cas où le nombre de demandes dépasse le pourcentage de 30% visé ci-dessus.

En tout état de cause, si la mutation du salarié n'a pas eu lieu avant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise, le contrat de travail du salarié sera automatiquement transféré en application de l'article L.1224-1 du Code du travail.

RE REC M W

-1er Septembre 2019-

3. Le transfert des contrats de travail

La location-gérance est le mode de gestion d'un magasin par lequel une des sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour SDNH ou CSF, Superadour, Super Azur loue l'un de ses fonds de commerce sous enseigne « Carrefour », « Carrefour Market » ou « Market » à un locataire-gérant moyennant le versement d'une redevance.

La franchise est le mode d'exploitation d'un magasin sous enseigne « Carrefour », « Carrefour Market » ou « Market » par une société dont le capital n'est pas détenu à plus de 50% par le Groupe Carrefour et dont le ou les magasins qu'elle exploite est lié aux sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour, SDNH ou CSF, Superadour, Super Azur principalement par un contrat de franchise et un contrat d'approvisionnement.

Il est rappelé qu'un fonds de commerce est constitué des éléments ci-dessous :

- clientèle et achalandage ;
- mobilier commercial, agencements et matériels en état de fonctionnement servant à l'exploitation du fonds ;
- droit de jouissance des lieux où le fonds est exploité.

La mise en location-gérance d'un fonds de commerce exploité auparavant par le Groupe Carrefour ou sa cession à une société détenue majoritairement ou à parts égales par un franchisé implique pour les salariés le transfert de plein droit de leur contrat de travail à la société locataire-gérante ou à la société détenue majoritairement par un franchisé qui devient leur nouvel employeur en application de l'article L.1224-1 du Code du travail.

A cette occasion aucun élément contractuel ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Ainsi chaque salarié conserve notamment :

- Son ancienneté ;
- Son salaire de base et ses accessoires définis dans le contrat ou ses avenants ;
- Sa qualification, sa classification, son statut ;
- Sa durée du travail.

A l'occasion du transfert du contrat de travail, les droits à congés payés seront transférés au nouvel employeur.

Concernant les salariés des hypermarchés qui bénéficient du temps partiel senior, la Direction proposera un entretien avant le passage en location-gérance pour faire le point des possibilités existantes :

- Soit rester à temps partiel avec la prime intégrée dans le différentiel mais sans revalorisation automatique et sans prise en charge des cotisations retraite à hauteur de l'ancienne base contrat ;
- Soit augmenter sa base contrat avant le passage en location-gérance.

Concernant les salariés ayant initié une VAE individuelle ou un dossier de Fongecif avant la mise en location-gérance ou en franchise de leur magasin, ces dossiers seront poursuivis dans le cadre de la démarche faite par les salariés.

-1er Septembre 2019-

Priorité de réembauche

Les salariés dont le contrat de travail aura été transféré au locataire-gérant ou au franchisé dans les conditions prévues par l'article L.1224-1 du Code du travail bénéficieront d'une priorité de réembauche, sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi des sociétés vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de RDV/PSE), au sein des sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour ou SDNH ou des Sociétés CSF, Superadour ou Super Azur, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue au sein de du Groupe Carrefour à la date de mise en location-gérance ou de passage en franchise du magasin ;
- effectuer leur demande dans un délai de 6 mois suivant la date effective du transfert de leur contrat de travail.

Le salarié devra faire une demande écrite (par RAR) adressée à la DRH Hypermarchés pour les magasins hypermarchés ou à la DRH Supermarchés pour les magasins supermarchés, en indiquant la nature du poste ainsi que le magasin et/ou la zone géographique (ville et/ou département) souhaités.

La validité de cette demande sera de 4 mois. Au terme de ce délai, le salarié conservera la faculté d'introduire une nouvelle demande. En tout état de cause, la priorité de réembauche telle que visée ci-dessus ne pourra s'appliquer au-delà d'un délai de 10 mois suivant la date de transfert du contrat de travail du salarié, et ce, quelque soit la date de la demande du salarié.

Lorsque le salarié reviendra dans une société intégrée au Groupe Carrefour en vertu de la priorité de réembauche prévue ci-dessus, son ancienneté sera reprise à la date d'entrée initiale dans sa société de provenance intégrée ou du Groupe Carrefour et sans période d'essai.

4. Garanties relatives au statut social

4.1. Sort des accords collectifs

Les accords collectifs d'entreprise en vigueur au sein du magasin intégré à la date de la mise en location-gérance ou de passage en franchise continueront à produire leurs effets pendant une durée de 15 mois (3 mois de préavis suivi du délai légal de survie des accords de 12 mois) en application de l'article L.2261-14 du Code du travail.

Pendant cette durée, les salariés dont le contrat de travail aura été transféré en vertu de l'article L. 1224-1 du Code du travail continueront de bénéficier de l'ensemble des accords d'entreprise qui leur étaient applicables lorsqu'ils étaient salariés des hypermarchés intégrés ou des salariés de magasins supermarchés intégrés.

Au cours de cette période de 15 mois, un accord de substitution pourra toutefois être négocié entre les organisations syndicales représentatives au sein du magasin et le repreneur afin de prévoir la poursuite de ces accords ou encore afin de les aménager.

-1er Septembre 2019-

4.2. La clause sociale de la location-gérance et de la franchise

Le locataire-gérant ou le franchisé pressenti signera en même temps que les accords correspondant à sa situation, la « Clause sociale de la location-gérance et de la franchise » par laquelle il prendra l'engagement de maintenir certains éléments clairement identifiés du statut social de Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH ou CSF, Superadour ou Super Azur, selon la société d'appartenance d'origine du magasin qu'il reprend, au-delà du délai de survie légal dudit statut.

Cette clause sociale continuera à s'appliquer en cas de renouvellement ou en cas de nouveaux contrats liés à un changement de locataire-gérant ou en cas de passage en franchise, pour les magasins intégrés à la date d'application du présent accord.

Les avantages concernés sont les suivants :

4.2.1 Complémentaire Santé

L'engagement à faire bénéficier les salariés transférés et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de santé (« mutuelle »).

A cette fin, le locataire-gérant ou le franchisé pourra soit :

- souscrire un contrat d'assurance « Formule Equilibre » auprès de l'APGIS, couvrant le salarié et ses ayants droits. Dans ce cadre, les salariés auront également la possibilité de souscrire à deux options facultatives « Sérénité » ou « Confort » leur permettant, ainsi qu'à leurs ayants droits, de bénéficier de meilleurs remboursements sur certains postes.

Les tableaux des garanties de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » seront annexés à la Charte sociale.

- souscrire un contrat d'assurance auprès de tout autre organisme de son choix. Il devra alors s'assurer que ce contrat est au moins aussi favorable que l'offre proposée par l'APGIS, ce qui supposera notamment :
 - o que le contrat d'assurance « de base » offre des garanties au moins identiques à celles proposées dans le cadre de la formule « Equilibre » du contrat APGIS ;
 - o que ledit contrat couvre le salarié et ses ayants droit ;
 - o que les salariés aient la possibilité de souscrire à titre facultatif à au moins une option (ou un contrat dit « surcomplémentaire ») améliorant le niveau des prestations sur des postes tel que décrit dans les options « Sérénité » et « Confort » proposée par l'APGIS.

Dans tous les cas, le locataire-gérant ou le franchisé s'engage à financer au moins 50 % du coût total du contrat « de base » couvrant les salariés et leurs ayants droit ».

4.2.2 Prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire

L'engagement de faire bénéficier les salariés dont le contrat de travail a été transféré et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire reprenant l'ensemble des risques couverts par le contrat Carrefour cadres et non-cadres applicable à la date du transfert des salariés en location-gérance ou en franchise: Capital décès, allocation obsèques, rente éducation, arrêt de travail, invalidité permanente.

RE 13
avec

-1er Septembre 2019-

Les tableaux des garanties du régime spécifique tel que décrit ci-dessus seront annexés à la Charte sociale.

4.2.3 13^{ème} mois ou prime annuelle « 13^{ème} mois »

Il est rappelé l'obligation conventionnelle de versement d'un 13ème mois ou d'une prime annuelle « 13^{ème} mois ».

4.2.4 Prime de vacances* et complément de prime de vacances*

Il est rappelé l'obligation du locataire-gérant ou du franchisé de verser aux salariés une indemnité différentielle mensuelle ou annuelle correspondant aux éléments de salaire à périodicité annuelle qui ne seraient pas maintenus en l'état (notamment prime de vacances, complément de prime de vacances*) et à son obligation de la maintenir pour les salariés transférés, au-delà du délai légal de survie de 15 mois des accords collectifs et ce, conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

4.2.5 Titres restaurant*

L'engagement de maintenir à l'ensemble des salariés transférés, un régime de titres restaurant dans les mêmes conditions que celles dont ils bénéficiaient, le cas échéant, préalablement à la mise en location-gérance ou au passage en franchise et ce, au-delà du délai légal de survie de 15 mois des accords collectifs.

4.2.6 Remise sur Achats*

L'engagement de maintenir, le cas échéant, au-delà du délai de 15 mois de survie des accords d'entreprise, l'avantage de la remise de 10 % sur les achats (y compris carburant) effectués avec une carte de paiement Pass au sein du magasin ou de la société du repreneur locataire-gérant ou franchisé et ce, dans la limite des plafonds applicables au sein des Sociétés d'origine.

Néanmoins, cette remise sur achats est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Le maintien de cette remise sur achats de 10 % ne concerne en revanche pas la billetterie/spectacle, les voyages, les assurances, le fuel domestique, la location de véhicules Carrefour et les sites internet intégrés « Carrefour livré chez vous » et « Rue du Commerce ».

4.2.7 Épargne Salariale : PEE/PERCO*

Dans les établissements de plus de 50 salariés, compte tenu de l'attachement des salariés Carrefour au maintien et au suivi de leur Épargne Salariale, il sera demandé au locataire-gérant ou au franchisé de créer son propre PEE en disposant de 3 fonds communs de placement fonctionnant en fonds « miroirs » par rapport aux fonds Carrefour afin de faciliter les transferts d'épargne salariale (un fonds Actions, un fonds mixte solidaire et un fonds monétaire).

Le locataire-gérant ou le franchisé pourra bénéficier de frais de gestion négociés pour les franchisés et les locataires gérants auprès de Natixis InterEpargne
Il conservera néanmoins le choix de son prestataire dans ce domaine.

TE
MRC
W

-1er Septembre 2019-

Dans les établissements de plus de 50 salariés, il devra négocier la création d'un PERCO dans les conditions légales en vigueur.

4.2.8 Service de conseil social

Il sera proposé aux locataires-gérant ou franchisés de souscrire à titre payant un abonnement à un service d'assistance en droit social destiné à les accompagner sur la gestion sociale de leur établissement.

4.2.9 Volontariat du travail du dimanche matin

Les salariés transférés qui ont bénéficié des règles spécifiques à leur format Hyper ou Super concernant le volontariat du travail pour les ouvertures du dimanche matin, continueront à pouvoir être non volontaires s'ils le souhaitent.

Les règles propres à chaque format seront communiquées aux partenaires locataires gérant ou franchisés afin qu'ils puissent les appliquer aux salariés repris qui le souhaitent.

5 Création de l'Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale.

Un accord collectif de Groupe sera négocié afin de créer un Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale au niveau du Groupe Carrefour en France.

L'Observatoire a vocation à étudier l'ensemble des projets de transformation du Plan « Carrefour 2022 » en cours et à venir et leurs effets, notamment en termes d'évolution des métiers, de GPEC, de formation.

Il s'assurera du suivi des accords en lien avec le Plan de Transformation et dans ce cadre suivra la bonne application du présent accord.

6 Création de l'instance d'échange et de concertation sur la location-gérance et la franchise

Afin d'accompagner par le dialogue social la mise en location-gérance ou le passage en franchise de magasins intégrés, une instance paritaire d'échanges et de concertation sera mise en place au niveau du Groupe Carrefour en France d'ici le mois de septembre 2018.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de cette instance seront fixées par voie d'accord collectif de Groupe. Cette instance aura vocation à traiter des sujets relatifs à la location-gérance et à la franchise, quelle que soit l'entité Carrefour qui exerce l'activité de bailleur ou franchiseur (hypermarchés – supermarchés – magasins de proximité – cash & carry).

7 Dispositions finales

7.1. Effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du Code du travail.

RE }
NHC W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

7.2. Révision des dispositions du présent accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

7.3. Modalités de notification et de dépôt du présent accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe CARREFOUR en France.

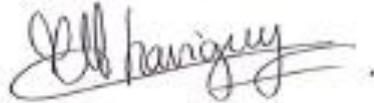
Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise :

- à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;
- au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Fait à Massy, le 7 juin 2018,

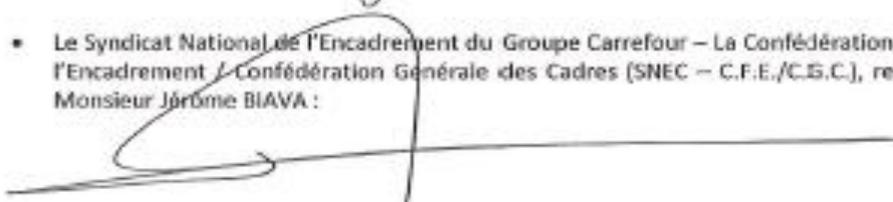
En 10 exemplaires.

Pour les Sociétés du Groupe Carrefour en France, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY :



Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Fédération des Services / Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE :

- Le Syndicat National de l'Encadrement du Groupe Carrefour – La Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (SNEC – C.F.E./C.E.C.), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA :

- La Fédération Commerce – Distribution – Services / Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD :
- La FGTA-FD / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Monsieur Michel ENGUELZ :


RE 13
Mec
W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

ANNEXE 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord

Dénomination sociale	Forme	Siège social	RCS
Carrefour Hypermarchés	SAS	1 Rue Jean Mermoz – ZAE St-Génault – 91002 Evry	487 598 165 RCS Evry
SDNH	SAS	1 Rue Jean Mermoz – ZAE St-Génault – 91002 Evry	487 596 165 RCS Evry
Hyperadour	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	808 597 769 RCS Caen
CSF	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	440 283 752 RCS Caen
SUPERADOUR	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	808 597 728 RCS Caen
SUPER AZUR	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	808 597 447 RCS Caen

RE
13
ACC
W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

ANNEXE 2 : Tableaux des garanties Frais médicaux de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » et tableaux des garanties Prévoyance Non Cadre et Cadre présentés par L'APGIS.

- **Frais médicaux : Garanties :**

NATURE DE L'ACTE	LIBELLE DES PRESTATIONS (*)		
	FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SERENITE	FORMULE CONFORT
GENERALISTES: consultations-visites conventionné ou non PRATICIENS OPTAM	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
GENERALISTES: consultations-visites conventionné ou non PRATICIENS NON OPTAM	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
SPECIALISTES: consultations-visites conventionné ou non PRATICIENS OPTAM ou OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 170% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 170% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
SPECIALISTES: consultations-visites conventionné ou non PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
ACTES TECHNIQUES PRATICIENS OPTAM ou OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
ACTES TECHNIQUES PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
RADIOLOGIE PRATICIENS OPTAM ou OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
RADIOLOGIE PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
ANALYSES – AUXILIAIRES MEDICAUX	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale

(*) en complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursements opérés au titre du contrat social dans la limite des frais réels

NATURE DE L'ACTE	LIBELLE DES PRESTATIONS (*)		
	FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SERENITE	FORMULE CONFORT
PACK CONSULTATIONS non remboursées par la Sécurité Sociale: ostéopathe, chiropractie, étio-pathe, acupuncture, homéopathie, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens, pédicure	20 € par consultation. Garantie limitée à 1 consultation par an et par bénéficiaire	25 € par consultation. Garantie limitée à 2 consultations par an et par bénéficiaire	30 € par consultation. Garantie limitée à 3 consultations par an et par bénéficiaire
OSTEODENSITOMETRIE non remboursée par la Sécurité Sociale	NEANT	40 € par consultation	40 € par consultation
PHARMACIE	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur
SOINS DENTAIRES remboursés par la Sécurité Sociale PROTHESES DENTAIRES remboursées ou non (1) par la Sécurité Sociale et inscrites à la nomenclature Sécurité Sociale ORTHODONTIE remboursée ou non par la Sécurité Sociale (2)	100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 200% et 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 250% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 250% et 400% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 400% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
IMPLANT DENTAIRE	NEANT	NEANT	300 € par implant. Garantie limitée à 2 implants par an et par bénéficiaire

(1) Prothèses non remboursées Sécurité Sociale : Sont concernées uniquement les couronnes sur dent vivante. La prestation est effectuée sur la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale reconstituée (107,50 euros)

(2) Limitation à 6 semestres pour l'orthodontie non remboursée Sécurité Sociale. La prestation est effectuée sur la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale reconstituée (193,50 euros)

(*) en complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursements opérés au titre du contrat social dans la limite des frais réels

HE AKC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

NATURE DE L'ACTE	LIBELLÉ DES PRESTATIONS (*)		
	FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SERENITE	FORMULE CONFORT
APPAREILLAGE – ORTHOPEDIE – PROTHESSE AUDITIVE – PROTHESSE DENTAIRES AUTRES QUE PROTHESSE DENTAIRES	20% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale mais le remboursement de la Sécurité Sociale	40% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale mais le remboursement de la Sécurité Sociale	60% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale mais le remboursement de la Sécurité Sociale
TRANSPORT	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur
CURATHEMATIQUE (voir aussi par la Sécurité Sociale)	Indemnité versée dans la limite de 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par cure et par bénéficiaire. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants.	Indemnité versée dans la limite de 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par cure et par bénéficiaire. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants.	Indemnité versée dans la limite de 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par cure et par bénéficiaire. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants.
HOSPITALISATION MEDICALE, HEPATOLOGIE OU GASTROLOGIE – intervention non chirurgicale			
§ Frais de séjour	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
§ Honoraires Prestaires OPD ou OPTAMMO	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
§ Honoraires Prestaires NON OPD ou NON OPTAMMO	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
§ Forfait annuel hospitalier	100% du forfait en vigueur	100% du forfait en vigueur	100% du forfait en vigueur
§ Chambre Particulière	2% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour
§ Frais d'accompagnement (moins de 17 ans)	2% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour
OPTIQUE			
§ Révision Verres	VOIR GRILLE OPTIQUE	VOIR GRILLE OPTIQUE	VOIR GRILLE OPTIQUE
§ Lentilles acceptées par la Sécurité Sociale	100% des frais réels	100% des frais réels	100% des frais réels
§ Lentilles correctrices subvencées par la Sécurité Sociale	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire
MATERIELE			
§ Forfait malocclusion	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de malocclusion multiples.	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de malocclusion multiples.	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de malocclusion multiples.

(*) En complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursements opérés au titre du contrat individuel de la limite des frais réels.

- Frais médicaux : Grille optique

	FORMULE EQUILIBRE		FORMULE SERENITE		FORMULE CONFORT	
	REMBOURSEMENT APGIS (3)		REMBOURSEMENT APGIS (1)		REMBOURSEMENT APGIS (3)	
	ADULTE	ENFANT	ADULTE	ENFANT	ADULTE	ENFANT
MONTURE	80 EUROS *	50 EUROS *	120 EUROS *	70 EUROS *	150 EUROS *	90 EUROS *
Verres uni-focaux de sphère inférieure ou égale à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	70 €/VERRE *	70 €/VERRE *	90 €/VERRE *	80 €/VERRE *	115 €/VERRE *	100 €/VERRE *
Verres uni-focaux de sphère supérieure à 6 ou cylindre supérieur à 4	90 €/VERRE *	80 €/VERRE *	110 €/VERRE *	100 €/VERRE *	165 €/VERRE *	110 €/VERRE *
Verres multifocaux ou progressifs sans cylindre de sphère inférieure ou égale à 4	120 €/VERRE *	110 €/VERRE *	140 €/VERRE *	120 €/VERRE *	180 €/VERRE *	120 €/VERRE *
Verres multifocaux ou progressifs sphère-cylindres de sphère inférieure ou égale à 6	170 €/VERRE *	150 €/VERRE *	240 €/VERRE *	130 €/VERRE *	250 €/VERRE *	130 €/VERRE *
Autres verres multifocaux ou progressifs	200 €/VERRE *	130 €/VERRE *	300 €/VERRE *	170 €/VERRE *	350 €/VERRE *	200 €/VERRE *

(1) Le remboursement intervient en complément de remboursement de la Sécurité Sociale et inclut la prise en charge du ticket modérateur. Le cumul du remboursement de la Sécurité Sociale et du remboursement APGIS ne peut en aucun cas dépasser le montant des frais réels.

* Limitation de la prise en charge à un équipement tous les 2 ans (composé de 2 verres et une monture) sauf en cas de changement de correction et pour les mineurs auxquels cas les forfaits s'appliquent pour 12 mois. Les périodes s'apprécient à compter de la date d'acquisition de l'équipement optique, total ou partiel. 2 équipements tous les 2 ans peuvent être pris en charge pour les assurés ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs et dont la vue nécessite une correction de loin comme de près.

En cas d'équipement partiel (ex : changement d'un seul verre ou monture seule), les plafonds minima de prise en charge prévus par la circulaire du ministère de la Sécurité Sociale n° 165/502A/503C/5064/2015/30 du 30 janvier 2015 sont applicables.

ME
12 AEC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- Frais médicaux : Garanties – Exemples de remboursement

QUELQUES EXEMPLES DE REMBOURSEMENTS (en €)										
LIBELLE DE L'ACTE	FRAS ENGAGES	BASE DE REMBOURSEMENT Régime Obligatoire	RAT SECURITE SOCIME	REMBOURSEMENTS APIS			FORTE CLASSE			
				EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	
GENERALISTES - SPECIALISTES										
CONSULTATION GENERALISTE	OPTAM	35	25	15,3	7,5	7,5	7,5	0	0	0
	HORS OPTAM	35	23	16,1	11,9	18,9	16,9	5,1	0	0
CONSULTATION SPECIALISTE	OPTAM/OPTAM CO	30	30	21	9	9	9	0	0	0
	HORS OPTAM/OPTAM CO	60	23	16,1	13,8	18,9	29,9	30,1	18	14
ACTE TECHNIQUE	OPTAM/OPTAM CO	200	144,11	300,89	93,12	93,12	96,12	0	0	0
	HORS OPTAM/OPTAM CO	200	57,6	48,31	34,56	20,88	24,88	125,12	64,8	68,8
(*) Ce montant ne tient pas compte de la participation forfaitaire de 1€ par acte d'exercice par la Sécurité Sociale.										
HOSPITALISATION										
HONORAIRES CHIRURGIE ET ANESTHESIE	OPTAM/OPTAM CO	2300	680	800	600	2300	1500	500	500	0
	HORS OPTAM/OPTAM CO	2300	540	500	150	500	500	1400	1100	1700
FRAS DE SEJOUR CHIRURGIE/SEJOUR CHAMBRE PARTICULIERE		196	196	166,8	18,2	18,2	29,4	0	0	0
DENTARE					EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT
SCANS ORTHOPED		70,53	70,53	55,61	23,86	23,86	23,86	0	0	0
PROTHESE ACCEPTEE SS		350	107,5	25,25	210,37	238,11	181,62	254,38	206,41	83,12
ORTHODONTIE ACCEPTEE (COOR)		400	155,5	155,5	300	348,5	406,5	206,5	58,13	0
OPTIQUE ADULTE										
MONTURE		160	2,84	3,2	80	110	150	78,3	18,3	8,3
2 VERRES SIMPLES (SPHERE) COMPRENANT 1-GET +8 CYLINDRE +4		160	3,32	4,38	180	155,6	155,64	15,01	0	0
3 VERRE SIMPLE * ET 1 VERRE PROGRESSIF (SPHERE) HORS ZONE -GET +8 CYLINDRE SUPERIEUR (+4)		350	18,0	13,34	240	100	135,88	58,06	8,68	0
OPTIQUE ENFANT MINOR										
MONTURE		100	30,09	18,3	34	39	39	31,7	12,7	0
2 VERRES SIMPLES (SPHERE) COMPRENANT 1-GET +8 CYLINDRE +4		130	29,88	12,93	112,07	112,06	112,09	0	0	0
3 VERRE SIMPLE * ET 1 VERRE PROGRESSIF (SPHERE) HORS ZONE -GET +8 CYLINDRE SUPERIEUR (+4)		275	85,68	56,41	220	218,9	228,04	3,09	0	0

RE Arc

-1er Septembre 2019-

- Prévoyance : Non Cadre

PRESTATIONS DECES	REGIME NON CADRE
LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DES COUVERTURES
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES (*) Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge Majoration par enfant supplémentaire à charge	50% du traitement de référence TA TB 140% du traitement de référence TA TB 50% du traitement de référence TA TB
CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET	100% du capital versé en cas de décès toutes causes

PRESTATIONS DECES	REGIME NON CADRE
ALLOCATION D'OBSEQUES (décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge)	
Salarié	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès)
Conjoint ou Pacsé	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
Enfant à charge	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
La prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.	
RENTE ANNUELLE D'EDUCATION Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions)	5 % du traitement de référence TA TB jusqu'à son 11ème anniversaire 12 % du traitement de référence TA TB de son 11ème anniversaire jusqu'à son 16ème anniversaire 20 % du traitement de référence TA TB de son 16ème anniversaire jusqu'à son 26ème anniversaire (sous conditions)

DE MC
3 W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

ARRET DE TRAVAIL du salarié	REGIME NON CADRE
En cas d'arrêt de travail survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie et accident professionnels) donnant lieu au paiement par la Sécurité sociale de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions reprises ci-après.	
Sauf en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le salarié a droit aux prestations à condition qu'il ait six mois d'adhésion au régime.	
LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
FRANCHISE	
Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :	
- A l'expiration des obligations de l'employeur	
Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :	
- 45 jours d'arrêt total de travail continu.	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL	(Sécurité sociale incluse)
Salarié quelle que soit sa situation familiale	70% du traitement de référence TATB

ARRET DE TRAVAIL du salarié	REGIME NON CADRE
INVALIDITE PERMANENTE DE TRAVAIL	Versement d'une rente, sous déduction de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :
Si 2ème ou 3ème catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale au moins égale à 66%	70 % du traitement de référence TA et TB
Si 1ère catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale compris entre 33 et 66%	50 % du traitement de référence TA et TB
Si taux d'incapacité Sécurité sociale inférieur à 33%	néant

RE ACC

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- Prévoyance : Cadre

PRESTATIONS DECES	REGIME CADRE
LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DES COUVERTURES
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES (*) Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge Marié, Pacsé, Concubain sans enfant à charge Participant avec un Enfant à charge Majoration par enfant supplémentaire à charge	300% du traitement de référence TA TB 300% du traitement de référence TA TB 350% du traitement de référence TA TB (dont 50% au titre de l'Enfant à charge) 50% du traitement de référence TA TB
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE ACCIDENTEL (capital supplémentaire)	100% du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive toutes causes
CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET	100% du capital versé en cas de décès toutes causes
ALLOCATION D'OBSEQUES (décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge) Salarié Conjoint ou Pacsé Enfant à charge	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès) 100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale 100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
La prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.	
RENTE ANNUELLE D'EDUCATION Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions)	15% du traitement de référence TA TB La rente est versée par enfant à charge. Elle est : doublée si capital de père et de mère triplée si enfant handicapé

ARRET DE TRAVAIL du salarié	REGIME CADRE
LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
En cas d'arrêt de travail survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie et accident professionnels) donnant lieu au paiement par la Sécurité sociale de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions reprises ci-après.	
FRANCHISE	
Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur : - A l'expiration des obligations de l'employeur	
Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur : 90 jours d'arrêt total de travail continu.	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL Salarié quelle que soit sa situation familiale	En complément de l'indemnité versée par le Régime Obligatoire 25 % du traitement de référence TA et 75 % TB
INVALIDITE PERMANENTE DE TRAVAIL Si 2ème ou 3ème catégorie d'invalides ou taux d'incapacité Sécurité sociale au moins égale à 66% Si 1ère catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale compris entre 33 et 65% Si taux d'incapacité Sécurité sociale inférieur à 33%	Versement d'une rente, en complément de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à 25 % du traitement de référence TA et 75 % TB 16 % du traitement de référence TA et 45 % TB néant

RE ARC
3 W

-1er Septembre 2019-

TITRE 9 PREVOYANCE & FRAIS DE SANTE

Les accords de Groupe signés en date du 30 juin 2014 s'appliquent à compter du 1^{er} juillet 2014 au personnel Cadre CSF conformément aux dispositions des articles 9.1 et 9.2 de la présente convention.

Ces accords de Groupe s'appliqueront aux Agents de maîtrise et Employés de CSF à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 9.1. REGIME DE PREVOYANCE – DECES INVALIDITE INCAPACITE –DES CADRES et AGENTS DE MAITRISE – Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Cadres et AM – juin 2014

Accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de prévoyance pour les cadres et Agents de maîtrise

ENTRE LES SOUSSIGNES

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe n°1 ci-jointe, représentées par Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord.

d'une part,

ET

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY, dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,
- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté.

d'autre part.

(Signature)

(Signature)

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Cadres et AM – juin 2014

Après avoir rappelé que :

Les organisations syndicales représentatives dans le groupe et la Direction se sont réunies afin de d'harmoniser les modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés au sein du groupe, en matière de prévoyance, incapacité, invalidité, décès.

L'objectif de ces travaux a été :

- > de faire un état des couvertures existantes au sein du groupe et des organismes assureurs intervenants ;
- > de rechercher l'harmonisation de la situation des salariés du groupe au regard des couvertures de prévoyance;
- > de ne retenir qu'un organisme assureur pour un meilleur rapport garantie/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;
- > de se mettre en conformité avec les nouvelles règles d'exonération sociales et fiscales applicables au 1^{er} juillet 2014 ;

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale

Article 1

Objet

Cet accord a pour objet l'adhésion des salariés visés à l'article 3.1. ci-après, au contrat collectif souscrit à cet effet par les entités du groupe auprès d'un organisme habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées.

Article 2

Champ d'application du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France relevant du périmètre ci-après défini en annexe ayant signé (elle-même ou dans le cadre d'un mandat) ou adhéré au présent accord ainsi que des sociétés créées ou fusionnées à partir des activités de ces sociétés et qui adhèrent au présent accord. Ces sociétés sont mentionnées en annexe n°1.

Chacune d'elle peut matérialiser son adhésion au présent accord par accord collectif d'entreprise, accord référendaire ou décision unilatérale, dans le respect des dispositions légales applicables.

10) PE TA
N
2/11

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Cadres et AM – juin 2014

Toute société de droit français détenue, directement ou indirectement, à plus de 50% soit par CARREFOUR SA, soit par une ou plusieurs sociétés du groupe parties à l'accord, ou détenue par une société partie à l'accord qui serait considérée comme entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, pourra y adhérer par avenant d'adhésion signé par la société concernée et les organisations syndicales représentatives au sein de cette société ou, en l'absence de celle-ci, par referendum ou décision unilatérale, conformément à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Cette adhésion fera l'objet d'une information des organisations syndicales signataires de l'accord, d'une consultation préalable du CE ou CCE de la société concernée.

Toute société qui ne remplit plus les conditions de détention du capital ou de contrôle exposées ci-dessus sortira du champ d'application et cessera de plein droit d'en bénéficier.

Article 3

Adhésion des salariés

3.1.

Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des salariés cadres et des agents de maîtrise et techniciens définis par les conventions collectives applicables au sein du groupe CARREFOUR et dont la liste est annexée au présent accord.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution aux mêmes taux que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

3.2.

Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés, visés à l'article 3.1., au nouveau régime est obligatoire à compter du 1^{er} juillet 2014.

Par exception, pour tenir compte des délais de résiliation des contrats d'assurance actuellement en cours, pour les agents de maîtrise de la société CSF, des cadres et des agents de maîtrise des sociétés Guyenne et Gascogne, de Carautoroutes, de Financière RSV et de Carma le présent accord n'entrera en vigueur que le 1^{er} janvier 2015.

Aucune dispense d'adhésion n'est admise.

RE #
h

Article 4

Cotisations

Article 4.1 Taux, répartition, assiette des cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance prévoyance s'élèvent à un montant correspondant à 1,87 % sur la tranche A des salaires et de 2,20% sur le salaire supérieur à la tranche A (dans les limites prévues à la convention d'assurance).

Elles sont ainsi réparties :

	Part Patronale	Part salariale	Total
Incapacité	0,10% TA + 0,33% au-delà TA	0,20% TA + 0,17% au-delà TA	0,30% TA + 0,50% au delà TA
Invalidité	0,42% TA + 0,27% au-delà TA	0,05% TA + 0,33% au-delà TA	0,47% TA + 0,60% au-delà TA
Décès	0,98% TA + 0,50% au-delà TA	0,12% TA + 0,60% au-delà TA	1,10% TA + 1,10% au-delà TA
Total	1,50% TA + 1,10% au-delà TA	0,37% TA + 1,10% au-delà TA	1,87% TA + 2,20% au-delà TA

Article 4.2

Evolution ultérieure des cotisations

Les éventuelles évolutions futures des cotisations seront réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions.

Les partenaires sociaux pourront réviser le niveau de la cotisation après que la commission mentionnée à l'article 8 ait formulé des propositions en fonction de l'évolution de l'équilibre du régime et des préconisations de l'organisme assureur.

Article 5

Garanties

Les garanties, qui sont annexées au présent accord à titre informatif, ont été élaborées par accord des parties à la convention d'assurance. En aucun cas, elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations et aux couvertures, a minima, des garanties imposées par les régimes issus des conventions collectives de branche applicables.

Par conséquent, les garanties figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

DE RE JX
h 4/11

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Cadres et AM – juin 2014

Le présent régime ainsi que la convention d'assurance précitée sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de L.242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83, 1^o *quater* et 1001, 2^o du Code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

Article 6

Portabilité

Article 6.1

Dispositif applicable jusqu'au 1er juin 2015

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les salariés bénéficieront du dispositif de portabilité dans les conditions prévues par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n°3 du 18 mai 2009.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par cet accord, et sera mis en œuvre conformément à ces dispositions.

Les salariés concernés, sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application de ce dispositif conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6.2

Dispositif applicable à compter du 1er juin 2015

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, au présent accord, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité du présent régime.

Les salariés concernés sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application du dispositif et notamment de leur obligation d'informer l'assureur de leur situation au regard du régime d'assurance chômage conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7

Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés du groupe seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

RA RE FF
u

Article 8

Information collective

Les comités d'entreprises et comités centraux d'entreprises seront informés et consultés conformément aux obligations légales.

Une commission nationale paritaire unique de pilotage et de suivi d'application des accords de garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et de prévoyance est constituée.

Cette commission a pour attribution notamment l'examen et le suivi des comptes de résultats des régimes qui sont présentés par l'organisme assureur. Elle émettra toute proposition nécessaire à l'évolution et à l'équilibre des régimes et le cas échéant les soumettra aux parties signataires du présent accord.

Elle se réunira au moins trois fois par an et selon les nécessités requises pour la bonne information de ses membres et le suivi des régimes.

Cette commission est composée de quatre représentants salariés par organisation syndicale représentative au sein du groupe en France ainsi que des représentants de la Direction. Chacune de ses réunions pourra être précédée d'une journée de réunion préparatoire composée des mêmes représentants titulaires et de six autres représentants suppléants salariés par organisation syndicale représentative et salariés d'une des sociétés adhérant à l'accord. Ces réunions préparatoires sont organisées à l'initiative de chaque délégation qui en informera la Direction.

Les membres de la commission, titulaires et suppléants, bénéficieront d'une journée de formation par an afin de se former aux évolutions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale. Il est convenu que l'organisme assureur se rendra disponible pour animer et organiser, le cas échéant, cette formation au profit de l'ensemble des membres qui le souhaiteront.

Le temps passé dans ces réunions (réunions de commission, réunions préparatoires et formation), est assimilé à du temps de travail et ne s'impute pas sur les crédits d'heures des mandats pouvant être détenus par ailleurs par les représentants désignés à ces commissions.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge selon les modalités habituelles de chaque entité (transports, hébergements et repas).

Article 9

Durée-Révision-Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} juillet 2014 à l'exception des salariés des sociétés visées à l'article 3.2 alinéa 2 ci-avant pour lesquels l'entrée en vigueur s'effectuera au 1^{er} janvier 2015.

Il se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans le groupe et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Avant l'entrée en vigueur du présent accord, chaque société dans le périmètre de son champ d'application ou l'intégrant ultérieurement procédera, selon les formalités légales applicables qui lui sont propres, à l'adhésion au dispositif par voie d'accord collectif ou décision unilatérale.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du Code du travail.

B1 RE FF
u 6/11

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Cadres et AM – juin 2014

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

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

▪ Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de 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 du contrat d'assurance collectif.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Article 10

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'accord.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.



u
7/11

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Cadres et AM – juin 2014

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

A Massy, le 30 juin 2014

Fait en 15 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le groupe Carrefour France, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France



Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,

- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté,



Annexes :

1. Liste des sociétés adhérentes et des CCN
2. A titre informatif : Résumé des garanties

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Cadres et AM – juin 2014

ANNEXE 1 : Liste des sociétés adhérentes à l'accord

CARAUROUTES
CARCOOP
CARMA
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
CARREFOUR BANQUE
CARREFOUR DRIVE
CARREFOUR France
CARREFOUR HYPERMARCHES
CARREFOUR IMPORT
CARREFOUR MANAGEMENT
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
CARREFOUR PROPERTY GESTION
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
CARREFOUR PROXIMITE France
CARREFOUR SA
CARREFOUR SERVICES CLIENTS
CARREFOUR SUPPLY CHAIN France – CASCH FRANCE
CARREFOUR SYSTEME INFORMATION FRANCE
CARREFOUR VOYAGES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
COVICAR 2
CPF ASSET MANAGEMENT
ALMIA MANAGEMENT
CSF
FINANCIERE RSV
FINIFAC
GENEDIS
GUYENNE & GASCOGNE
INTERDIS
LAPALUS & FILS
LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES
MAISON JOANNES BOUBEE
MONTEL DISTRIBUTION
OOSHOP
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
VEZERE DISTRIBUTION

Conventions Collectives Nationales auxquelles sont rattachées les sociétés adhérentes :

- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (2216)
- Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (1486)
- Commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile (1090)
- Agences de voyages et de tourisme (1710)
- Sociétés financières (478)
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (493)
- Immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers... (1527)
- Sociétés d'assurance (1672)
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (1686)

RA JE #
W

ANNEXE 2 : Résumé des garanties

Garanties en cas de DECES

LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
<p>CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES *</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge ▪ Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge ▪ Assuré avec un enfant à charge ▪ Majoration par enfant supplémentaire à charge 	<p>310% du traitement de référence TA TB TC TD** 360% du traitement de référence TA TB TC TD ** 430% du traitement de référence TA TB TC TD ** 70% du traitement de référence TA TB TC TD **</p>
<p>CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE ACCIDENTEL (capital supplémentaire)</p>	<p>100% du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive toutes causes</p>
<p>CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET</p>	<p>100% du capital versé en cas de décès toutes causes</p>
<p>ALLOCATION D'OBSÈQUES (décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarié ▪ Conjoint ou Pacsé ▪ Enfant à charge 	<p>150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès) 150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale 100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale</p> <p>La prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.</p>
<p>RENTE EDUCATION Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions)</p>	<p>20% du traitement de référence TA TB TC ** Avec un minimum de 15 % du Plafond de la Sécurité Sociale. La rente est versée par enfant à charge. Elle est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • doublée si orphelin de père et de mère • viagère si enfant handicapé

* En cas de décès du salarié, le montant du capital défini ci-dessus intègre l'allocation d'obsèques.

** Le traitement de référence retenu est défini à la convention d'assurance.

En tout état de cause, elle est versée à la personne qui a réglé les frais d'obsèques. Si le bénéficiaire désigné par le salarié n'est pas la personne qui a réglé les frais d'obsèques, le montant du capital décès lui revenant sera versé sous déduction du montant de l'allocation d'obsèques.

RR RE #
 h

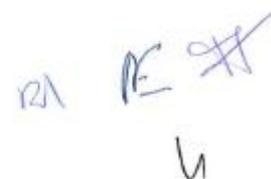
Garanties en cas d'ARRÊT DE TRAVAIL

En cas d'arrêt de travail survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie et accident professionnels) donnant lieu au paiement par la Sécurité sociale de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions reprises ci-après.

LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
FRANCHISE	
<ul style="list-style-type: none"> • Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les CCN et/ou les accords d'entreprises: <ul style="list-style-type: none"> - A l'expiration des obligations de l'employeur. • Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les CCN et/ou les accords d'entreprises : <ul style="list-style-type: none"> - 90 jours d'arrêt total de travail continu. 	
<p>INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarié quelle que soit sa situation familiale 	<p>(hors Sécurité sociale) 30% du traitement de référence TA et 80% TB TC TD**</p>
<p>INVALIDITE PERMANENTE DE TRAVAIL</p> <p>Si 2ème ou 3ème catégorie d'invalides ou taux d'incapacité Sécurité sociale au moins égale à 66%</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarié quelle que soit sa situation familiale <p>Si 1ère catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale compris entre 33 et 66%</p> <p>Si taux d'incapacité Sécurité sociale inférieur à 33%</p>	<p>(hors Sécurité sociale)</p> <p>30% du traitement de référence TA et 80% TB TC TD **</p> <p>18% du traitement de référence TA et 48% TB TC TD **</p> <p>Aucune prestation</p>

** Le traitement de référence retenu est défini à la convention d'assurance.

Le cumul des sommes versées par l'APGIS et la Sécurité sociale, et le cas échéant, de celles versées en rémunération d'un travail ne peut excéder 100% du traitement de référence net. Le dépassement éventuel réduit d'autant la prestation garantie.



-1er Septembre 2019-

**Article 9.2. REGIME DE PREVOYANCE – DECES INVALIDITE
INCAPACITE –DES EMPLOYES – Accord de Groupe à durée indéterminée
en date du 30 juin 2014**

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Employés – juin 2014

**Accord collectif de groupe
instituant une garantie complémentaire de
prévoyance pour les Employés**

ENTRE LES SOUSSIGNES

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe n°1 ci-jointe, représentées par Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord

d'une part,

ET

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY, dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,
- la FGTAVFO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté.

d'autre part.

W
P
A
B

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Employés – juin 2014

Après avoir rappelé que :

Les organisations syndicales représentatives dans le groupe et la Direction se sont réunies afin de d'harmoniser les modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés au sein du groupe, en matière de prévoyance, incapacité, invalidité, décès.

L'objectif de ces travaux a été :

- > de faire un état des couvertures existantes au sein du groupe et des organismes assureurs intervenants ;
- > de rechercher l'harmonisation de la situation des salariés du groupe au regard des couvertures de prévoyance;
- > de ne retenir qu'un organisme assureur pour un meilleur rapport garantie/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;
- > de se mettre en conformité avec les nouvelles règles d'exonération sociales et fiscales applicables au 1^{er} juillet 2014 ;

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale

Article 1

Objet

Cet accord a pour objet l'adhésion des salariés visés à l'article 3.1. ci-après, au contrat collectif souscrit à cet effet par les entités du groupe auprès d'un organisme habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées.

Article 2

Champ d'application du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France relevant du périmètre ci-après défini en annexe ayant signé (elle-même ou dans le cadre d'un mandat) ou adhéré au présent accord ainsi que des sociétés créées ou fusionnées à partir des activités de ces sociétés et qui adhèrent au présent accord. Ces sociétés sont mentionnées en annexe n°1.

Chacune d'elle peut matérialiser son adhésion au présent accord par accord collectif d'entreprise, accord référendaire ou décision unilatérale, dans le respect des dispositions légales applicables.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Employés – juin 2014

Toute société de droit français détenue, directement ou indirectement, à plus de 50% soit par CARREFOUR SA, soit par une ou plusieurs sociétés du groupe parties à l'accord, ou détenue par une société partie à l'accord qui serait considérée comme entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, pourra y adhérer par avenant d'adhésion signé par la société concernée et les organisations syndicales représentatives au sein de cette société ou, en l'absence de celle-ci, par referendum ou décision unilatérale, conformément à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Cette adhésion fera l'objet d'une information des organisations syndicales signataires de l'accord, d'une consultation préalable du CE ou CCE de la société concernée.

Toute société qui ne remplit plus les conditions de détention du capital ou de contrôle exposées ci-dessus sortira du champ d'application et cessera de plein droit d'en bénéficier.

Article 3

Adhésion des salariés

3.1.

Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des ouvriers et employés définis par les conventions collectives applicables au sein du groupe CARREFOUR et dont la liste est annexée au présent accord.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution aux mêmes taux que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

3.2.

Caractère obligatoire de l'adhésion et dispenses

L'adhésion des salariés, visés à l'article 3.1., au nouveau régime est obligatoire à compter du 1^{er} juillet 2014.

Par exception, pour tenir compte des délais de résiliation des contrats et conventions d'assurance actuellement en cours, pour les ouvriers et employés des sociétés CSF, Guyenne et Gascogne, Carautoroutes, Financière RSV et Carma, le présent accord n'entrera en vigueur que le 1^{er} janvier 2015.

Aucune dispense d'adhésion n'est admise.

BN U
RE FF

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Employés – juin 2014

Article 4

Cotisations

Article 4.1

Taux, répartition, assiette des cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance prévoyance s'élèvent à un montant correspondant à 1,62 % des salaires.

Elles sont ainsi réparties :

	Part patronale	Part salariale	Total
Incapacités temporaires	0,21 %	0,41 %	0,62 %
Décès-invalidité	0,60 %	0,40 %	1,00 %
Total	0,81 %	0,81 %	1,62 %

Article 4.2

Evolution ultérieure des cotisations

Les éventuelles évolutions futures des cotisations seront réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions.

Les partenaires sociaux pourront réviser le niveau de la cotisation après que la commission mentionnée à l'article 8 ait formulé des propositions en fonction de l'évolution de l'équilibre du régime et des préconisations de l'assureur.

Article 5

Garanties

Les garanties, qui sont annexées au présent accord à titre informatif, ont été élaborées par accord des parties à la convention d'assurance. En aucun cas, elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations et aux couvertures, à minima, des garanties imposées par les régimes issus des conventions collectives de branche applicables.

Par conséquent, les garanties figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le présent régime ainsi que la convention d'assurance précitée sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de L.242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83, 1^o *quater* et 1001, 2^o du Code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

RE ffh

Article 6

Portabilité

Article 6.1

Dispositif applicable jusqu'au 1er juin 2015

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les salariés bénéficieront du dispositif de portabilité dans les conditions prévues par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n°3 du 18 mai 2009.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par cet accord, et sera mis en œuvre conformément à ces dispositions.

Les salariés concernés, sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application de ce dispositif conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6.2

Dispositif applicable à compter du 1er juin 2015

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, au présent accord, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité du présent régime.

Les salariés concernés sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application du dispositif et notamment de leur obligation d'informer l'assureur de leur situation au regard du régime d'assurance chômage conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7

Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés du groupe seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 8

Information collective

Les comités d'entreprises et comités centraux d'entreprises seront informés et consultés conformément aux obligations légales.

Une commission nationale paritaire unique de pilotage et de suivi d'application des accords de garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et de prévoyance est constituée.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Employés – juin 2014

Cette commission a pour attribution notamment l'examen et le suivi des comptes de résultats des régimes qui sont présentés par l'organisme assureur. Elle émettra toute proposition nécessaire à l'évolution et à l'équilibre des régimes et le cas échéant les soumettra aux parties signataires du présent accord.

Elle se réunira au moins trois fois par an et selon les nécessités requises pour la bonne information de ses membres et le suivi des régimes.

Cette commission est composée de quatre représentants salariés par organisation syndicale représentative au sein du groupe en France ainsi que des représentants de la Direction. Chacune de ses réunions pourra être précédée d'une journée de réunion préparatoire composée des mêmes représentants titulaires et de six autres représentants suppléants salariés par organisation syndicale représentative et salariés d'une des sociétés adhérant à l'accord. Ces réunions préparatoires sont organisées à l'initiative de chaque délégation qui en informera la Direction.

Les membres de la commission, titulaires et suppléants, bénéficieront d'une journée de formation par an afin de se former aux évolutions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale. Il est convenu que l'organisme assureur se rendra disponible pour animer et organiser, le cas échéant, cette formation au profit de l'ensemble des membres qui le souhaiteront.

Le temps passé dans ces réunions (réunions de commission, réunions préparatoires et formation), est assimilé à du temps de travail et ne s'impute pas sur les crédits d'heures des mandats pouvant être détenus par ailleurs par les représentants désignés à ces commissions.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge selon les modalités habituelles de chaque entité (transports, hébergements et repas).

Article 9

Durée-Révision-Dénonciation

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} juillet 2014 à l'exception des ouvriers et employés des sociétés visées à l'article 3.2 alinéa 2 ci-avant pour lesquels l'entrée en vigueur s'effectuera au 1^{er} janvier 2015.

Il se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans le groupe et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Avant l'entrée en vigueur du présent accord, chaque société dans le périmètre de son champ d'application ou l'intégrant ultérieurement procédera, selon les formalités légales applicables qui lui sont propres, à l'adhésion au dispositif par voie d'accord collectif ou décision unilatérale.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du Code du travail.

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

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'R', 'L', and 'P'.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Employés – juin 2014

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

- Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de 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 du contrat d'assurance collectif.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Article 10

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'accord.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

PE *W* *PT*

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Employés – juin 2014

A Massy, le 30 juin 2014

Fait en 15 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le groupe Carrefour France, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France

Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,

- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté,

Annexes :

1. Liste des sociétés adhérentes et des CCN
2. A titre informatif : Résumé des garanties

IE FF
U

8/11

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Employés – juin 2014

ANNEXE 1 : Liste des sociétés adhérentes à l'accord

CARAUROUTES
CARCOOP
CARMA
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
CARREFOUR BANQUE
CARREFOUR DRIVE
CARREFOUR France
CARREFOUR HYPERMARCHES
CARREFOUR IMPORT
CARREFOUR MANAGEMENT
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
CARREFOUR PROPERTY GESTION
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
CARREFOUR PROXIMITE France
CARREFOUR SA
CARREFOUR SERVICES CLIENTS
CARREFOUR SUPPLY CHAIN France – CASCH FRANCE
CARREFOUR SYSTEME INFORMATION FRANCE
CARREFOUR VOYAGES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
COVICAR 2
CPF ASSET MANAGEMENT
ALMIA MANAGEMENT
CSF
FINANCIERE RSV
FINIFAC
GENEDIS
GUYENNE & GASCOGNE
INTERDIS
LAPALUS & FILS
LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES
MAISON JOANNES BOUBEE
MONTEL DISTRIBUTION
OOSHOP
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
VEZERE DISTRIBUTION

Conventions Collectives Nationales auxquelles sont rattachées les sociétés adhérentes :

- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (2216)
- Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (1486)
- Commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile (1090)
- Agences de voyages et de tourisme (1710)
- Sociétés financières (478)
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (493)
- Immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers... (1527)
- Sociétés d'assurance (1672)
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (1686)

RA
RE
L
FF

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Employés – juin 2014

ANNEXE 2 : Résumé des garanties

Garanties en cas de DECES

LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
<p>CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES *</p> <ul style="list-style-type: none"> • Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge • Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge • Majoration par enfant supplémentaire à charge 	<p>140% du traitement de référence TA TB 180% du traitement de référence TA TB 50% du traitement de référence TA TB</p>
<p>CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE ACCIDENTEL (capital supplémentaire)</p>	<p>50% du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive toutes causes</p>
<p>CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET</p>	<p>100% du capital versé en cas de décès toutes causes</p>
<p>ALLOCATION D'OBSEQUES (décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarié ▪ Conjoint ou Pacsé ▪ Enfant à charge 	<p>150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès)</p> <p>150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale 100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale</p> <p>La prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.</p>
<p>RENTE EDUCATION</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions) 	<p>20% du traitement de référence TA TB Avec un minimum de 15 % du Plafond de la Sécurité Sociale</p> <p>La rente est versée par enfant à charge. Elle est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • doublée si orphelin de père et de mère • viagère si enfant handicapé

* En cas de décès du salarié, le montant du capital défini ci-dessus intègre l'allocation d'obsèques.

En tout état de cause, elle est versée à la personne qui a réglé les frais d'obsèques. Si le bénéficiaire désigné par le salarié n'est pas la personne qui a réglé les frais d'obsèques, le montant du capital décès lui revenant sera versé sous déduction du montant de l'allocation d'obsèques.

Handwritten initials and marks in blue ink, including "RE", "TH", and "W".

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Prévoyance Employés – juin 2014

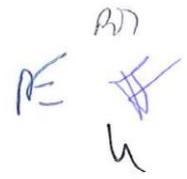
Garanties en cas d'ARRET DE TRAVAIL du salarié

En cas d'arrêt de travail survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie et accident professionnels) donnant lieu au paiement par la Sécurité sociale de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions reprises ci-après.

Sauf en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le salarié a droit aux prestations après un délai de six mois d'adhésion au régime.

LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
FRANCHISE	
<ul style="list-style-type: none"> • Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu dans les CCN et/ou les accords d'entreprises : <ul style="list-style-type: none"> - A l'expiration des obligations de l'employeur ▪ Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu dans les CCN et/ou les accords d'entreprises : <ul style="list-style-type: none"> - 45 jours d'arrêt total de travail continu. 	
<p>INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salarié quelle que soit sa situation familiale 	<p>(Sécurité sociale incluse) 75% du traitement de référence TA TB</p>
<p>INVALIDITE PERMANENTE DE TRAVAIL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si 2ème ou 3ème catégorie d'invalides ou taux d'incapacité Sécurité sociale au moins égale à 66% ▪ Salarié quelle que soit sa situation familiale - Si 1ère catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale compris entre 33 et 66% - Si taux d'incapacité Sécurité sociale inférieur à 33% 	<p>(hors Sécurité sociale)</p> <p>25% du traitement de référence TA et 75% TB</p> <p>20% du traitement de référence TA et 50% TB</p> <p>Aucune prestation</p>

Le cumul des sommes versées par l'APGIS et la Sécurité sociale, et le cas échéant, de celles versées en rémunération d'un travail ne peut excéder 100% du traitement de référence net. Le dépassement éventuel réduit d'autant la prestation garantie.



-1er Septembre 2019-

**Article 9.3. REGIME DE COMPLEMENTAIRE SANTE POUR L'ENSEMBLE
DU PERSONNEL - Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30
juin 2014**

Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – juin 2014

**Accord collectif de groupe
instituant une garantie complémentaire de
remboursement de frais de santé pour l'ensemble
du personnel**

ENTRE LES SOUSSIGNES

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe n°1 ci-jointe, représentées par Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord.

d'une part,

ET

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,
- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté.

d'autre part.

IE JS
15/ W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – juin 2014

Après avoir rappelé que :

Les organisations syndicales représentatives dans le groupe et la Direction se sont réunies afin d'harmoniser les modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés au sein du groupe, en matière de remboursement complémentaire de frais médicaux.

L'objectif de ces travaux a été :

- > de faire un état des couvertures existantes au sein du groupe et des organismes assureurs intervenants ;
- > de rechercher l'harmonisation de la situation des salariés du groupe au regard des couvertures de remboursements de frais de santé ;
- > de ne retenir qu'un organisme assureur pour un meilleur rapport garantie/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;
- > de se mettre en conformité avec les nouvelles règles d'exonération sociales et fiscales applicables au 1^{er} juillet 2014 ;

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale

Article 1

Objet

Cet accord a pour objet l'adhésion des salariés visés à l'article 3.1. ci-après, au contrat collectif souscrit à cet effet par les entités du groupe auprès d'un organisme habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées.

Article 2

Champ d'application du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France relevant du périmètre ci-après défini en annexe ayant signé (elle-même ou dans le cadre d'un mandat) ou adhéré au présent accord ainsi que des sociétés créées ou fusionnées à partir des activités de ces sociétés et qui adhèrent au présent accord. Ces sociétés sont mentionnées en annexe n°1.

Chacune d'elle peut matérialiser son adhésion au présent accord par accord collectif d'entreprise, accord référendaire ou décision unilatérale, dans le respect des dispositions légales applicables.

RE
PO
u

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – juin 2014

Toute société de droit français détenue, directement ou indirectement, à plus de 50% soit par CARREFOUR SA, soit par une ou plusieurs sociétés du groupe parties à l'accord, ou détenue par une société partie à l'accord qui serait considérée comme entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, pourra y adhérer par avenant d'adhésion signé par la société concernée et les organisations syndicales représentatives au sein de cette société ou, en l'absence de celle-ci, par referendum ou décision unilatérale, conformément à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Cette adhésion fera l'objet d'une information des organisations syndicales signataires de l'accord, d'une consultation préalable du CE ou CCE de la société concernée.

Toute société qui ne remplit plus les conditions de détention du capital ou de contrôle exposées ci-dessus sortira du champ d'application et cessera de plein droit d'en bénéficier.

Article 3

Adhésion des salariés

3.1.

Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des salariés des sociétés du groupe défini à l'article 2.

L'accès au régime est conditionné à la justification d'une ancienneté de trois mois.

Par exception, les cadres et agents de maîtrise définis par les Conventions collectives applicables au groupe CARREFOUR sont affiliés immédiatement.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations conformément aux procédures en vigueur dans son entreprise (autorisation de prélèvement...).

Dans les hypothèses où le contrat est suspendu pour congé parental sans maintien partiel ou total de salaire par l'employeur, le salarié pourra continuer à bénéficier des garanties pendant la période de suspension, à condition d'acquitter l'intégralité de la cotisation conformément aux procédures en vigueur dans son entreprise (autorisation de prélèvement...).

3.2.

Caractère obligatoire de l'adhésion et dispenses

L'adhésion des salariés, visés à l'article 3.1., au nouveau régime est obligatoire à compter du 1^{er} juillet 2014.

Par exception, pour tenir compte des délais de résiliation des contrats et conventions d'assurance actuellement en cours, pour les employés et agents de maîtrise des sociétés CSF et SNDH ainsi que pour l'ensemble du personnel des sociétés Guyenne et Gascogne, de Financière RSV et de Carma, le présent accord n'entrera en vigueur que le 1^{er} janvier 2015.

RE
h

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – juin 2014

L'adhésion obligatoire des salariés résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives des salariés dans l'entreprise. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Pour les couples, conjoints mariés ou pacsés, salariés dans une des sociétés du groupe adhérant au présent accord, dans la mesure où le régime couvre à titre obligatoire les ayants-droit du salarié tels que définis par le contrat collectif, il est possible de n'y faire adhérer qu'un seul des deux membres du couple, l'autre étant couvert en qualité d'ayant-droit de son conjoint. Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, ils devront en formuler la demande expresse et par écrit auprès de leur service ressources humaines.

L'adhérent sera le salarié qui bénéficie du salaire de base le plus élevé.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Aucun autre cas de dispense d'adhésion n'est admis.

Article 4

Cotisations

Article 4.1

Taux et assiette des cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance de remboursement de frais médicaux s'élèvent à un montant correspondant à 3,35% du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, cette cotisation est appelée à hauteur de 3,22% du même plafond à compter du 1^{er} juillet 2014.

Le montant de cotisations est plafonné à 13% du salaire mensuel de base du salarié (salaire de base plus pauses conventionnelles).

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale étant fixé, pour l'année 2014, à 3 129 €, la cotisation globale est de 100,75 €.

La cotisation des salariés affiliés au régime légal et spécifique d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la sécurité sociale est minorée de 30%.

Article 4.2

Révision des cotisations

Les partenaires sociaux pourront réviser le niveau de la cotisation après que la commission mentionnée à l'article 8 ait formulé des propositions en fonction de l'évolution de l'équilibre du régime et des préconisations de l'organisme assureur.

Article 4.3

Répartition des cotisations

Les cotisations ci-dessus définies sont prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- Part patronale : 50%,
- Part salariale : 50%.



111

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – juin 2014

Les éventuelles évolutions futures des cotisations seront réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions.

Article 5

Garanties

Les garanties, qui sont annexées au présent accord à titre informatif, ont été élaborées par accord des parties à la convention d'assurance. En aucun cas, elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations et aux couvertures, a minima, des garanties imposées par les régimes issus des conventions collectives de branche applicables.

Par conséquent, les garanties figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le présent régime ainsi que la convention d'assurance précitée sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L.871-1 et L.242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83, 1° *quater* et 1001, 2° du Code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

Article 6

Portabilité

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité du présent régime.

Les salariés concernés sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application du dispositif et notamment de leur obligation d'informer l'assureur de leur situation au regard du régime d'assurance chômage, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A l'échéance de la période de portabilité, les salariés pourront adhérer à la structure d'accueil proposée par l'organisme assureur au bénéfice des anciens salariés.

Article 7

Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés du groupe seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

RE
PS
W

5/11

Article 8

Information collective

Les comités d'entreprises et comités centraux d'entreprises seront informés et consultés conformément aux obligations légales.

Une commission nationale paritaire unique de pilotage et de suivi d'application des accords de garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et de prévoyance est constituée.

Cette commission a pour attribution notamment l'examen et le suivi des comptes de résultats des régimes qui sont présentés par l'organisme assureur. Elle émettra toute proposition nécessaire à l'évolution et à l'équilibre des régimes et le cas échéant les soumettra aux parties signataires du présent accord.

Elle se réunira au moins trois fois par an et selon les nécessités requises pour la bonne information de ses membres et le suivi des régimes.

Cette commission est composée de quatre représentants salariés par organisation syndicale représentative au sein du groupe en France ainsi que des représentants de la Direction. Chacune de ses réunions pourra être précédée d'une journée de réunion préparatoire composée des mêmes représentants titulaires et de six autres représentants suppléants salariés par organisation syndicale représentative et salariés d'une des sociétés adhérant à l'accord. Ces réunions préparatoires sont organisées à l'initiative de chaque délégation qui en informera la Direction.

Les membres de la commission, titulaires et suppléants, bénéficieront d'une journée de formation par an afin de se former aux évolutions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale. Il est convenu que l'organisme assureur se rendra disponible pour animer et organiser, le cas échéant, cette formation au profit de l'ensemble des membres qui le souhaiteront.

Le temps passé dans ces réunions (réunions de commission, réunions préparatoires et formation), est assimilé à du temps de travail et ne s'impute pas sur les crédits d'heures des mandats pouvant être détenus par ailleurs par les représentants désignés à ces commissions.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge selon les modalités habituelles de chaque entité (transports, hébergements et repas).

Article 9

Durée-Révision-Dénonciation

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} juillet 2014 à l'exception des salariés des sociétés visées à l'article 3.2 alinéa 2 ci-avant pour lesquels l'entrée en vigueur s'effectuera au 1^{er} janvier 2015.

Il se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans le groupe et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Avant l'entrée en vigueur du présent accord, chaque société dans le périmètre de son champ d'application ou l'intégrant ultérieurement procédera, selon les formalités légales applicables qui lui sont propres, à l'adhésion au dispositif par voie d'accord collectif ou décision unilatérale.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du Code du travail.

RE
h
6/11

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – juin 2014

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

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

- Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de 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 du contrat d'assurance collectif.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Article 10

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'accord.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

RE
PM
W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – juin 2014

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

A Massy, le 30 juin 2014

Fait en 15 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le groupe Carrefour France, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France



Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,

- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté.



Annexes :

1. Liste des sociétés adhérentes et des CCN
2. A titre informatif : Résumé des garanties

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – juin 2014

ANNEXE 1 : Liste des sociétés adhérentes à l'accord

CARAUROUTES
CARCOOP
CARMA
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
CARREFOUR BANQUE
CARREFOUR DRIVE
CARREFOUR France
CARREFOUR HYPERMARCHES
CARREFOUR IMPORT
CARREFOUR MANAGEMENT
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
CARREFOUR PROPERTY GESTION
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
CARREFOUR PROXIMITE France
CARREFOUR SA
CARREFOUR SERVICES CLIENTS
CARREFOUR SUPPLY CHAIN France – CASCH FRANCE
CARREFOUR SYSTEME INFORMATION FRANCE
CARREFOUR VOYAGES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
COVICAR 2
CPF ASSET MANAGEMENT
ALMIA MANAGEMENT
CSF
FINANCIERE RSV
FINIFAC
GENEDIS
GUYENNE & GASCOGNE
INTERDIS
LAPALUS & FILS
LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES
MAISON JOHANES BOUBEE
MONTEL DISTRIBUTION
OOSHOP
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
VEZERE DISTRIBUTION

Conventions Collectives Nationales auxquelles sont rattachées les sociétés adhérentes :

- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (2216)
- Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (1486)
- Commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile (1090)
- Agences de voyages et de tourisme (1710)
- Sociétés financières (478)
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (493)
- Immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers... (1527)
- Sociétés d'assurance (1672)
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (1686)

15
157
h

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – juin 2014

Annexe 2 : Résumé des garanties

Les prestations ci-après définies s'entendent pour tous les soins pris en charge par la Sécurité Sociale, sauf stipulations contraires, dans la limite des frais réels exposés.

Le remboursement est dans tous les cas effectué en fonction de la nomenclature Sécurité sociale et, conformément à la bonne utilisation de cette nomenclature.

Ces garanties couvrent le salarié et ses ayants droit tels que définis dans le contrat d'adhésion auprès de l'organisme

ACTES	LIBELLE DES PRESTATIONS
CONSULTATIONS – VISITES GENERALISTES Conventionné ou non	150% de la Base de Remboursement Sécurité sociale
CONSULTATIONS – VISITES SPECIALISTES Conventionné ou non	200% de la Base de Remboursement Sécurité sociale
ANALYSES – RADIOLOGIE – ACTES DE SPECIALISTES – AUXILIAIRES MEDICAUX	300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
DEPLACEMENTS – MAJORATIONS	100% du Ticket Modérateur
PACK CONSULTATIONS non remboursées par la Sécurité sociale (ostéopathie, homéopathie, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens)	28 € par consultation. Garantie limitée à 2 consultations par an et par bénéficiaire
OSTEODENSITOMETRIE non remboursée par la Sécurité sociale	40 € par consultation
PHARMACIE	100% du Ticket Modérateur
SOINS DENTAIRES remboursés par la Sécurité sociale PROTHESES DENTAIRES remboursées ou non (*) par la Sécurité sociale et inscrites à la nomenclature Sécurité sociale ORTHODONTIE remboursée ou non par la Sécurité sociale (**) <small>(*) Prothèses non remboursées Sécurité sociale : Sont concernées uniquement les couronnes sur dent vivante (**) Limitation à 6 semestres pour l'orthodontie non remboursée Sécurité sociale</small>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale ▪ 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale ▪ Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
APPAREILLAGES – ORTHOPEDIE – PROTHESES AUDITIVES – PROTHESES MEDICALES AUTRES QU PROTHESES DENTAIRES	600% de la Base de Remboursement Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale
TRANSPORT avec ou sans hospitalisation	100% du Ticket Modérateur
CURES THERMALES remboursées par la Sécurité sociale	Indemnité forfaitaire égale à 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés titre des soins médicaux courants.

RE
AS
W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – juin 2014

ACTES	LIBELLE DES PRESTATIONS
<p>HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE conventionné / non conventionné</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Frais de séjour, honoraires médicaux, honoraires chirurgicaux ▪ Forfait journalier hospitalier ▪ Chambre Particulière ▪ Frais d'accompagnant (enfant moins de 17 ans) 	<p>400% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>100% du forfait en vigueur</p> <p>2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par jour</p> <p>2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par nuit</p>
<p>OPTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Monture adulte ▪ Monture enfant (moins de 18 ans) ▪ Verre adulte ▪ Verre enfant (moins de 18 ans) ▪ Lentilles acceptées par la Sécurité sociale ▪ Lentilles refusées par la Sécurité sociale 	<p>1 équipement tous les 24 mois sauf changement de correction (12 mois)</p> <p>150 €</p> <p>3 fois la Base de Remboursement Sécurité sociale</p> <p>3,5% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par verre ou, si plus favorable 24 fois la Base de Remboursement Sécurité sociale</p> <p>3% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par verre ou, si plus favorable 3 fois la Base de Remboursement Sécurité sociale</p> <p>100% des frais réels moins le remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>8% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire</p>
<p>MATERNITE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hospitalisation obstétricale: Séjours et honoraires ▪ Chambre Particulière en maternité ▪ Forfait naissance 	<p>400% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par jour</p> <p>10% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Doubé en cas de naissances multiples.</p>

Le Plafond Mensuel Sécurité sociale : Il sert de base au calcul de certaines prestations du Régime (optique, cure thermique, etc.). Sa valeur est fixée chaque année par décret (au 1er janvier 2014 : 3 129 €).
Forfait Journalier Hospitalier : Montant retenu au 1er janvier 2014 : 18 € par jour pour une hospitalisation médicale ou chirurgicale / 13,50 € pour une hospitalisation psychiatrique

ME AF
 M
 V

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Article 9.4. Avenant n°1 du 29 septembre 2017 de l'accord collectif de Groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel du 30 juin 2014

Avenant n°1 - Accord de groupe Carrefour France - Frais de santé ensemble du personnel - sept 2017

**Avenant n°1 à
l'Accord collectif de groupe
instituant une garantie complémentaire de
remboursement de frais de santé pour l'ensemble du
personnel**

ENTRE LES SOUSSIGNES

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe n°1 ci-jointe, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France par intérim, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord,

d'une part,

ET

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail et par ailleurs Délégués Syndicaux de Groupe :

- la Fédération des Services CPDT, représentée par Monsieur Sylvain MACE dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services OGT, représentée par Monsieur Philippe ALLARD, dûment mandaté,
- la FGTA/FO, représentée par Madame Jacqueline POITOU, dûment mandatée.

d'autre part.

Préambule

Conformément aux dispositions de l'Accord instituant une garantie complémentaire de frais de santé du 30 juin 2014 (« l'Accord »), les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France et la Direction se sont réunies afin d'étudier les modifications à apporter au régime telles que proposées par la Commission Nationale Unique Paritaire de suivi des régimes de Santé - Prévoyance du Groupe Carrefour (« Commission Prévoyance ») instituée à cet effet par ledit Accord.

1/8
PA MCE FO

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Avenant n°1 - Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – sept 2017

En effet, les dernières évolutions législatives et réglementaires, qui ont d'une part généralisé les couvertures santé (Loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013) et d'autre part modifié le contenu du cahier des charges du contrat responsable avec l'obligation de se mettre en conformité au plus tard le 1^{er} janvier 2018 (Loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 modifiée par Loi n° 2014-882 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014) amenant à modifier les garanties du régime pour les mettre en conformité avec ces dernières évolutions.

Par ailleurs, les travaux de la Commission Prévoyance ont mis en évidence les résultats positifs du régime. En conséquence, les parties se sont réunies afin d'apporter ces modifications proposées par ladite Commission.

Enfin, conformément aux dispositions de l'Accord, les parties rappellent que cette Commission analysera l'évolution du régime suite aux changements apportés par le présent avenant pour soumettre d'éventuelles modifications aux parties signataires.

Article 1

Objet

Cet avenant a pour objet de modifier l'article 4 de l'Accord concernant les cotisations, et l'article 5 concernant les garanties.

Les autres dispositions de l'Accord restent inchangées sous réserve d'application directe des dispositions législatives intervenues depuis sa signature (notamment les dispositions relatives aux dispenses d'affiliation).

Par ailleurs, la liste des sociétés constituant le champ d'application de l'Accord est mise à jour pour tenir compte des mouvements de sociétés au sein du Groupe.

Article 2

Cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance de remboursement de frais de santé s'élèvent à un montant correspondant à 3,35% du plafond mensuel de la sécurité sociale. Un taux d'appel avait toutefois été fixé à 3,22% du même plafond à la date d'effet de l'Accord.

Conformément à l'article 4.2 de l'Accord, les parties ont convenu, sur proposition de l'organisme assureur, et compte tenu des travaux de la Commission Prévoyance, d'adopter un taux d'appel minoré. Cette cotisation sera appelée à hauteur de 3,10 % du même plafond à compter du 1^{er} janvier 2018.

Par ailleurs, compte tenu des excédents constitués par le régime, les cotisations des mois de novembre et décembre 2017 ne seront pas appelées.

Les autres dispositions concernant les cotisations restent inchangées.

Article 3

Garanties

Les garanties mises en œuvre par l'organisme assureur dans le cadre de l'Accord sont mises en conformité avec les dernières évolutions législatives et réglementaires telles qu'issues des articles L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité Sociale, à compter du 1^{er} novembre 2017.

PA MKC f5
f5 W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Avenant n°1 - Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – sept 2017

Article 4

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'accord.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des entreprises auxquelles le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

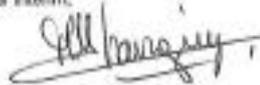
En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet avenant sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

A Masy, le 29 septembre 2017

Pour le groupe Carrefour France, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France par Interim.



Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Sylvain MACE dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARLU, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Monsieur Philippe ALLARD, dûment mandaté,

- la FGTA/FPO, représentée par Madame Jacqueline POITOU, dûment mandatée.

Annexes :

1. Liste des sociétés adhérentes
2. A titre informatif : Résumé des garanties

1/8

PA
MK
W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Avenant n°1 - Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – sept 2017

ANNEXE 1 : Liste des sociétés adhérentes à l'accord et à l'avenant

ALMIA MANAGEMENT
CARAUTOROUTES
CARMA
CARREFOUR SA
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
CARREFOUR BANQUE
CARREFOUR DRIVE
CARREFOUR FRANCE
CARREFOUR HYPERMARCHES
CARREFOUR IMPORT
CARREFOUR MANAGEMENT
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
CARREFOUR PROPERTY GESTION
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
CARREFOUR SERVICES CLIENTS
CARREFOUR SUPPLY CHAIN
CARREFOUR SYSTEME INFORMATION
CARREFOUR VOYAGES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
COVICAR 2
CPF ASSET MANAGEMENT
CSF
FINIFAC
GENEDIS
GUYENNE & GASCOGNE
HYPERADOUR
INTERDIS
LAPALUS & FILS
LOGISTICADOUR
MAISON JOHANES BOUBEE
MARKET PAY
MARKET PAY TECH
MONTEL DISTRIBUTION
OOSHOP
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES – SDNH
SUPERADOUR
VEZERE DISTRIBUTION

4/8

PA MRC
PJ W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Avenant n°1 - Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – sept 2017

Annexe 2 : Résumé des garanties Frais médicaux au 1^{er} novembre 2017

Les prestations ci-après définies s'entendent pour tous les soins pris en charge par la Sécurité sociale, sauf stipulations contraires, dans la limite des frais réels exposés.

Le remboursement est dans tous les cas effectué en fonction de la nomenclature Sécurité sociale et, conformément à la bonne utilisation de celle-ci recommandée.

Ces garanties couvrent le salarié et ses ayants droit tels que définis dans le contrat d'adhésion auprès de l'APGES.

NATURE DE L'ACTE	LIBELLE DES PRESTATIONS	
	Praticiens CAS / OPTAM ou OPTAM-CD*	Praticiens Non CAS / Non OPTAM ou Non OPTAM-CD*
GENERALISTES : CONSULTATIONS – VISITES Conventionné ou non	100% du Ticket Modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
SPECIALISTES : CONSULTATIONS – VISITES Conventionné ou non	100% du Ticket Modérateur + 170% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
ACTES TECHNIQUES	100% du Ticket Modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
RADIOLOGIE	100% du Ticket Modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	100% du Ticket Modérateur + 180% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
ANALYSES – AUXILIAIRES MEDICAUX	300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	
DEPLACEMENTS – MAJORATIONS	100% du Ticket Modérateur	
PACK CONSULTATIONS non remboursées par la Sécurité sociale : Ostéopathe, chiropractie, étio-pathie, acupuncture, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens, homéopathe, pédicure.	30 € par consultation. Garantie limitée à 3 consultations par an et par bénéficiaire.	
OSTEODENSITOMETRIE non remboursée par la Sécurité sociale	40 € par consultation.	
PHARMACIE	100% du Ticket Modérateur	
APPAREILLAGES – ORTHOPEDIE – PROTHESES AUDITIVES – PROTHESES MEDICALES AUTRES QUE PROTHESES DENTAIRES	60% de la Base de Remboursement Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale	
TRANSPORT avec ou sans hospitalisation	100% du Ticket Modérateur	
CURES THERMALES remboursées par la Sécurité sociale	Indemnité forfaitaire égale à 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants	

3/8
PA
NKC
for
PJW

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Avenant n°1 - Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé-ensemble du personnel – sept 2017

NATURE DE L'ACTE	LIBELLE DES PRESTATIONS	
<p>SOINS DENTAIRES remboursés par la Sécurité sociale</p> <p>PROTHESES DENTAIRES remboursés ou non par la Sécurité sociale et inscrites à la nomenclature Sécurité sociale</p> <p>ORTHODONTIE remboursée ou non par la Sécurité sociale</p> <p>Prothèses non remboursées Sécurité sociale : Sont concernées uniquement les couronnes sur dent vivante Limitation à 5 semestres pour l'orthodontie non remboursée Sécurité sociale</p> <p>IMPLANT DENTAIRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> 100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale <p>moins le remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>300 € par implant. Garantie limitée à 2 implants par an et par bénéficiaire.</p>	
<p>HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE OU OBSTETRICALE Conventionné ou non conventionné</p> <p>▪ Honoraires</p> <p>▪ Frais de séjour</p> <p>▪ Forfait journalier hospitalier</p> <p>▪ Chambre Particulière</p> <p>▪ Frais d'accompagnement (enfant moins de 17 ans)</p>	<p>Praticiens CAS / OPTAM ou OPTAM-CO*</p> <p>100% du Ticket Modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale</p>	<p>Praticiens Non-CAS / Non OPTAM ou Non OPTAM-CO*</p> <p>100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale</p>
<p>OPTIQUE</p> <p>▪ Monture adulte et enfant de 18 ans et plus</p> <p>▪ Monture enfant (moins de 18 ans)</p> <p>▪ Verre</p> <p>▪ Lentilles acceptées par la Sécurité sociale</p> <p>▪ Lentilles refusées par la Sécurité sociale</p>	<p>Adulte et enfant de 18 ans et plus : 1 équipement tous les 24 mois sauf changement de correction (112 mois). Cette limitation s'entend à partir de la date du dernier équipement d'optique remboursé par l'APSS.</p> <p>150 €</p> <p>300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>Voir grille optique</p> <p>100% des frais réels moins le remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>8% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire</p>	
<p>MATERNITE</p> <p>▪ Forfait naissance (1)</p>	<p>10% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Doubé en cas de naissances multiples.</p>	

* Cette indemnité sert à compenser de manière forfaitaire, les frais médicaux exposés durant la maternité (déplacements sur consultations prénatales ou post-natales, etc...). Aucun autre remboursement complémentaire n'est effectué durant le période de maternité du fait de la prise à 100% de la base de remboursement par le Régime Obligatoire.

6/8
 PA
 MC
 W
 PF

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Avenant n°1 - Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé ensemble du personnel – sept 2017

- * CAS : Contrat d'Accès aux Soins
- OPTAM : Option Pratique Tarifaire Métriale
- OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Métriale Chirurgie et Obstétrique

Le CAS, l'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires métriques négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou fixés du droit permanent à dépaiement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM, à l'OPTAM-CO ou au CAS, consultez le site de la sécurité sociale sur <http://annuaire.sante.amiel.fr>

Base de Remboursement de la Sécurité sociale : Base retenue par la Sécurité sociale pour la tarification et le remboursement des actes.

Ticket Modérateur : Il est égal à la différence entre le tarif retenu par la Sécurité sociale et le remboursement effectué par cet organisme.

Plafond Mensuel Sécurité sociale : Valeur 2017 : 3 269 €

GRILLE OPTIQUE		
Remboursement par vous en complément de la Sécurité sociale	ADULTE et ENFANT de 16 ans et plus	ENFANT de moins de 16 ans
Vers uni-focal de sphère inférieure ou égale à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	115 €	100 €
Vers uni-focal de sphère supérieure à 6 ou cylindre supérieur à 4	125 €	110 €
Vers multifocal ou progressif sans cylindre de sphère inférieure ou égale à 4	180 €	120 €
Vers multifocal ou progressif sphéro-cylindre de sphère inférieure ou égale à 6	250 €	130 €
Autre vers multifocal ou progressif	350 €	200 €

Précisions sur les Garanties

Les Garanties définies par le Contrat en conformité au cahier des charges des Contrats dits "responsables" tel que défini au titre 7 du livre VIII du Code de la Sécurité sociale et les dispositions y afférant.

Le Régime prend en charge, à hauteur du ticket modérateur, tous les actes de prévention de la liste des actions considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique et fixées par l'arrêté du 8 juin 2006 (publié au Journal Officiel du 18 juin 2006).

Les remboursements indiqués au Tableau des Garanties peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration de manière à respecter les minima ou les maxima prévus dans le cadre du contrat responsable (article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale).

Lorsque les Garanties, en secteur non conventionné, sont exprimées en fonction de la Base de Remboursement ou des prestations du Régime Obligatoire, l'assurance applique le tarif d'assuré de cet organisme.

Pour les actes non pris en charge par le Régime Obligatoire, la Base de remboursement est recalculée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenue le Régime Obligatoire s'il était intervenu.

- **PACK CONSULTATIONS**
Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés par le Ministère de la Santé, dans sa spécialité et disposant d'un numéro de SIRET.
- **IMPLANT DENTAIRE**
Cette Garantie comprend le pilier implantaire et l'implant. Pour chaque implant dentaire, il n'est effectué qu'un seul remboursement forfaitaire même si les soins sont réalisés sur deux années civiles.

7/8
PA DEC W
PT

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

Avenant n°1 - Accord de groupe Carrefour France - Frais de santé -ensemble du personnel - sept 2017

Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste "Prothèses dentaires".

• OPTIQUE

En cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue ou pour un bénéficiaire mineur, le délai de 2 ans prévu dans le tableau de Garantie n'est pas appliqué et est réduit à 1 an.

La prise en charge des frais d'optique est effectuée dans le cadre des dispositions du « contrat responsable » [article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et ses décrets d'application] et celles du « panier de soin » décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 en application de l'article L.011-7 du Code de la Sécurité sociale.

Ci-dessous sont reproduites, pour information, les dispositions légales et réglementaires applicables au « contrat responsable » :

LUNETTES COMPORTANT :	LA PRESTATION NE PEUT PAS	
	ETRE INFÉRIEURE A :	EXCÉDER : (plafond de remboursement de la montant de 100 euros maximum inclus)
2 verres simples	100 €	470 €
1 verre simple et 1 verre complexe	130 €	610 €
2 verres complexes	200 €	750 €
1 verre simple et 1 verre hyper complexe	150 €	660 €
1 verre complexe et 1 verre hyper complexe	200 €	800 €
2 verres hyper complexes	200 €	850 €

On entend par :

- Verres simples : les verres simples foyer avec une sphère comprise entre -6 et +6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,
- Verres complexes : les verres simples foyer avec une sphère supérieure -6 ou +6 ou un cylindre supérieur à +4 et verres multifocaux ou progressifs,
- Verres hyper complexes : les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone -6 à +6 ou verres multifocaux ou progressifs sphériques hors zone -4 à +4.

• MATERNITE

Le forfait est réglé en remboursement des dépenses occasionnées par la naissance d'un ou de plusieurs enfants, sur présentation de l'original d'acte de naissance du ou des enfants.

BB
MC PA FS
W

TITRE 10 DROIT SYNDICAL & INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 10.1. L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE CSF

Article 10.1.1. LES DELEGUES SYNDICAUX

10.1.1.1. PERIMETRE DE DESIGNATION

L'établissement distinct pour la désignation des délégués syndicaux est le regroupement de sites (magasins et sièges) tel qu'il est défini pour les Comités d'Etablissement.

10.1.1.2. NOMBRE DE MANDATS

Les parties réaffirment que les différents mandats syndicaux pouvant exister au sein de la société CSF, ainsi que leur périmètre respectif sont les suivants :

- un Délégué Syndical Central (DSC) par Organisation Syndicale Représentative au sein de CSF ;
- quatre Délégués Syndicaux Nationaux (DSN) par Organisation Syndicale Représentative au sein de CSF ;
- des Délégués Syndicaux (DS), dont le périmètre de désignation est l'établissement (regroupement de sites (magasins et sièges)) tel qu'il est défini pour les Comités d'établissement.

Il en résulte que le nombre de Délégués Syndicaux que chaque Organisation Syndicale Représentative dans chacun des établissements CE pourra désigner est le suivant :

Effectif Etablissement	Etablissements concernés	Nombre légal de DS par établissement	Nombre conventionnel de DS par établissement	Nombre total de DS par établissement
50 à 999,99 salariés	Siège National	1	1	2
1 000 à 1 499,99 salariés	Sud Ouest	2	2	4
1 500 à 3 999,99 salariés	Centre Nord Ouest Paris Est Ouest Sud Est	3	3	6
Rhône-Alpes et Région Parisienne Ouest		3	3 + 1	7
Nord et Est		3	3 + 3	9

-1er Septembre 2019-

Les parties indiquent que le nombre de Délégués Syndicaux que chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner dans :

- les établissements Rhône-Alpes et Région Parisienne Ouest sont liés à la volumétrie de leurs effectifs ;
- l'établissement Nord et Est est lié à la volumétrie de ses effectifs et à la spécificité géographique de cet établissement et notamment au fait que cet établissement est géographiquement très étendu. »

Article 10.1.2. FONCTIONNEMENT DES GROUPES DE NEGOCIATION NATIONALE

10.1.2.1. COMPOSITION

Le groupe de négociation nationale sera composé pour chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de CSF , du DSC et de 3 membres maximum choisis par le DSC parmi les Délégués Syndicaux de la Société CSF (DS ou DSN) et parmi les Représentants Syndicaux auprès des Comités d'Etablissement.

Le DSC sera convoqué à toutes les réunions de négociations nationales ; à ce titre, il représentera son Organisation syndicale au niveau national auprès de la Direction de CSF .

Pour chaque réunion, notamment en fonction des sujets abordés, le DSC pourra modifier la composition de son groupe de négociation à son gré.

De même, en cas d'indisponibilité, le DSC pourra désigner un représentant parmi les DSN pour le remplacer dans le groupe de négociation.

Il lui appartient néanmoins de faire le nécessaire pour que son remplaçant soit mandaté expressément avec tous les pouvoirs nécessaires à son remplacement, et d'en informer, sauf circonstances exceptionnelles, préalablement la Direction des Ressources Humaines CSF.

10.1.2.2. REUNIONS PREPARATOIRES AUX REUNIONS DE NEGOCIATIONS NATIONALES

Une réunion préparatoire d'une journée aura lieu avant chaque réunion de négociation de manière à permettre aux membres du groupe de négociation nationale de se rencontrer pour préparer la négociation. Les frais d'hébergement ne seront pris en charge que pour la nuit précédant la réunion plénière.

Chaque année, le groupe de négociation national pourra être complété de 2 Délégués Syndicaux supplémentaires lors de 2 réunions préparatoires. Les frais de déplacement et de repas seront pris en charge selon les règles prévues par le présent accord.

Les réunions de négociation se tiendront sur une journée entière. La réunion préparatoire se tiendra la veille.

Si, à titre exceptionnel, une réunion de négociation avait lieu sur une demi-journée, dans ce cas la réunion plénière aurait lieu le matin et la réunion préparatoire la veille.

En cas de réunions successives, la réunion préparatoire aura lieu à un autre moment, choisi par chaque organisation syndicale représentative.

Le temps consacré par les membres du groupe de négociation nationale à ces réunions préparatoires sera payé comme du temps de travail.

L'organisation matérielle des réunions préparatoires et leur prise en charge incombent à chaque Organisation Syndicale Représentative.

La réservation et la prise en charge de la salle pour les réunions plénières seront assurées par la Direction.

Article 10.1.3. MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

10.1.3.1. REPAS, HOTEL, DEPLACEMENT

Conformément aux pratiques de l'entreprise en matière de politique voyages, il est précisé notamment les dispositions suivantes :

Repas

Lorsqu'un repas est nécessaire compte tenu des horaires de la réunion, le jour de la négociation, celui-ci sera pris en commun et organisé par la Direction qui en assumera les frais.

Dans ces conditions, il ne sera pas donné lieu au remboursement de frais de repas pris en dehors de ce cadre.

Hôtel

Lorsque l'horaire de début de réunion et le temps de trajet le justifient, le DSC et les membres du groupe de négociation nationale pourront demander, en renvoyant dans les délais demandés le coupon de réservation de chambre et dîner, auprès de la Direction des Ressources Humaines CSF, la réservation d'une chambre d'hôtel qui inclut le petit déjeuner pour la nuit précédant la réunion plénière. Dans ces conditions, le repas de la veille au soir sera pris en charge dans les conditions prévues ci-après.

Si un membre du groupe de négociation devait être amené à effectuer directement la réservation d'une chambre d'hôtel ou à prendre un repas en dehors du cadre des repas organisés par la Direction, la veille de la réunion de négociation, ces frais seront remboursés sur présentation d'un justificatif des frais engagés, soit à ce jour :

- Pour l'Île de France et les grandes métropoles (Marseille, Lyon, Toulouse, Nice, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Lille, Sophia Antipolis) : 110 euros par nuit pour une chambre d'hôtel, 13 euros pour un petit déjeuner et 25 euros par repas.

- Pour la province : 90 euros par nuit pour une chambre d'hôtel et un petit déjeuner et 22 euros par repas.

- Pour la réunion annuelle des organisations syndicales représentatives dans CSF, un remboursement spécifique sera fait conformément à ce qui a été défini dans l'article 10.1.3.8 de la convention d'entreprise.

Déplacement

Lorsque le trajet est inférieur à 200 kms (aller-retour), il est possible de se déplacer par le biais de son véhicule personnel. La police d'assurance de la société couvre ces déplacements.

Au-delà de 200 kms (aller-retour), la location d'une voiture auprès du loueur référencé par l'entreprise est obligatoire, sauf accord express de la Direction.

Lorsque le temps de trajet par le train est supérieur à 3 heures, les membres du groupe de négociation nationale et membres du CCE seront autorisés à se déplacer en avion (classe économique).

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Sur présentation d'un justificatif des frais engagés par avance (exemple : billets de train), il pourra être procédé à un remboursement anticipé des frais (la réalité de la dépense devant être confirmée a posteriori).

D'une façon générale, l'annulation éventuelle d'une réservation (hôtel, transport...) doit être signalée à la direction. Les frais de non présentation restent à charge du collaborateur, sauf cas de force majeure.

Afin d'éviter aux DSC, DSN et membres du CCE d'avoir à utiliser leur carte bancaire personnelle lors des locations de véhicules, ceux qui en feront la demande pourront se voir attribuer une carte bancaire de la société. La carte affaire pourra être délivrée conformément aux règles prévues par la procédure voyages applicable au sein de CSF.

Chaque titulaire d'un mandat électif ou désignatif pourra, dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise, bénéficier d'un abonnement national SNCF ou AIR France. Les frais d'adhésion liés à ces abonnements seront pris en charge par la Direction.

Une étude sera réalisée par la Direction afin de s'assurer de l'intérêt économique de l'abonnement, prenant en compte, notamment la localisation et la fréquence des déplacements. Un bilan sera fait chaque fin d'année de manière à décider du maintien ou non de l'abonnement pour l'année à venir.

Lorsque le déplacement dépasse une durée de 3 heures, l'abonnement peut être en 1^{ère} classe.

10.1.3.2. AVANCE PERMANENTE

Afin de faciliter le paiement des frais de déplacements, la Société attribuera une avance.

Cette avance forfaitaire et unique pour la durée du mandat s'élève à 800€ à chaque DSC, DSN, de 300€ pour les membres du CCE et de 200€ pour les membres du CE et les délégués syndicaux qui en feront la demande auprès de la Direction.

Il est expressément convenu que ce dispositif ne remet pas en cause l'obligation pour les bénéficiaires de cette avance de justifier de frais engagés qui seront remboursés selon les procédures en vigueur dans l'entreprise.

Les bénéficiaires de cette avance permanente s'engagent à justifier l'ensemble des frais engagés.

En cas de perte du mandat, cette avance sera régularisée sur la paie du mois suivant la perte de mandat, ou du dernier bulletin de paie en cas de départ de l'entreprise dès lors que les remboursements en cours ont été régularisés.

10.1.3.3. BUDGET DE CONTRIBUTION A LA CONCERTATION SOCIALE

Un budget forfaitaire est attribué à chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF.

Ce budget est versé aux fédérations nationales des Organisations Syndicales Représentatives.

Le versement de cette dotation s'opère sous la forme d'un virement mensuel de 2200 euros au plus tard le 15 de chaque mois. Cette somme comprend un forfait destiné à prendre en charge les communications de téléphone portable des DSC et DSN.

Cette dotation forfaitaire et mensuelle est utilisée par chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de CSF pour faire face aux éventuelles dépenses dont la prise en charge ne serait pas prévue par le présent accord.

10.1.3.4. TRANSMISSION DE DOCUMENTS

Afin de permettre à chaque groupe de négociation nationale de préparer au mieux les réunions plénières, des documents préparatoires, à chaque fois que cela est possible, seront préalablement transmis aux DSC et aux DSN. Les documents seront transmis aux DSC, par mail, par la Direction dès qu'ils seront finalisés.

10.1.3.5. CREDITS D'HEURES SPECIFIQUES

Il est alloué à chaque DSC et DSN un crédit supplémentaire de 20 heures mensuelles, qui s'ajoute aux crédits légaux et conventionnels dont ils peuvent bénéficier au titre d'autres mandats électifs ou désignatifs.

En outre, il est maintenu le principe de l'attribution à chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de CSF d'un crédit d'heures spécifique et global, de 90 heures par mois.

Ce crédit d'heures de 90 heures par mois est distinct des heures passées aux réunions de négociation à l'initiative de la Direction, du crédit d'heures de délégation de chaque DS et rémunérées comme temps de travail.

Ce crédit pourra notamment être utilisé afin de permettre le déplacement des représentants du personnel les plus éloignés conviés à la réunion annuelle de leur organisation syndicale (prévue à l'article 10.1.3.8 de la convention d'entreprise).

Ce crédit d'heures peut être réparti par le DSC entre les DSN, les DS, et les RS, de la même Organisation Syndicale Représentative.

Ces heures sont présumées être utilisées conformément à leur objet.

Ce crédit d'heures spécifique ne pourra être dépassé ; il devra être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise et dans le cadre des missions du bénéficiaire. Il pourra être reporté sur 2 mois, sous réserve de l'envoi mensuel par le DSC de la répartition du crédit d'heures indiquant le solde à reporter.

Le DSC adresse lors de la première semaine de chaque mois à la DRH CSF le document « **Gestion du crédit d'heures spécifique- État mensuel** » (concernant le mois écoulé) annexé à l'accord sur l'exercice du droit syndical et sur le fonctionnement des institutions représentatives du Personnel (Annexe 1). La Direction se chargera de le transmettre aux Directions des Ressources Humaines des Régions.

De même, un document de suivi des heures de délégation (Annexe 2) doit être transmis de façon mensuelle au supérieur hiérarchique auquel le salarié est rattaché.

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

Ce document de suivi des heures de délégation doit ainsi être rempli par les salariés détenant un mandat et devant s'absenter dans le cadre de l'utilisation de ses heures de délégation ; chaque mois l'intéressé complète son document de suivi en précisant les heures réellement prises, pour chaque mandat, et le remet à son supérieur hiérarchique.

10.1.3.6. MOYENS INFORMATIQUES

Dans le cadre du présent accord, chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de CSF se verra dotée du matériel suivant :

- un ordinateur portable pour chaque DSC et DSN avec une garantie de 3 ans, muni du pack office. Ces PC ne seront pas dotés du réseau global Carrefour ;
- une imprimante multifonction (imprimantes – fax– scanners) avec WIFI et une cartouche d'encre de rechange pour chaque DSC et DSN.

Le matériel attribué permettra l'envoi et la réception de fax.

Le matériel remis postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord pourra être renouvelé à la demande du DSC tous les 4 ans, sous réserve de sa restitution.

En cas de panne du matériel, au-delà de la période de garantie, la maintenance sera assurée par le service informatique de l'entreprise. Si le matériel n'est pas jugé réparable par le service informatique, il sera procédé à son renouvellement.

La Direction s'engage à ce que le service informatique conservera la confidentialité des données informatiques lorsqu'un ordinateur lui sera remis pour réparation.

En cas de perte de mandat, l'ancien DSN ou l'ancien DSC remettra l'ordinateur portable, l'imprimante multifonction au nouveau DSN ou DSC de son organisation syndicale.

En cas de perte ou de vol du matériel, la Direction ne prendra pas en charge le renouvellement dudit matériel.

Enfin, il est précisé que les coûts liés au branchement de la ligne seront pris en charge par l'entreprise.

Le coût de l'abonnement sera pris en charge par l'entreprise dans la limite de 35 euros par mois par DSC et DSN (clef 3G ou abonnement Internet « classique ») sur présentation de justificatif.

Tout autre consommable (cartouches d'encre supplémentaires, papiers...) – autre que ceux prévus ci-dessus – ainsi que la maintenance ne seront pas pris en charge par la Direction.

10.1.3.7. ASSISTANCE DES SALARIES DANS LE CADRE D'UNE PROCEDURE DE LICENCIEMENT

L'ensemble des frais de déplacement et des frais de repas occasionnés par la mission d'assistance de la part d'un DSC ou d'un DSN, vis-à-vis d'un salarié dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement, sera intégralement remboursé sur présentation de justificatifs et selon les modalités prévues dans l'article 10.1.3.1 du présent accord.

L'ensemble des frais de déplacement et des frais de repas occasionnés par la mission d'assistance de la part d'un DS, ou RS au CE, vis-à-vis d'un salarié dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement, sera intégralement remboursé sur présentation de justificatifs et selon les modalités prévues dans l'article 10.1.3.1 du présent accord. Le DSC sollicité pour l'intervention d'un DS ou d'un RS au CE veillera, dans la mesure du possible, à faire intervenir le représentant de son organisation syndicale le plus proche géographiquement, afin de limiter les frais de déplacement.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Le salarié de l'entreprise assistant un autre salarié de l'entreprise dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement sera remboursé de ses frais de transports exposés à cet effet.

Le déplacement s'effectuera dans le respect de la procédure voyage applicable dans l'entreprise.

10.1.3.8. REUNION ANNUELLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DANS CSF

Une fois par an, le Délégué Syndical Central, les Délégués Syndicaux Nationaux, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux du CCE et des Comités d'établissement CSF, de chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de CSF pourront se réunir trois journées consécutives incluant les temps de déplacement.

Les modalités d'organisation (telles que la réservation de la salle, des repas et éventuellement de l'hébergement, les convocations) seront prises en charge par les Organisations Syndicales Représentatives.

La Direction prendra en charge les frais de déplacement sur présentation de justificatifs et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ainsi que les frais de restauration pour quatre repas et deux nuits d'hébergement qui seront remboursés dans la limite d'un forfait de 300 € par personne. Ce montant pourra être revu en fonction de l'inflation.

La Direction participera à la location d'une salle de réunion dans la limite de 200€ par jour par Organisation Syndicale Représentative, par an, sur présentation de justificatifs.

Le temps passé à cette réunion syndicale y compris les temps de déplacement sera payé comme temps de travail pour les participants définis plus haut et ayant effectivement participé à la réunion et ce, dans la limite de 21 heures maximum pour les 3 jours, comprenant les temps de déplacement et de réunion.

. A cette fin, une feuille d'émargement des membres présents devra être transmise par le Délégué Syndical Central de chaque Organisation syndicale à la Direction des Ressources Humaines CSF au plus tard 7 jours calendaires suivant la date de la réunion.

Afin de ne pas perturber l'organisation des magasins et des services, chaque Délégué Syndical Central CSF devra communiquer, par écrit, à la Direction des Ressources Humaines CSF au moins 15 jours avant la réunion :

- la date de la réunion,
- le lieu de la réunion.

10.1.3.9. INFORMATION SYNDICALE

Chaque organisation syndicale disposera dans chaque magasin et siège d'un panneau destiné à l'affichage des tracts de son organisation. Ces panneaux devront permettre un affichage sur une surface équivalente au minimum à 6 feuilles de format A4, soit 42 cm de largeur pour 90 cm de longueur.

Ces panneaux seront placés sur le lieu de passage des salariés et les caméras de vidéo surveillance ne seront pas orientées vers les panneaux.

Article 10.1.4. REMUNERATION DES TITULAIRES D'UN MANDAT DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

Conformément à l'accord de groupe Carrefour sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'exercice d'un mandat électif ou désignatif par un salarié ne peut être pris en compte pour arrêter toute décision concernant sa rémunération.

Dans ce cadre, l'ensemble des entretiens annuels des salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical seront remontés au service des ressources humaines.

10.1.4.1. CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE/D'OBJECTIFS DES SALARIES DSC OU DSN DISPENSES D'ACTIVITE (CADRES, AGENTS DE MAITRISE, EC4)

10.1.4.1.1. AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

Les DSC et DSN pourront demander à bénéficier pendant la durée de leur mandat d'une dispense totale d'activité, par avenant à leur contrat de travail. La Direction s'assurera que les salariés dispensés d'activité bénéficieront de la réglementation relative aux visites médicales.

Dans ce cadre, la dispense totale d'activité des agents de maîtrise et des cadres n'aura pas de conséquence sur la part individuelle variable de la rémunération. Celle-ci sera égale au montant le plus favorable entre la moyenne des primes obtenues les 3 années précédentes ou le montant moyen des primes versé aux autres salariés relevant du même niveau appartenant à la même région, pour l'année considérée.

10.1.4.1.2. EC4

Les règles décrites ci-dessus s'appliquent également aux employés commerciaux niveau 4 pouvant bénéficier d'une prime d'objectifs.

Ainsi, la dispense totale d'activité des employés commerciaux niveau 4 titulaires d'un mandat de DSC ou DSN n'aura pas de conséquence sur la part individuelle variable de la rémunération. Celle-ci sera égale à la moyenne des primes obtenues les 3 années précédentes.

10.1.4.2. CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE/D'OBJECTIFS DES AUTRES SALARIES TITULAIRES D'UN MANDAT ELECTIF OU DESIGNATIF EXIGEANT UNE DISPONIBILITE REELLE AU MOINS EQUIVALENTE A 50% DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL (CADRES, AGENTS DE MAITRISE, EC4)

10.1.4.2.1. AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

Dans un souci d'équité avec les DSC et DSN totalement dispensés d'activité, les salariés titulaires de plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux et exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail, en dehors de tout détachement, verront sur l'année considérée leur prime de performance globale divisée en 2 parties et calculée de la façon suivante :

1. Une partie de la prime est calculée en fonction des résultats déterminés après échanges avec le salarié. Cette prime étant calculée sur la base d'objectifs réduits tenant compte de leur durée de présence sur le magasin/siège (durée inférieure à 50% de la durée contractuelle).

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

En conséquence, le montant de cette partie de la prime ne pourra être supérieur à 50% du montant total maximum de la prime de performance.

2. L'autre partie de la prime est détachée de la performance du salarié sur son poste de travail et correspond sur l'année considérée au montant moyen des primes versé aux autres salariés relevant du même niveau pour l'année considérée.

En conséquence, le montant de cette partie de la prime ne pourra être supérieur à 50% du montant total maximum de la prime de performance.

10.1.4.2.2. EC4

Les règles décrites ci-dessus s'appliquent également aux employés commerciaux niveau 4 pouvant bénéficier d'une prime d'objectifs.

10.1.4.3. CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE/D'OBJECTIFS DES AUTRES SALARIES TITULAIRES D'UN MANDAT ELECTIF OU DESIGNATIF EXIGEANT UNE DISPONIBILITE REELLE INFERIEURE A 50% DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL (CADRES, AGENTS DE MAITRISE, EC4

La prime est calculée sur la base d'objectifs tenant compte de la durée de présence sur le magasin/siège.

-1er Septembre 2019-

Article 10.2. LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DE CSF

Article 10.2.1. CADRE JURIDIQUE

A l'occasion de la prochaine tenue des élections professionnelles pour l'année 2016, les parties ont souhaité, dans le cadre du présent avenant, modifier les dispositions de l'accord sur la représentation du personnel au sein de CSF du 22 mai 2014 relatives :

- au périmètre de mise en place des Comités d'Etablissement (article III.1) ;
- au nombre de sièges des Comités d'Etablissement (article III.2.1) ;
- aux moyens matériels des Comités d'Etablissement (article III.4) ;
- au nombre de sièges du Comité Central d'Entreprise (article IV.1.1) ;
- au CHSCT et au périmètre de sa mise en place (articles V et V.1) ;
- au nombre de mandats des Délégués Syndicaux (article VI.2) ;
- à la durée des mandats des représentants du personnel élus (article VII).

Les dispositions du présent avenant se substituent donc intégralement à celles figurant aux articles précités (articles III.1, III.2.1, III.4, IV.1.1, V, V.1, VI.2, VII) de l'accord du 22 mai 2014 sur la représentation du personnel au sein de CSF.

Les autres dispositions de l'accord du 22 mai 2014 restent en vigueur et inchangées.

Ces dispositions resteront en vigueur jusqu'aux prochaines élections.

Article 10.2.2. COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

10.2.2.1. DATE DE MISE EN PLACE

Le CCE sera mis en place le lendemain de la première réunion des Comités d'Etablissement. C'est à cette date que le CCE transitoire prendra fin.

10.2.2.2. COMPOSITION DU CCE

10.2.2.2.1. NOMBRE DE SIEGES

Conformément à l'article 10.3.1. du présent accord, les parties constatent, à la date du transfert, que le nombre de siège du Comité Central d'entreprise est défini comme suit :

Conformément aux décisions du Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Calvados en date du 28 novembre 2002 et du 21 avril 2005, le Comité Central d'Entreprise CSF comporte actuellement 20 sièges de titulaires et 20 sièges de suppléants.

En conséquence, le nombre total des membres du comité Central d'Entreprise est de vingt titulaires et un nombre égal de suppléants :

Les postes de titulaires et de suppléants sont répartis comme suit : 2 titulaires et 2 suppléants par Comité d'Etablissement.

Les deux sièges (1 siège titulaire et un siège suppléant) réservés aux ingénieurs, chefs de services et cadres administratifs commerciaux, ou technique assimilés sont attribués à l'établissement « Siège National ».

La composition de cette instance sera maintenue.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Comité d'Etablissement	Nombre total de sièges de titulaires au C.C.E.	Nombre total sièges de suppléants au C.C.E.	Dont sièges réservés cadres
Nord et Est	2	2	
IDF Paris Est	2	2	
IDF Région Parisienne Ouest	2	2	
Centre	2	2	
Rhône Alpes	2	2	
Sud-Est	2	2	
Ouest	2	2	
Nord-Ouest	2	2	
Sud-Ouest	2	2	
National	2	2	1T / 1 S

10.2.2.2.2. REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CCE

Conformément à l'article L2327-6 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative au sein de C.S.F. pourra désigner un représentant syndical au C.C.E. de C.S.F.

10.2.2.3. DESIGNATION DES MEMBRES DU CCE AU SEIN DU CE

En fonction de la répartition ci-dessus, les membres titulaires des Comités d'Etablissement concernés éliront, au scrutin uninominal majoritaire à un tour et à bulletin secret, le ou les membres titulaires et suppléants, amenés à siéger au Comité Central d'Entreprise, étant précisé que :

- Pour l'élection des membres du CCE, il n'y a pas lieu de voter par collège distinct, seuls les titulaires des Comités d'Etablissement sont électeurs, les suppléants ne votant que s'ils remplacent un titulaire absent,
- Seuls peuvent être titulaires au CCE les membres élus titulaires de leur Comité d'Etablissement,
- Peuvent être suppléants au CCE, indifféremment, les membres élus titulaires ou suppléants de leur Comité d'Etablissement,

- En cas de partage de voix, entre deux candidats, le plus âgé est déclaré élu.

Cette désignation devra intervenir lors de la première réunion du Comité d'Etablissement.

10.2.2.4. FIN DES MANDATS

La fin du mandat au sein du Comité d'Etablissement entraîne, quel qu'en soit la cause, la cessation des fonctions au CCE.

En tout état de cause le renouvellement d'un Comité d'Etablissement suite à des élections entraîne la cessation des fonctions des représentants dudit Comité au CCE ; une nouvelle désignation doit par conséquent avoir lieu lors de la première réunion du CE.

10.2.2.5. REMPLACEMENT

10.2.2.5.1. REMPLACEMENT DES TITULAIRES TEMPORAIREMENT ABSENTS

Un des principes ayant prévalu à la composition du CCE a été de privilégier la représentation de l'ensemble des Comités d'Etablissement.

Conformément au Code du travail, les remplacements doivent s'effectuer parmi les suppléants d'un même Comité d'Etablissement et se feront selon les critères suivants :

1. L'appartenance syndicale ;
2. La catégorie ;
3. L'âge.

10.2.2.5.2. REMPLACEMENT DES TITULAIRES AYANT CESSE DEFINITIVEMENT SES FONCTIONS

Afin de conserver une représentation des Comités d'établissements au sein du CCE similaire à celle d'origine, il sera procédé à une nouvelle désignation par le Comité d'établissement dont le membre ayant définitivement cessé ses fonctions était issu. Le mandat du nouveau membre du CCE ainsi désigné durera jusqu'au renouvellement du CE qui l'a désigné.

10.2.2.6. MISSIONS

Le Comité Central d'Entreprise assure les attributions définies aux articles L.2327-2 du Code du travail. A ce titre, le CCE exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs de la Direction de l'établissement. Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers important concernant l'entreprise dans sa globalité. En outre, les questions relevant de l'établissement et ayant fait l'objet d'une consultation du Comité d'Etablissement pourront donner lieu à une information auprès des membres du CCE.

10.2.2.7. MOYENS

10.2.2.7.1. HEURES DE DELEGATION

Chaque mois, le secrétaire du Comité central d'entreprise de CSF bénéficiera d'un crédit d'heures supplémentaires de 2 heures.

10.2.2.7.2. REUNION ORDINAIRE, EXTRAORDINAIRE ET PREPARATOIRE

Le CCE se réunit au minimum une fois par semestre civil sur convocation de son Président.

Une réunion préparatoire sera organisée soit l'après-midi de la veille de chaque réunion plénière, soit le matin même si la réunion plénière se tient l'après midi, de manière à permettre aux membres du CCE de se rencontrer pour préparer cette réunion.

Le CCE peut se réunir en réunion extraordinaire soit sur convocation de son Président, soit à la demande de la majorité de ses membres. Dans le cas d'une convocation à l'initiative du Président, le coût de la rédaction du procès verbal sera pris en charge par la Direction.

Le temps consacré par les membres du CCE (Titulaires et Suppléants ainsi que les Représentants Syndicaux) à ces réunions ordinaires, extraordinaires et préparatoires sera payé comme du temps de travail.

Le CCE sera composé des membres titulaires et suppléants désignés par les CE, des représentants syndicaux auprès du CCE ainsi que de trois représentants de la Direction accompagnés selon les points traités d'un intervenant.

Les procès verbaux signés des réunions sont diffusés par la Direction aux Régions afin de les transmettre aux Directeurs de magasin pour affichage. Ils sont également envoyés par messagerie aux DSC.

10.2.2.7.3. GESTION DES FRAIS ENGAGES AU TITRE DES DEPLACEMENTS INHERENTS AUX REUNIONS CCE – REPAS, DEPLACEMENT, HEBERGEMENT

Les éventuels frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des membres du CCE et des RS au CCE seront pris en charge, conformément aux dispositions de l'article 10.1.3.1 de la présente convention.

10.2.2.8. INFORMATION SUR LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Conformément aux dispositions légales, une fois par an, le président de C.S.F en sa qualité d'organe social de la société présentera en C.C.E, la politique de l'entreprise et répondra aux questions des membres de l'instance.

Article 10.2.3. COMMISSIONS NATIONALES

10.2.3.1. COMMISSION ECONOMIQUE

Conformément aux dispositions légales, la commission économique obligatoire a été mise en place au niveau de l'entreprise (CCE).

Outre les cinq membres désignés par le CCE, le DSC de chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner deux représentants (le RS de son organisation au CCE et un représentant choisi parmi les membres titulaires ou suppléants de son organisation au CCE), qui seront membres de la commission économique du CCE.

Les réunions de la commission se dérouleront en présence de 4 représentants de la Direction dont le contrôleur de gestion CSF et une personne pour la prise de notes, avec l'accord des membres de la commission.

Une réunion préparatoire sera organisée et prise en charge par la Direction. Elle aura lieu sur une journée, une à deux semaines avant la réunion plénière. Il n'y aura pas de prise en charge de frais d'hébergement.

10.2.3.2. COMMISSION NATIONALE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

10.2.3.2.1. COMPOSITION DE LA CNHSCT

Cette commission, animée par trois représentants de la Direction, est composée d'un membre désigné par chaque Commission Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail de chaque CE, de sorte que chaque périmètre y soit représenté.

Le Délégué syndical central de chaque Organisation Syndicale Représentative ou son représentant pourra assister aux réunions de cette commission.

10.2.3.2.2. MISSIONS DE LA CNHSCT

Lorsqu'un projet – notamment un accord d'entreprise aura un impact au niveau de l'entreprise dans sa globalité, en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, la commission en sera informée.

Il est précisé que la CNHSCT et les commissions HSCT des Comités d'Etablissement ne se substituent pas aux CHSCT des établissements.

Toute nouvelle procédure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que les projets d'introduction de nouvelles technologies seront présentés à la Commission Nationale Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

Dans le cadre des réunions de la Commission Nationale Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, la direction apporte des réponses aux questions formulées par les membres de la Commission Nationale Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

10.2.3.2.3. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DE LA CNHSCT

Un secrétaire pourra être désigné au sein de la CNHSCT parmi ses membres. Il bénéficiera d'un crédit de 5 heures de délégation par réunion. Ce crédit d'heures lui permettra notamment de collecter les questions des membres en vue de la réunion.

10.2.3.3. COMMISSION NATIONALE DE LA FORMATION

Il est institué une commission Nationale de la Formation.

Cette commission se réunit deux fois par an pour préparer les consultations du CCE relatives à la formation professionnelle. Elle se réunit avant la consultation du CCE afin d'examiner les documents relatifs à la formation professionnelle transmis aux membres du CCE. Lors ces réunions, un focus pourra être fait avec les membres sur des projets de formation spécifiques.

Elle est composée de :

- 3 représentants de la Direction, dont le Responsable du Service Formation ou la personne qu'il aura désignée ;
- 2 représentants par organisation syndicale représentative.

10.2.3.4. COMMISSION NATIONALE EMPLOI (NAO 2015)

Les parties au présent accord conviennent de créer une Commission Nationale «Emploi» ayant pour mission de suivre les évolutions de l'emploi au sein de CSF.

Elle est composée de :

- 2 représentants de la Direction,
- 2 représentants par organisation syndicale représentative au sein de CSF.

Son rôle consiste à anticiper et suivre les évolutions en matière d'emploi ou d'organisation du travail au sein de CSF, à suivre les projets liés à la G.P.E.C. ainsi que les projets de réorganisation.

Cette commission se réunit 4 fois par an.

Afin d'étudier les spécificités de certaines fonctions (notamment accueil et drive) et de développer l'employabilité des salariés, une étude portant sur la classification de certains emplois identifiés au sein de CSF sera réalisée au second semestre 2015 au sein de la commission. Dans ce cadre, des propositions (notamment sur les conditions de travail, organisation de travail, fiches de fonction lorsque le métier n'est pas classifié dans la CCN ou les classifications) pourront être faites par les membres et analysées au sein de la commission.

Article 10.2.4. COMITE D'ETABLISSEMENT

10.2.4.1. PERIMETRE DE MISE EN PLACE

Il apparaît que le niveau de reconnaissance de l'établissement pour la mise en place des Comités d'Etablissement, en adéquation avec leurs missions et attributions, se situe au niveau de la Direction Opérationnelle.

Ainsi, et afin de garantir le bon fonctionnement et l'efficacité des Comités d'Etablissement, il sera constitué 9 regroupements de sites (magasins et sièges régionaux) et un regroupement pour les sites sur lesquels travaillent les salariés des fonctions support de la société CSF.

Les principes pris en compte pour la définition des périmètres des comités sont les suivants :

- le rattachement opérationnel et commercial ;
- le périmètre géographique ;
- la taille des magasins ;
- les axes de communication.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Il a donc été défini des établissements qui regroupent plusieurs départements. Toutefois, afin de garantir une cohérence optimale de communauté d'intérêts collectifs de salariés, il a été privilégié le rattachement opérationnel et commercial dans le cas particulier des départements frontaliers, notamment entre zones commerciales.

Direction commerciale	Comité d'établissement	Départements concernés	Rattachements particuliers
Direction Opérationnelle NORD ET EST Site Aire sur la Lys	CE NORD ET EST	02, 08, 52, 54, 55, 57, 59, 62, 67, 68, 70 80, 88, 90	<ul style="list-style-type: none"> • Grandvilliers St Fus (60)
Direction Opérationnelle ILE DE FRANCE Site Evry	CE PARIS EST	10, 51, 75, 77, 94	<ul style="list-style-type: none"> • Mercin et Vaux (02), • Villers Cotterets (02)
	CE REGION PARISIENNE OUEST	60, 78, 91, 92, 93, 95	
Direction Opérationnelle CENTRE Site Le Subdray	CE CENTRE	03, 15, 18, 23, 36, 41, 45, 58, 63, 87, 89	<ul style="list-style-type: none"> • Brioude (43) • Aytré (17)
Direction Opérationnelle RHONE ALPES Site Lagnieu	CE RHONE ALPES	01, 21, 25, 38, 39, 42, 43, 69, 71, 73, 74	<ul style="list-style-type: none"> • Ambert (63)
Direction Opérationnelle SUD EST Site Salon de Provence	CE SUD EST	2A, 2B, 04, 05, 06, 07, 13, 26, 30, 34, 48, 83, 84	
Direction Opérationnelle OUEST Site de Cesson Sevigné	CE OUEST	17, 22, 29, 35, 37, 44, 49, 53, 56, 72, 79, 85, 86	<ul style="list-style-type: none"> • Bonneval -Chartres (28), • Vendome St Ouen (41), • Orléans -St Mesmin (45), • Pontorson (50) • Belleme (61)

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Direction commerciale	Comité d'établissement	Départements concernés	Rattachements particuliers
Direction Opérationnelle NORD OUEST Site de Mondeville	CE NORD OUEST	14, 27, 28, 50, 61, 76	<ul style="list-style-type: none"> • Gargenville (78), • Le Pontel (78), • Mezières (78), • Milly La Forêt (91), • Ballancourt (91), • Marolles en Hurepoix (91), • Breuillet StCheron (91)
Direction Opérationnelle SUD OUEST Site de Colomiers	CE SUD OUEST	09, 11, 12, 16, 19, 24, 31, 32, 33, 40, 46, 47, 64, 65, 66, 81, 82	
Siège National Site de Massy	CE SIEGE		

Les parties conviennent expressément qu'en cas d'acquisition par la société CSF de nouveaux magasins entrant dans le périmètre de la société CSF, le rattachement de ces magasins à un des neuf comités d'établissement s'effectuera selon leur localisation géographique.

10.2.4.2. FONCTIONNEMENT

10.2.4.2.1. NOMBRE DE SIEGES

Le nombre de sièges à pourvoir pour les élections 2016 est le suivant :

Effectif de l'établissement (en ETP)	Nombre de sièges titulaires	Nombre de sièges suppléants
100 à 399,99 salariés	5	5
400 à 749,99 salariés	6	6
750 à 999,99 salariés	7	7
1 000 à 1 499,99 salariés	8	8

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

1 500 à 1 999,99 salariés	10	10
2 000 à 2 999,99 salariés	14	14
3 000 à 3 999,99 salariés	15	15
CE Nord et Est	17	17

Pour le calcul du nombre de sièges, il sera tenu compte des effectifs réactualisés à la date du 31 août 2016.

Les parties indiquent que le nombre de sièges attribué pour l'établissement Nord et Est est lié à la volumétrie de ses effectifs et à la spécificité géographique de cet établissement et notamment au fait que cet établissement est géographiquement très étendu. »

10.2.4.2.2. REPRESENTANTS SYNDICAUX

Les représentants syndicaux sont désignés conformément aux dispositions légales en vigueur. Il est rappelé qu'à ce jour, l'article L.2324-2 du Code du Travail prévoit que « chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité».

10.2.4.3. MISSIONS

Le comité d'Etablissement exerce ses attributions conformément aux articles L431-1 et suivants du Code du travail. Il est ainsi à ce titre informé et/ou consulté sur les questions, entrant dans le cadre de ses prérogatives, qui ont trait à l'organisation, à la gestion, et à la marche générale de l'établissement. Les questions excédant le périmètre de l'établissement sont de la compétence du CCE.

A ce titre en cas d'intégration (de même qu'en cas de cession) d'un magasin, le Comité d'Etablissement concerné sera consulté et le CCE informé.

En effet, ces opérations font partie intégrante de l'activité d'un réseau commercial (passage en franchise, reprise...). La décision et la mise en œuvre de telles opérations ne se décident pas au niveau national et ne constituent pas une modification importante des structures de production de l'entreprise.

Néanmoins, dans l'éventualité de projets plus importants dont la décision relève de la Direction nationale et dont les conséquences ont un impact sur la structure de production comme par exemple le rachat ou la cession d'un groupe de magasins à un concurrent, le CCE serait consulté.

10.2.4.4. MOYENS

10.2.4.4.1. MOYENS MATERIELS

Chaque comité d'établissement se verra attribuer un local avec une surface adaptée et le matériel défini ci-dessous en adéquation avec ses besoins.

La situation géographique du local de chaque comité sera, à la date de signature du présent avenant, la suivante :

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Comité d'établissement	Lieu du local
Nord et Est	Aire sur la Lys
IDF Paris Est	Noisiel
IDF Région Parisienne Ouest	Suresnes
Centre	Le Subdray
Sud Est	Salon de Provence
Ouest	Cesson Sévigné
Nord Ouest	Mondeville
Sud Ouest	Colomiers
Rhône Alpes	Saint Vulbas
National	Massy

La situation géographique du local des comités pourra évoluer en fonction, le cas échéant, des modifications des établissements.

Chaque comité se verra attribuer :

- un ordinateur et une imprimante ;
- un téléphone, un répondeur et la pose des lignes téléphoniques nécessaires (avec imputation au comité d'établissement des coûts des communications) ;
- un accès aux moyens de photocopie et de reprographie existants au niveau du site du local (avec un code d'imputation spécifique au comité d'établissement). »

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

10.2.4.4.2. BUDGET DE FONCTIONNEMENT ET CONTRIBUTION PATRONALE AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Montant et modalités de versement

La subvention globale de fonctionnement pour l'ensemble des Comités d'Etablissement est de 0,2% de la masse salariale brute de l'entreprise.

La contribution patronale globale aux activités sociales et culturelles pour l'ensemble des Comités d'Etablissement est à 0,8% de la masse salariale brute de CSF.

Règles d'attribution des sommes aux Comités d'établissement

La subvention de fonctionnement et la contribution patronale aux activités sociales et culturelles définies pour l'ensemble des C.E. seront attribuées aux différents Comités d'Etablissement en fonction de leur propre masse salariale.

Approbation des comptes annuels

Conformément à l'article L2325-49 du code du travail, les comptes annuels du comité d'entreprise sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière spécifique.

10.2.4.4.3. HEURES DE DELEGATION

Chaque mois, le secrétaire et le trésorier des comités d'établissement de CSF bénéficieront d'un crédit d'heures supplémentaires de 2 heures chacun.

10.2.4.4.4. REUNIONS PREPARATOIRES

Les membres de chaque Comité d'établissement pourront décider lors des réunions plénières, d'organiser neuf réunions préparatoires par an. Ces réunions se dérouleront au minimum sur une demi-journée, de préférence la veille de la réunion plénière (ou le matin de la réunion lorsque celle-ci se situe sur une demi-journée).

Lorsqu'une réunion exceptionnelle est organisée à la demande de l'employeur, les membres pourront bénéficier d'une réunion préparatoire supplémentaire.

Les dates de ces réunions seront déterminées par le secrétaire et en accord avec le Comité d'établissement.

Le temps passé par les membres du Comité d'établissement (titulaires, suppléants et représentants syndicaux) à ces réunions préparatoires sera payé comme du temps de travail.

Les dispositions du présent article n'excluent pas la possibilité pour le président de chaque CE de définir des réunions préparatoires supplémentaires en fonction des besoins.

La participation à cette réunion préparatoire sera payée comme du temps de travail. Les éventuels frais de déplacements, d'hébergement et de restauration seront pris en charge conformément aux dispositions de l'article 10.1.3.1 de la présente convention collective.

Il est recommandé de mettre à disposition des salariés un PV du CE et du CCE dans un présentoir installé à proximité du panneau CE.

Tout autre disposition liée au fonctionnement du CE sera laissée à l'initiative des Présidents desdits CE.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

10.2.4.4.5. MOYENS DE LA COMMISSION HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES COMITES D'ETABLISSEMENT

Une Commission Hygiène Sécurité et Conditions de Travail est créée au niveau de chaque CE.

Cette commission est composée de 4 membres maximum.

La commission pourra décider de visiter tous les magasins et sites entrant dans le périmètre du Comité d'établissement.

Par ailleurs, en cas d'incident grave en magasin (braquage, accident de travail grave), les membres des commissions HSCT du périmètre de l'établissement concerné en seront informés par la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle.

Il est précisé que ces commissions ne se substituent pas aux CHSCT des établissements.

Pour rappel, dans le cadre de l'accord sur la santé au travail eu sein de CSF, la Direction prend en charge les frais et le temps inhérent aux visites en magasin de chaque commission Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail créée au niveau de chaque Comité d'établissement, dans la limite de :

- 6 jours par an accordés à la commission pour les Comités d'établissement couvrant moins de 70 magasins intégrés CSF, auxquels s'ajoutent 7 heures pour la rédaction des comptes rendus à se partager entre les membres. Ces moyens sont accordés à la commission dans son ensemble. Toutefois, les parties signataires conviennent que la commission puisse se diviser en deux groupes de 2 personnes pour réaliser les visites des magasins ; dans ce cas, les moyens sont accordés dans la limite de 6 jours par groupe de 2 personnes ;

- 8 jours par an accordés à la commission pour les Comités d'établissement couvrant plus de 70 magasins intégrés CSF, auxquels s'ajoutent 14 heures pour la rédaction des comptes rendus à se partager entre les membres. Ces moyens sont accordés à la commission dans son ensemble. Toutefois, les parties signataires conviennent que la commission puisse se diviser en deux groupes de 2 personnes pour réaliser les visites des magasins ; dans ce cas, les moyens sont accordés dans la limite de 8 jours par groupe de 2 personnes.

Les membres de la commission seront accueillis par la Direction du site ou l'un de ses représentants.

La visite des locaux devra ne pas apporter une gêne excessive à l'activité du site.

Les membres de la commission auront accès à l'ensemble des locaux collectifs où sont employés des salariés.

La Direction ou son représentant accompagnera le ou les membres de la commission au cours de sa visite, afin de lui apporter toute précision jugée nécessaire.

Si les membres de la commission le jugent utile, les observations et remarques liées aux visites devront être transmises à la Direction des Ressources Humaines convoquant la commission. Par ailleurs, un rapport sera présenté au Comité d'Etablissement.

La Direction des Ressources Humaines qui convoque cette Commission, ainsi que la Direction du site concerné, devront être préalablement informées du déplacement envisagé, ainsi que de la date et de l'heure prévues pour chaque visite.

Ces déplacements seront pris en charge par la société, conformément aux modalités définies dans le présent accord et dans le respect des dispositions applicables dans l'entreprise.

Le temps passé sera payé comme du temps de travail et les frais occasionnés seront donc intégralement remboursés sur présentation d'un justificatif, selon les règles en vigueur dans l'entreprise (Article 10.1.3.1).

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Il est également précisé que le calendrier des visites sera transmis aux Directeurs pour information des Délégués du Personnel et/ou du CHSCT et au comité d'établissement.

Guide des visites des commissions HSCT des CE.

Dans le cadre de l'accord sur la santé au travail au sein de CSF, un guide de visite a été élaboré avec les membres de la commission de suivi. Ce guide qui se présente sous la forme d'une grille d'audit, permet aux membres des commissions HSCT des CE de connaître les principales vérifications à opérer en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail lors de leur visite en magasin. La présentation sous forme de grille permet aux membres des commissions de procéder à une consolidation des résultats des visites des magasins de leur Direction opérationnelle.

Les membres des commissions HSCT transmettront les résultats des visites à la Direction des Ressources Humaines de leur Direction Opérationnelle et au Directeur du magasin concerné par la visite pour communication aux membres du comité d'établissement et au CHSCT et/ou DP du magasin.

Par ailleurs, afin d'aider les Directeurs de magasins à préparer les visites des commissions HSCT des CE, le guide des visites, qui reprend notamment la liste des documents à tenir à disposition, leur sera transmis en amont.

Les membres de la commission de suivi pourront proposer des évolutions du guide des visites.

Article 10.2.5. LES DELEGUES DU PERSONNEL

10.2.5.1. PERIMETRE

Conformément à l'article 10.3.1 du présent accord, les parties constatent, à la date du transfert, que le périmètre de désignation des Délégués du Personnel est défini comme suit :

Les principales missions et attributions des Délégués du Personnel étant de présenter les réclamations individuelles ou collectives sur l'application de la loi ou des accords collectifs et sur les conditions de travail, ces représentants du personnel doivent accomplir leurs missions au plus proche des postes de travail, afin de pouvoir être en contact direct avec les salariés et transmettre ainsi efficacement leurs réclamations.

La notion d'établissement à retenir pour la mise en place des DP correspond à un magasin ou à un siège.

10.2.5.2. NOMBRE DE SIEGES

Conformément à l'article 10.3.1 du présent accord, les parties constatent, à la date du transfert, que le nombre de siège des Délégués du Personnel est défini comme suit :

Le nombre de sièges de Délégués du Personnel, pour chaque établissement est fixé, en fonction des effectifs, par l'article R2314-1 du Code du Travail.

En complément de ces dispositions, les parties signataires conviennent que le nombre de sièges attribués aux magasins occupant entre 50 et 74 salariés sera majoré d'un siège titulaire et d'un siège suppléant et sera donc porté à 3 titulaires et 3 suppléants.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Le nombre de sièges à pourvoir sera donc le suivant :

Effectif du site	Nombre de sièges titulaires	Nombre de sièges suppléants
11 à 25	1	1
25,1 à 49,99	2	2
50 à 74,99	3	3
75 à 99,99	3	3
100 à 124,99	4	4
125 à 174,99	5	5
175 à 249,99	6	6
250 à 499,99	7	7

10.2.5.3. MOYENS

10.2.5.3.1. CREDIT D'HEURES

Les délégués du personnel titulaires bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 15 heures.

Les délégués du personnel devront transmettre le document de suivi des heures de délégation (Annexe 2) prévu dans l'article 10.1.3.5 de la présente convention d'entreprise.

10.2.5.3.2. MOYENS ATTRIBUES AUX DELEGUES DU PERSONNEL

Les délégués du personnel titulaires et suppléants sont obligatoirement convoqués à toutes les réunions. Les suppléants peuvent s'exprimer librement aux réunions DP au même titre que les titulaires, et peuvent intervenir sur le lieu de travail.

Les accords d'entreprise sont distribués aux délégués du personnel, au même titre que la convention collective.

Il est rappelé, que conformément à l'article L.2315-6 du code du travail, « *l'employeur met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.* »

10.2.5.3.3. MOYENS SUPPLEMENTAIRES ET FORMATION DES DELEGUES DU PERSONNEL INVESTIS DES MISSIONS DU CHSCT

Il est rappelé que, conformément à l'article L.2313-16 du code du travail, dans les établissements de moins de 50 salariés, s'il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du CHSCT.

La mission du CHSCT, définie par le code du travail (article L.4612-1 et suivants), est de veiller à la conservation de la santé et de la sécurité des travailleurs, à la prévention des dangers et à l'amélioration des conditions de travail.

Les délégués du personnel titulaires et suppléants amenés à exercer les attributions supplétives en matière d'hygiène et de sécurité dans les établissements (magasins/sièges) de moins de cinquante salariés, bénéficient d'un crédit supplémentaire spécifique de deux heures mensuelles venant s'ajouter au crédit visé à l'article 10.3.5.3.1 ci-dessus.

Ce crédit supplémentaire attribué à chaque titulaire et suppléant est individuel et non reportable.

L'octroi de ce crédit supplémentaire spécifique, accordé aux délégués du personnel titulaires et suppléants, cesserait en cas de mise en place d'un CHSCT pour cet établissement.

Les délégués du personnel titulaires et suppléants visés ci-dessus bénéficient, à leur demande, d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Cette formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R 4614-21 du Code du Travail.

Elle peut être assurée, soit par un organisme habilité, en application de R.2325-8 et L.3142-7 du Code du Travail, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son programme et les moyens pédagogiques utilisés devront avoir été soumis préalablement, pour avis, au comité d'établissement.

Ce stage de formation est d'une durée maximale de trois jours ouvrés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Les délégués du personnel titulaires et suppléants désirant bénéficier de cette formation doivent en faire la demande auprès du Directeur de site, dans les conditions prévues à R.4614-30 du Code du Travail.

Chaque délégué du personnel titulaire et suppléant ayant bénéficié d'une formation, pourra solliciter de nouveau le bénéfice de cette formation, sous réserve qu'il en remplisse les conditions, trois ans plus tard.

Article 10.2.6. LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE & DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Des dispositions concernant le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont également présentes dans l'accord sur la santé au travail au sein de CSF du 20 octobre 2015 et l'accord sur l'exercice du droit syndical et sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel au sein de CSF du 22 mai 2014.

10.2.6.1. PERIMETRE

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), qui a pour objet la sécurité et la santé des salariés et la prévention des risques professionnels, doit être au plus près de la situation de travail des salariés et doit avoir un représentant de l'employeur adapté.

-1er Septembre 2019-

Ainsi, et au regard des missions et de la capacité de décision des Directeurs de Magasin dans ce domaine, la notion d'établissement pour la mise en place de CHSCT correspond ainsi au magasin. La réflexion est la même pour le siège.

Les parties conviennent que la notion d'établissement pour la mise en place du CHSCT sera celle du magasin ou du siège, et ce quel que soit l'effectif du magasin ou du siège.

En cas de carence de CHSCT, conformément à l'article L. 4611-2 du Code du travail, les délégués du personnel seront investis des mêmes missions et moyens que ceux dévolus aux membres de ces CHSCT. Une information sur ces missions et moyens leur sera transmise par la Direction. »

10.2.6.2. DESIGNATION DU CHSCT

L'article L4613-1 du Code du Travail prévoit que le CHSCT comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par le collège désignatif que l'employeur se doit de convoquer, nominativement, à l'occasion :

- de la mise en place d'un CHSCT dans un magasin / ou siège,
- du renouvellement des membres des CHSCT.

Ce collège désignatif qui procédera au vote sera composé :

- des membres du comité d'établissement titulaires auquel est rattaché le magasin / le siège et,
- des Délégués du Personnel titulaires du magasin / siège correspondant au CHSCT concerné.

Lors de la première réunion, le collège désignatif et l'employeur déterminent pour chaque établissement :

- le calendrier du processus de désignation des membres des CHSCT,
- les modalités de désignation des membres des CHSCT.

Lors d'une seconde réunion, le collège désignatif sera amené à désigner les membres des CHSCT concernés.

En cas d'absence du membre titulaire, un membre suppléant pourra participer au vote.

Lorsqu'un représentant du personnel cumule des mandats de membre du comité d'établissement et de délégué du personnel, il indique, le jour du scrutin, au titre de quelle fonction il entend participer au vote.

Les délégués du personnel et membres du comité d'établissement suppléants seront également convoqués à la réunion du collège désignatif.

En l'absence de Délégués du Personnel dans l'établissement où doit être mis en place le CHSCT, le collège désignatif ne sera composé que des seuls membres du comité d'établissement.

Il est rappelé que le CHSCT est composé de 3 membres dans les établissements de 50 à 199 salariés et 4 membres dans les établissements de 200 à 299 salariés.

10.2.6.3. COMPOSITION CHSCT

Le nombre de sièges à pourvoir, pour chaque CHSCT en fonction des effectifs est fixé par l'article R.236-1 du Code du travail.

Effectifs Etablissement	Nb total de sièges à pourvoir	Dont maîtrise et cadres
50 à 199 salariés	3	1
200 à 499 salariés	4	1

10.2.6.4. MOYENS ATTRIBUES AUX MEMBRES DU CHSCT

Le secrétaire du CHSCT bénéficiera d'un crédit d'heures supplémentaires de 2 heures par réunion.

De plus, les membres des CHSCT pourront bénéficier tous les 2 ans de la formation légale normalement prévue tous les 4 ans.

10.2.6.5. PRESENTATION DANS LES CE D'UN BILAN ANNUEL DE L'HYGIENE, LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Une fois par an, dans chaque CE, il sera présenté un bilan annuel de l'hygiène, la sécurité et des conditions de travail incluant l'ensemble des sites compris dans le périmètre du CE. Une commission « Hygiène-Sécurité et conditions de travail » sera constituée au sein de chaque comité d'établissement pour préparer la présentation du bilan annuel. Elle sera composée au maximum de 4 membres désignés lors d'une séance du comité d'établissement. Une réunion préparatoire d'une journée pourra être organisée dans le mois qui précède la présentation de ce bilan annuel.

Un bilan annuel consolidant l'ensemble des bilans présentés en comité d'établissement sera présenté chaque année lors d'une séance du CCE en présence du Directeur Pilote Sécurité.

Article 10.2.7. DUREE DES MANDATS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS

Afin d'organiser le 1^{er} tour des élections professionnelles à une période fixe de l'année, à savoir au cours de la deuxième quinzaine d'octobre, les parties signataires conviennent que les mandats des représentants du personnel prendront fin le 30 octobre de l'année N+4 suivant les dernières élections.

Article 10.2.8. SUIVI DE L'ACCORD SUR L'EXERCICE DROIT SYNDICAL

Une commission de suivi composée de 2 personnes par organisation syndicale signataire du présent accord se réunira une fois par an pour suivre la mise en œuvre de l'accord (« sur l'exercice du droit syndical et sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel de CSF »).

Article 10.3. Accord sur l'exercice du droit syndical au sein de la Société CSF du 5 juin 2019

Article 10.3.1. L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIETE CSF

10.3.1.1. MANDATS SYNDICAUX ET PERIMETRES DE DESIGNATION

Différents mandats de délégués syndicaux peuvent exister au sein de la Société CSF, dont le périmètre est le suivant :

- Un Délégué Syndical Central (DSC) peut être désigné au niveau de la Société CSF par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau de la Société CSF ;
- Cinq Délégués Syndicaux Nationaux (DSN) peuvent être désignés au niveau de la Société CSF par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau de la Société CSF ;
- Un voire plusieurs Délégués Syndicaux d'Etablissement (DS) peuvent être désignés au niveau de chaque établissement distinct défini comme tel pour la mise en place des CSE d'Etablissement par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau dudit établissement distinct.

Il est convenu entre les Parties que l'établissement distinct pour la désignation des Délégués Syndicaux d'Etablissement est le regroupement de sites tel qu'il est défini pour les CSE d'Etablissement à l'article 1.1 de l'article II « Mise en place des CSE » de l'accord sur la mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSE d'Etablissement) et du Comité Social et Economique Central (CSE Central) au sein de la Société CSF du 5 juin 2019, dont les dispositions sont rappelées ci-après :

« L'établissement distinct pour la mise en place des CSE d'Etablissement se situe au niveau de la Direction Opérationnelle.

Ainsi, et afin de garantir le bon fonctionnement et l'efficacité des CSE d'Etablissement, il sera constitué 7 « regroupements » de sites (magasins et sièges des Directions Opérationnelles) et un regroupement pour les sites sur lesquels travaillent les salariés des fonctions support, au National, de la Société.

Les principes pris en compte pour la définition des périmètres des comités sont les suivants :

- le rattachement opérationnel et commercial ;
- le périmètre géographique ;
- la taille des magasins ;
- les réseaux de transport en commun et les axes routiers.

Il a donc été défini des établissements qui regroupent plusieurs départements. Toutefois, afin de garantir une cohérence optimale de communauté d'intérêts collectifs de salariés, il a été privilégié le rattachement opérationnel et commercial dans le cas particulier des départements frontaliers, notamment entre zones commerciales.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Direction Opérationnelle/Siège National	CSE d'Etablissement	Départements concernés	Rattachements particuliers
Direction Opérationnelle NORD ET EST Site Aire sur la Lys	CSE NORD ET EST	02, 08, 52, 54, 55, 57, 59, 62, 67, 68, 70, 80, 88, 90	- Grandvilliers St Fus (60) - Longueil Annel (60)
Direction Opérationnelle ILE DE FRANCE Site Evry	CSE ILE DE FRANCE	51, 60, 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95	
Direction Opérationnelle CENTRE Site Le Subdray	CSE CENTRE	03, 10, 15, 17, 18, 23, 28, 36, 37, 41, 45, 49, 58, 63, 72, 79, 86, 87, 89	- Bray sur Seine (77) - Saint Pierre-lès-Némours (77) - Brioude (43)
Direction Opérationnelle RHONE ALPES Site Lagnieu	CSE RHONE ALPES	01, 21, 25, 38, 39, 42, 43, 69, 71, 73, 74	- Ambert (63)
Direction Opérationnelle SUD EST Site Salon de Provence	CSE SUD EST	2A, 2B, 04, 05, 06, 07, 13, 26, 30, 34, 48, 83, 84	
Direction Opérationnelle OUEST	CSE OUEST	14, 22, 27, 29, 35, 44, 50, 53, 56, 61, 76, 85	
Direction Opérationnelle SUD OUEST Site de Toulouse	CSE SUD OUEST	09, 11, 12, 16, 19, 24, 31, 32, 33, 40, 46, 47, 64, 65, 66, 81, 82	
Siège National Site de Massy	CSE SIEGE NATIONAL		

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

La liste actuelle (au 30 avril 2019) des magasins et sièges de la Société CSF rattachés aux établissements tels que définis ci-dessus est annexée (annexe 1) à l'accord sur la mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSE d'Etablissement) et du Comité Social et Economique Central (CSE Central) au sein de la Société CSF.

Les Parties conviennent expressément qu'en cas d'acquisition ou de création par la Société CSF de nouveaux magasins entrant dans le périmètre de la Société CSF, le rattachement de ces magasins à un des sept CSE d'Etablissement s'effectuera selon leur localisation géographique.

Les établissements ainsi définis serviront de cadre à la mise en place des CSE d'Etablissement, des CSSCT d'Etablissement et à la désignation des Délégués Syndicaux d'Etablissement. »

Le nombre de Délégués Syndicaux d'Etablissement que chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner dans chacun des établissements distincts où elle est reconnue représentative est le suivant :

Effectif établissement	Etablissements distincts concernés	Nombre légal de DS par établissement	Nombre conventionnel de DS par établissement	Nombre total de DS par établissement
De 50 à 999,99	Siège National	1	1	2
De 1 000 à 1 999,99	Sud Ouest	2	2	4
De 2 000 à 3 999,99	Sud-Est	3	3	6
De 2 000 à 3 999,99	Centre	3	4	7
De 2 000 à 3 999,99	Ouest Rhône Alpes	3	5	8
Nord et Est		3	6	9
Ile de France		4	9	13

Il est expressément prévu que le nombre de Délégués Syndicaux d'Etablissement que chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner dans chacun des établissements distincts où elle est reconnue représentative est figé à la date de signature du présent accord, peu importe l'éventuelle variation des effectifs de l'établissement (à la hausse ou à la baisse).

Les parties indiquent que le nombre de Délégués Syndicaux que chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner dans :

- l'établissement distinct Nord et Est, est lié à la volumétrie de ses effectifs et à la spécificité géographique de cet établissement et notamment au fait que cet établissement est géographiquement très étendu ;
- l'établissement distinct Ile de France, est lié à la volumétrie de ses effectifs.

10.3.1.2. FONCTIONNEMENT DES GROUPES DE NEGOCIATION NATIONALE

10.3.1.2.1. COMPOSITION

Le groupe de négociation nationale sera composé pour chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF, du DSC et de 3 membres maximum choisis par le DSC parmi les Délégués Syndicaux de la Société CSF (DS ou DSN) et parmi les Représentants Syndicaux auprès des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement de la Société CSF.

Le DSC sera convoqué à toutes les réunions de négociations nationales. A ce titre, il représentera son Organisation syndicale au niveau national auprès de la Direction de la Société CSF.

Pour chaque réunion de négociation, notamment en fonction des sujets abordés, le DSC pourra modifier la composition de sa délégation de négociation à son gré.

De même, en cas d'indisponibilité, le DSC pourra désigner un représentant parmi les DSN pour le remplacer au sein de sa délégation de négociation.

Il lui appartient néanmoins de faire le nécessaire pour que son remplaçant soit mandaté expressément avec tous les pouvoirs nécessaires à son remplacement, et d'en informer, sauf circonstances exceptionnelles, préalablement la Direction des Ressources Humaines Nationale de CSF.

10.3.1.2.2. REUNIONS PREPARATOIRES AUX REUNIONS DE NEGOCIATIONS NATIONALES

Une réunion préparatoire d'une journée aura lieu avant chaque réunion de négociation de manière à permettre aux membres de la délégation de négociation nationale de se rencontrer pour préparer la négociation. Les frais d'hébergement ne seront pris en charge que pour la nuit précédent la réunion plénière.

Chaque année, la délégation de négociation nationale pourra être complétée de deux Délégués Syndicaux supplémentaires lors de deux réunions préparatoires ou au choix de l'Organisation Syndicale Représentative de quatre Délégués Syndicaux supplémentaires lors d'une réunion préparatoire. Les frais de déplacement et de repas seront pris en charge selon les règles prévues par le présent accord.

Les réunions de négociation se tiendront sur une journée entière. La réunion préparatoire se tiendra la veille.

Si, à titre exceptionnel, une réunion de négociation avait lieu sur une demi-journée, dans ce cas la réunion plénière aurait lieu le matin et la réunion préparatoire la veille.

En cas de réunions successives, la réunion préparatoire aura lieu à un autre moment, choisi par chaque Organisation Syndicale Représentative.

Le temps consacré par les membres de la délégation de négociation nationale à ces réunions préparatoires sera payé comme du temps de travail.

L'organisation matérielle des réunions préparatoires et leur prise en charge incombent à chaque Organisation Syndicale Représentative.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

La réservation et la prise en charge de la salle pour les réunions plénières seront assurées par la Direction.

10.3.1.3. MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES SALARIES CSF APPARTENANT A DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

10.3.1.3.1. REPAS, HOTEL, DEPLACEMENT

Conformément aux pratiques de l'entreprise en matière de politique voyages, il est précisé notamment les dispositions suivantes :

- Repas

Lorsqu'un repas est nécessaire compte tenu des horaires de la réunion, le jour de la négociation, celui-ci sera pris en commun et organisé par la Direction qui en assumera les frais.

Dans ces conditions, il ne sera pas donné lieu au remboursement de frais de repas pris en dehors de ce cadre.

- Hôtel

Lorsque l'horaire de début de réunion et le temps de trajet le justifient, le DSC et les membres de la délégation de négociation nationale pourront demander, en respectant le délai de réponse imparti, à la Direction des Ressources Humaines Nationale de CSF, la réservation d'une chambre d'hôtel qui inclut le petit déjeuner pour la nuit précédant la réunion plénière. Dans ces conditions, le repas de la veille au soir sera pris en charge dans les conditions prévues ci-après.

Si un membre de la délégation de négociation devait être amené à effectuer directement la réservation d'une chambre d'hôtel ou à prendre un repas en dehors du cadre des repas organisés par la Direction, la veille de la réunion de négociation, ces frais seront remboursés sur présentation d'un justificatif des frais engagés, soit à ce jour :

- Pour l'Île de France et les grandes métropoles (Marseille, Lyon, Toulouse, Nice, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Lille, Sophia Antipolis) : 110 euros par nuit pour une chambre d'hôtel, 13 euros pour un petit déjeuner et 25 euros par repas.

- Pour la Province : 90 euros par nuit pour une chambre d'hôtel, 13 euros pour un petit déjeuner et 22 euros par repas.

- Pour la réunion annuelle des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société CSF, un remboursement spécifique sera fait conformément à ce qui a été défini dans l'article I.3.8 du présent accord.

- Déplacement

Lorsque le trajet est inférieur à 200 kms (aller-retour), il est possible de se déplacer par le biais de son véhicule personnel. La police d'assurance de la Société couvre ces déplacements.

Au-delà de 200 kms (aller-retour), la location d'une voiture auprès du loueur référencé par l'entreprise est obligatoire, sauf accord exprès de la Direction.

Lorsque le temps de trajet aller ou retour par le train est supérieur à 3 heures, les membres du groupe de négociation nationale (ainsi que les membres du CSE Central) seront autorisés à se déplacer en avion (classe économique).

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Sur présentation d'un justificatif des frais engagés par avance (exemple : billets de train), il pourra être procédé à un remboursement anticipé des frais (la réalité de la dépense devant être justifiée a posteriori).

D'une façon générale, l'annulation éventuelle d'une réservation (hôtel, transport...) doit être signalée à la Direction. Les frais de non présentation restent à la charge du collaborateur, sauf cas de force majeure.

Afin d'éviter aux DSC, aux DSN et aux membres du CSE Central d'avoir à utiliser leur carte bancaire personnelle lors des locations de véhicules, ceux qui en feront la demande pourront se voir attribuer une carte bancaire de la Société. La carte affaires pourra être délivrée conformément aux règles prévues par la procédure voyages applicable au sein de la Société CSF.

Chaque titulaire d'un mandat électif ou désignatif pourra bénéficier d'un abonnement national SNCF ou Air France, après la réalisation d'une étude par la Direction visant à s'assurer de l'intérêt économique de l'abonnement, prenant en compte, notamment la localisation et la fréquence des déplacements. Un bilan relatif à cet abonnement sera fait chaque fin d'année par la Direction, afin qu'elle décide du maintien ou non de l'abonnement pour l'année à venir.

Les frais d'adhésion liés à ces abonnements seront pris en charge par la Direction.

Lorsque le temps de déplacement aller ou retour dépasse une durée de 3 heures, l'abonnement national SNCF peut être en 1^{ère} classe.

Les éventuels frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des membres du CSE Central et des RS au CSE Central seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles fixées au présent article.

10.3.1.3.2. AVANCE PERMANENTE

Afin de faciliter le paiement des frais de déplacements, la Société attribuera une avance.

Cette avance forfaitaire et unique pour la durée du mandat s'élève à :

- 800 € pour chaque DSC, DSN ;
- 300 € pour les membres du CSE Central ;
- 200 € pour les membres des CSE d'Etablissement et les Délégués Syndicaux qui en feront la demande auprès de la Direction.

Il est expressément convenu que ce dispositif ne remet pas en cause l'obligation pour les bénéficiaires de cette avance de justifier de frais engagés qui seront remboursés selon les procédures en vigueur dans l'entreprise.

Les bénéficiaires de cette avance permanente s'engagent à justifier l'ensemble des frais engagés.

En cas de perte du mandat, cette avance sera régularisée sur la paie du mois suivant la perte de mandat, ou du dernier bulletin de paie en cas de départ de l'entreprise dès lors que les remboursements en cours ont été régularisés.

En cas de perte de mandat uniquement, sur demande du salarié, la reprise de l'avance pourra être échelonnée sur trois mois et ainsi reprise par parts égales sur les trois bulletins de salaire suivant la perte du mandat.

10.3.1.3.3. BUDGET DE CONTRIBUTION A LA CONCERTATION SOCIALE

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Un budget forfaitaire est attribué à chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise.

Ce budget est versé aux Fédérations Nationales des Organisations Syndicales Représentatives ou aux Syndicats Nationaux, le cas échéant.

Le versement de cette dotation s'opère sous la forme d'un virement bancaire mensuel de 2500 euros au plus tard le 15 de chaque mois. Cette somme comprend un forfait destiné à prendre en charge les communications de téléphone portable des DSC et DSN.

Cette dotation forfaitaire et mensuelle est utilisée par chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF pour faire face aux éventuelles dépenses dont la prise en charge ne serait pas prévue par le présent accord.

10.3.1.3.4. TRANSMISSION DE DOCUMENTS

Afin de permettre à chaque délégation de négociation nationale de préparer au mieux les réunions plénières de négociation, des documents préparatoires, à chaque fois que cela est possible, seront préalablement transmis aux DSC. Ces documents seront transmis aux DSC, par mail, par la Direction des Ressources Humaines dès qu'ils seront finalisés.

10.3.1.3.5. CREDITS D'HEURES SPECIFIQUES

Il est alloué à chaque DSC et DSN un crédit supplémentaire de 20 heures mensuelles, qui s'ajoute aux crédits légaux et conventionnels dont ils peuvent bénéficier au titre d'autres mandats électifs ou désignatifs.

En outre, il est maintenu le principe de l'attribution à chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF d'un crédit d'heures spécifique et global, de 90 heures par mois.

Ce crédit d'heures de 90 heures par mois est distinct des heures passées aux réunions de négociation à l'initiative de la Direction, du crédit d'heures de délégation de chaque DS et rémunérées comme du temps de travail.

Ce crédit pourra notamment être utilisé afin de permettre le déplacement des représentants du personnel les plus éloignés conviés à la réunion annuelle de leur Organisation Syndicale (prévue à l'article I.3.8 du présent accord).

Ce crédit d'heures peut être réparti par le DSC entre les DSN, les DS, et les RS, de la même Organisation Syndicale Représentative.

Ces heures sont présumées être utilisées conformément à leur objet.

Ce crédit d'heures spécifique ne pourra être dépassé ; il devra être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise et dans le cadre des missions du bénéficiaire. Il pourra être reporté sur 2 mois, sous réserve de l'envoi mensuel par le DSC de la répartition du crédit d'heures indiquant le solde à reporter à la Direction des Ressources Humaines.

Le DSC adresse lors de la première semaine de chaque mois à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF, le document « Gestion du crédit d'heures spécifique – État mensuel » (concernant le mois écoulé) annexé au présent accord (Annexe 1) ou tout autre éventuel support de suivi ayant le même objet qui serait mis en place par la Direction. La Direction se chargera de le transmettre aux Directions des Ressources Humaines des Directions Opérationnelles.

De même, un document de suivi des heures de délégation (Annexe 2) ou tout autre éventuel support de suivi ayant le même objet qui serait mis en place par la Direction, doit être transmis de façon mensuelle au supérieur hiérarchique auquel le salarié est rattaché.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

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

Ce document de suivi des heures de délégation doit ainsi être rempli par les salariés détenant un mandat et devant s'absenter dans le cadre de l'utilisation de ses heures de délégation. Chaque mois l'intéressé complète son document de suivi en précisant les heures réellement prises, pour chaque mandat, et le remet à son supérieur hiérarchique.

10.3.1.3.6. MOYENS INFORMATIQUES

Dans le cadre du présent accord, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF se verra dotée d'un budget lui permettant d'acheter directement du matériel informatique pour chaque DSC et DSN, dans les conditions détaillées ci-après.

A cette fin, le budget octroyé à chaque Organisation Syndicale Représentative, pour l'achat du matériel informatique de son DSC et de ses DSN est de 1000 euros maximum (sur présentation de justificatifs) pour :

- l'achat d'un ordinateur, garantie extensible de 3 ans et pack office compris. En cas de non souscription de l'extension de garantie de 3 ans, la Direction ne prendra pas en charge les frais de réparation et ne procédera pas au remplacement du matériel en cas de dysfonctionnement qui aurait pu être couvert par l'extension de garantie. Les ordinateurs devront impérativement disposer d'antivirus. Cet ordinateur ne sera pas doté d'un accès au réseau global de Carrefour ;
- et pour l'achat d'une imprimante multifonctions (imprimante-scanner), avec une connexion WIFI et pour l'achat d'une cartouche d'encre de rechange.

Le matériel remis postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord pourra être renouvelé à la demande du DSC tous les 4 ans. Il est toutefois précisé que pour les DSC ou DSN appartenant à une même Organisation Syndicale qui se seraient déjà vus rembourser un ordinateur et une imprimante dans les conditions visées ci-dessus dans les 4 années précédant la mise en œuvre du présent accord, il ne pourra leur être accordé le budget prévu au présent article qu'une fois la période de 4 ans visée ci-dessus écoulée.

En cas de perte de mandat, l'ancien DSN ou l'ancien DSC remettra l'ordinateur, l'imprimante multifonction au nouveau DSN ou DSC lui succédant, appartenant à son Organisation Syndicale.

En cas de perte ou de vol du matériel, la Direction ne prendra pas en charge le renouvellement dudit matériel.

Le coût de l'abonnement à internet sera pris en charge par l'entreprise dans la limite de 35 euros par mois par DSC et DSN (carte 4G ou abonnement Internet « classique ») sur présentation d'un justificatif.

Tout autre consommable (cartouches d'encre supplémentaires, papiers...) – autre que ceux prévus ci-dessus – ainsi que la maintenance ne seront pas pris en charge par la Direction.

10.3.1.3.7. ASSISTANCE DES SALARIES DANS LE CADRE D'UNE PROCEDURE DE LICENCIEMENT OU DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

L'ensemble des frais de déplacement et des frais de repas occasionnés par la mission d'assistance de la part d'un DSC ou d'un DSN, vis-à-vis d'un salarié dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement ou d'un entretien dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle individuelle, sera intégralement remboursé sur présentation de justificatifs et selon les modalités prévues à l'article I.3.1 du présent accord.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

L'ensemble des frais de déplacement et des frais de repas occasionnés par la mission d'assistance de la part d'un Délégué Syndical ou d'un Représentant Syndical aux Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement vis-à-vis d'un salarié dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement ou d'un entretien dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle individuelle, sera intégralement remboursé sur présentation de justificatifs et selon les modalités prévues à l'article I.3.1 du présent accord.

Le salarié de l'entreprise assistant un autre salarié de l'entreprise dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement ou d'un entretien dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle individuelle sera remboursé de ses frais de transport exposés à cet effet.

Le déplacement intervenant dans le cadre de l'article I.3.7 du présent accord s'effectuera dans le respect de la procédure voyage applicable au sein de l'entreprise.

10.3.1.3.8. REUNION ANNUELLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DE LA SOCIETE CSF

Une fois par an, le Délégué Syndical Central, les Délégués Syndicaux Nationaux, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux au Comité Social et Economique Central et aux Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement de la Société CSF, de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF pourront se réunir trois journées consécutives incluant les temps de déplacement.

Les modalités d'organisation (telles que la réservation de la salle, des repas et éventuellement de l'hébergement, les convocations) seront prises en charge par les Organisations Syndicales Représentatives.

La Direction prendra en charge les frais de déplacement sur présentation de justificatifs et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ainsi que les frais de restauration pour quatre repas et deux nuits d'hébergement qui seront remboursés dans la limite d'un forfait de 350 € par personne.

La Direction participera à la location d'une salle de réunion dans la limite de 400 € par jour (soit 1 200 € pour les trois journées consécutives de réunion annuelle) par Organisation Syndicale Représentative, par an, sur présentation de justificatifs.

Il est toutefois convenu qu'une Organisation Syndicale Représentative qui ne louerait pas de salle pour l'organisation de la réunion annuelle ou qui louerait une salle à un tarif inférieur à celui prévu au présent article (400 € par jour ou 1 200 € pour les trois journées consécutives de réunion annuelle), pourra bénéficier du budget dédié à la salle prévu au présent article ou d'une partie de ce budget qui n'aurait pas été intégralement utilisée. Cette somme lui serait alors versée, sous réserve de la transmission de justificatifs de dépenses réellement engagées pour l'organisation de la réunion annuelle, qui ne seraient pas déjà couvertes par le forfait de 350 € par personne visé ci-dessus et dans la limite du budget correspondant à la location de la salle qui n'aurait pas été utilisé.

Le temps passé à cette réunion syndicale, y compris les temps de déplacement, sera payé comme temps de travail pour les participants définis ci-dessus et ayant effectivement participé à la réunion et ce, dans la limite de 21 heures maximum pour les 3 journées, comprenant les temps de déplacement et de réunion.

A cette fin, une feuille d'émargement des membres présents devra être transmise par le Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au plus tard 7 jours calendaires suivant la date de la réunion.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Afin de ne pas perturber l'organisation des magasins et des services, chaque Délégué Syndical Central CSF devra communiquer, par écrit (courrier ou e-mail), à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au moins 15 jours avant la réunion :

- *la date de la réunion,*
- *le lieu de la réunion.*

10.3.1.3.9. REUNION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU SEIN DE LA SOCIETE CSF FAISANT SUITE AUX ELECTIONS DES MEMBRES DES CSE D'ETABLISSEMENT

Après chaque élection des membres des CSE d'Etablissement, dans la limite d'une fois tous les quatre ans, le Délégué Syndical Central, les Délégués Syndicaux Nationaux, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux au Comité Social et Economique Central et aux Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement de la Société CSF, de chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF pourront se réunir une journée, dans les six mois suivant le 1^{er} tour du scrutin.

Pour les élections des membres des CSE d'Etablissement devant se dérouler sur 2019, cette réunion devra être organisée sur le 1^{er} semestre de l'année 2020.

Il est expressément prévu que cette réunion ne pourra se dérouler qu'après chaque cycle électoral d'une durée de quatre ans au sein de la Société CSF. Les éventuelles élections partielles n'ouvrent donc pas le droit à la tenue et à la prise en charge de la réunion prévue au présent article. De même en cas d'éventuelle décision de justice annulant des élections des CSE d'Etablissement et d'organisation de nouveaux scrutins y faisant suite, les Organisations Syndicales Représentatives n'auront pas la possibilité d'organiser de nouvelle réunion dans les conditions prévues au présent article. Les modalités d'organisation (telles que la réservation de la salle, des repas et éventuellement de l'hébergement, les convocations) seront prises en charge par les Organisations Syndicales Représentatives.

La Direction prendra en charge :

- les frais de déplacement sur présentation de justificatifs et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- les frais de restauration pour deux repas qui seront remboursés conformément aux dispositions prévues à l'article I.3.1 du présent accord ;
- la chambre d'hôtel la veille de la réunion, ainsi que le petit déjeuner qui seront remboursés conformément aux dispositions prévues à l'article I.3.1 du présent accord.

La Direction participera à la location de la salle de réunion pour une journée, dans la limite de 400 € par Organisation Syndicale Représentative, sur présentation de justificatifs.

Le temps passé à cette réunion syndicale (dans la limite de 7 heures), et les temps de déplacement pour s'y rendre, seront payés comme temps de travail pour les participants définis ci-dessus et ayant effectivement participé à la réunion. A cette fin, une feuille d'émargement des membres présents devra être transmise par le Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale représentative à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au plus tard 7 jours calendaires suivant la tenue de la réunion.

Afin de ne pas perturber l'organisation des magasins et des services, chaque Délégué Syndical Central CSF devra communiquer, par écrit (courrier ou e-mail), à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au moins 15 jours avant la réunion :

- *la date de la réunion,*
- *le lieu de la réunion.*

10.3.1.3.10. INFORMATION SYNDICALE

Chaque Organisation Syndicale disposera dans chaque magasin et siège d'un panneau destiné à l'affichage des tracts de son organisation. Ces panneaux devront permettre un affichage sur une surface au minimum équivalente à 6 feuilles de format A4, soit 42 cm de largeur pour 90 cm de longueur.

Ces panneaux seront placés sur le lieu de passage des salariés (lieu accessible et dégagé) et les caméras de vidéosurveillance ne seront pas orientées vers les panneaux.

10.3.1.4. REMUNERATION DES TITULAIRES D'UN MANDAT DESIGNATIF ET/OU ELECTIF

Conformément à l'article L.2141-5 du Code du travail, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peut être prise en compte pour arrêter toute décision en matière de rémunération.

Dans ce cadre, l'ensemble des entretiens annuels des salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical seront remontés à la Direction des Ressources Humaines.

Il est rappelé que tout salarié de la Société CSF ayant un mandat de DSC ou de DSN, quelque soit son statut (employé, agent de maîtrise ou cadre) peut être dispensé totalement d'activité. Cette dispense totale d'activité sera formalisée par un avenant à son contrat de travail.

10.3.1.4.1. CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE/D'OBJECTIFS DES SALARIES DSC OU DSN DISPENSES D'ACTIVITE (CADRES, AGENTS DE MAITRISE, EC4)

10.3.1.4.1.1 AGENTS DE MATRISE ET CADRES

Les DSC et DSN pourront demander à bénéficier pendant la durée de leur mandat d'une dispense totale d'activité. Cette dispense totale d'activité sera formalisée par un avenant à leur contrat de travail. La Direction s'assurera que les salariés dispensés d'activité bénéficieront de la réglementation relative aux visites médicales.

Dans ce cadre, la dispense totale d'activité des agents de maîtrise et des cadres n'aura pas de conséquence sur la part individuelle variable de la rémunération. Celle-ci sera égale au montant le plus favorable entre la moyenne des primes obtenues les 3 années précédentes ou le montant moyen des primes versé aux autres salariés relevant du même niveau appartenant à la même Direction Régionale Intégrée, pour l'année considérée.

10.3.1.4.1.2 EMPLOYES COMMERCIAUX NIVEAU 4

Les règles décrites ci-dessus s'appliquent également aux Employés Commerciaux niveau 4 pouvant bénéficier d'une prime d'objectifs.

Ainsi, la dispense totale d'activité des Employés Commerciaux niveau 4 titulaires d'un mandat de DSC ou DSN n'aura pas de conséquence sur la part individuelle variable de la rémunération. Celle-ci sera égale à la moyenne des primes obtenues les 3 années précédentes.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

10.3.1.4.2. CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE/D'OBJECTIFS DES AUTRES SALARIES TITULAIRES D'UN MANDAT ELECTIF OU DESIGNATIF EXIGEANT UNE DISPONIBILITE REELLE AU MOINS EQUIVALENTE A 50% DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL (CADRES, AGENTS DE MAITRISE, EC4)

10.3.1.4.2.1 AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

Dans un souci d'équité avec les DSC et DSN totalement dispensés d'activité, les salariés titulaires de plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux et exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail, en dehors de tout détachement, verront sur l'année considérée leur prime de performance globale divisée en 2 parties et calculée de la façon suivante :

1. Une partie de la prime est calculée en fonction des résultats déterminés après échanges avec le salarié. Cette prime étant calculée sur la base d'objectifs réduits tenant compte de leur durée de présence sur le magasin/siège (durée inférieure à 50% de la durée contractuelle).

En conséquence, le montant de cette partie de la prime ne pourra être supérieur à 50% du montant total maximum de la prime de performance.

2. L'autre partie de la prime est détachée de la performance du salarié sur son poste de travail et correspond sur l'année considérée au montant moyen des primes versé aux autres salariés relevant du même niveau pour l'année considérée.

En conséquence, le montant de cette partie de la prime ne pourra être supérieur à 50% du montant total maximum de la prime de performance.

10.3.1.4.2.2 EMPLOYES COMMERCIAUX NIVEAU 4

Les règles décrites ci-dessus s'appliquent également aux Employés Commerciaux niveau 4 pouvant bénéficier d'une prime d'objectifs.

10.3.1.4.3. CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE/D'OBJECTIFS DES AUTRES SALARIES TITULAIRES D'UN MANDAT ELECTIF OU DESIGNATIF EXIGEANT UNE DISPONIBILITE REELLE INFERIEURE A 50% DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL (CADRES, AGENTS DE MAITRISE, EC4)

La prime est calculée sur la base d'objectifs tenant compte de la durée de présence sur le magasin/siège.

Article 10.4. Accord sur la mise en place des COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES d'Etablissement (CSE d'EtaBLISSEMENT) et du COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE central (CSE CENTRAL) AU SEIN DE LA SOCIETE CSF du 5 juin 2019

Article 10.4.1. OBJET

Le présent accord a pour objet de :

- déterminer au sein de la société CSF :
 - ✓ le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE d'Etablissement, conformément à l'article L.2313-1 et suivants du Code du travail ;
 - ✓ les conditions de fonctionnement et de mise en place du CSE Central ;
 - ✓ les modalités de mise en place des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (« CSSCT » Centrale et d'Etablissement), en application des articles L.2315-41 et L.2316-18 du Code du travail ;
 - ✓ les modalités de mise en place des commissions supplémentaires, en application de l'article L.2315-45 du Code du travail.
- prévoir la mise en place de Représentants de Proximité, et définir leurs attributions, moyens et modalités de désignation ;
- fixer les principales modalités de fonctionnement et les moyens alloués à ces instances représentatives du personnel.

Article 10.4.2. MISE EN PLACE DES CSE

10.4.2.1. LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

10.4.2.1.1. NOTION D'ETABLISSEMENT DISTINCT

Les Parties constatent que l'établissement distinct pour la mise en place des CSE d'Etablissement se situe au niveau de la Direction Opérationnelle.

Ainsi, et afin de garantir le bon fonctionnement et l'efficacité des CSE d'Etablissement, il sera constitué 7 « regroupements » de sites (magasins et sièges des Directions Opérationnelles) et un regroupement pour les sites sur lesquels travaillent les salariés des fonctions support, au National, de la Société.

Les principes pris en compte pour la définition des périmètres des comités sont les suivants :

- le rattachement opérationnel et commercial ;
- le périmètre géographique ;
- la taille des magasins ;
- les réseaux de transport en commun et les axes routiers.

Il a donc été défini des établissements qui regroupent plusieurs départements. Toutefois, afin de garantir une cohérence optimale de communauté d'intérêts collectifs de salariés, il a été privilégié le rattachement opérationnel et commercial dans le cas particulier des départements frontaliers, notamment entre zones commerciales.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Direction Opérationnelle/Siège National	CSE d'Établissement	Départements concernés	Rattachements particuliers
Direction Opérationnelle NORD ET EST Site Aire sur la Lys	CSE NORD ET EST	02, 08, 52, 54, 55, 57, 59, 62, 67, 68, 70, 80, 88, 90	<ul style="list-style-type: none"> - Grandvilliers St Fus (60) - Longueil Annel (60)
Direction Opérationnelle ILE DE FRANCE Site Evry	CSE ILE DE FRANCE	51, 60, 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95	
Direction Opérationnelle CENTRE Site Le Subdray	CSE CENTRE	03, 10, 15, 17, 18, 23, 28, 36, 37, 41, 45, 49, 58, 63, 72, 79, 86, 87, 89	<ul style="list-style-type: none"> - Bray sur Seine (77) - Saint Pierre-lès-Némours (77) - Brioude (43)
Direction Opérationnelle RHONE ALPES Site Lagnieu	CSE RHONE ALPES	01, 21, 25, 38, 39, 42, 43, 69, 71, 73, 74	<ul style="list-style-type: none"> - Ambert (63)
Direction Opérationnelle SUD EST Site Salon de Provence	CSE SUD EST	2A, 2B, 04, 05, 06, 07, 13, 26, 30, 34, 48, 83, 84	
Direction Opérationnelle OUEST	CSE OUEST	14, 22, 27, 29, 35, 44, 50, 53, 56, 61, 76, 85	
Direction Opérationnelle SUD OUEST Site de Toulouse	CSE SUD OUEST	09, 11, 12, 16, 19, 24, 31, 32, 33, 40, 46, 47, 64, 65, 66, 81, 82	
Siège National Site de Massy	CSE SIEGE NATIONAL		

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

La liste actuelle des magasins et sièges de la Société CSF rattachés aux établissements tels que définis ci-dessus est annexée au présent accord (annexe 1).

Les Parties conviennent expressément qu'en cas d'acquisition ou de création par la société CSF de nouveaux magasins entrant dans le périmètre de la société CSF, le rattachement de ces magasins à un des sept CSE d'Etablissement s'effectuera selon leur localisation géographique.

Les établissements ainsi définis serviront de cadre à la mise en place des CSE d'Etablissement, des CSSCT d'Etablissement et à la désignation des Délégués Syndicaux d'Etablissement.

Un CSE Central (« CSEC ») et une CSSCT Centrale (« CSSCTC ») sont parallèlement mis en place dans les conditions prévues ci-dessous.

10.4.2.1.2. NOMBRE, PERIMETRE ET COMPOSITION DE CHAQUE CSE D'ETABLISSEMENT

10.4.2.1.2.1 PERIMETRE DES CSE D'ETABLISSEMENT

Huit CSE d'Etablissement ayant le périmètre et l'adresse suivante sont mis en place au sein de la société CSF :

CSE d'Etablissement	Adresse du CSE d'Etablissement
CSE NORD ET EST	<i>45 rue d'Isbergues 62120 Aire sur la Lys</i>
CSE ILE DE FRANCE	<i>5 rue Jean Mermoz CS 50764 Courcouronnes 91023 Evry Cedex</i>
CSE CENTRE	<i>ZAC du Bois des Chagnières Rue de France – Le César 18570 Le Subdray</i>
CSE RHONE ALPES	<i>ZI de Saint Sorlin en Bugey 01152 Lagnieu Cedex</i>
CSE SUD EST	<i>ZI de la Crau Avenue Gabriel Voisin - BP 300 13667 Salon de Provence</i>
CSE OUEST	<i>34 rue de Bray ZI Sud-Est - BP 61829 35518 Cesson Sevigné Cedex</i>

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

CSE SUD OUEST	<i>1 Rond Point du Général Eisenhower CS 60625 31106 Toulouse Cedex 1</i>
CSE SIEGE NATIONAL	<i>93 Avenue de Paris 91342 Massy Cedex</i>

Chacun de ces huit CSE d'Etablissement est doté de la personnalité civile.

10.4.2.1.2.2 COMPOSITION DES CSE D'ETABLISSEMENT

A. MEMBRES DES CSE D'ETABLISSEMENT ET NOMBRE DE SIEGES

Chaque CSE d'Etablissement est composé :

- **De la Direction** compétente sur le périmètre du CSE (généralement le Directeur des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle dûment mandaté), ou de son représentant.

Il ou elle préside le CSE d'Etablissement et peut être assisté(e) de trois collaborateurs (généralement, les Responsables Relations Sociales), avec voix consultative.

Un Opérationnel (Directeur Opérationnel ou Directeur Régional) assistera de façon régulière aux réunions des CSE d'Etablissement des sept Directions Opérationnelles, afin de présenter les projets de la Direction Opérationnelle, d'échanger sur les problématiques de celle-ci ou encore répondre aux éventuelles questions opérationnelles des membres des CSE d'Etablissement.

- **D'une délégation du personnel comportant un nombre égal de délégués titulaires et de délégués suppléants**, étant rappelé que le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres de la délégation du personnel des CSE d'Etablissement sera défini dans le Protocole d'Accord Préélectoral conformément aux dispositions de l'article R.2314-1 du Code du travail en fonction de l'effectif de l'établissement. Il en sera de même du nombre d'heures mensuelles de délégation des membres titulaires.

B. BUREAU DES CSE D'ETABLISSEMENT

Chaque CSE d'Etablissement désigne parmi ses membres titulaires :

- **un secrétaire**, qui a principalement pour mission de fixer l'ordre du jour conjointement avec le Président, assurer le secrétariat des séances, la rédaction du procès-verbal de la séance ;
- **un trésorier**.

-1er Septembre 2019-

Pourront également être désignés un secrétaire adjoint ainsi qu'un trésorier adjoint, choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE d'Etablissement.

Chaque CSE d'Etablissement mettra en place un règlement intérieur.

Chaque mois, le secrétaire et le trésorier des CSE d'Etablissement de la Société CSF bénéficieront, afin d'assurer ces missions, d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation de 10 heures chacun, reportables uniquement sur le mois suivant, dans la limite de 10 heures.

Ces heures seront mutualisables entre le secrétaire du CSE d'Etablissement, s'il le souhaite, et le secrétaire adjoint du CSE d'Etablissement, ainsi qu'entre le trésorier du CSE d'Etablissement, s'il le souhaite, et le trésorier adjoint du CSE d'Etablissement.

C. PERSONNES ASSISTANT AUX REUNIONS DU CSE D'ETABLISSEMENT AVEC VOIX CONSULTATIVE

a. Membres suppléants élus

Il est rappelé que les membres suppléants élus assistent aux réunions uniquement en l'absence d'un titulaire dans les conditions prévues par l'article L.2314-37 du Code du travail, qui figure en annexe 2 du présent accord et y est résumé sous forme de schéma.

Toutefois, il est convenu que des suppléants (ci-après « suppléants avec voix consultative ») pourront assister aux réunions des CSE d'Etablissement selon le principe de progressivité suivant :

- Il est convenu qu'un membre suppléant élu, par liste de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins un élu titulaire et un élu suppléant au CSE, pourra assister aux réunions du CSE d'Etablissement en sa qualité de suppléant de la liste concernée.
- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à deux pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins trois élus titulaires et deux élus suppléants au CSE.
- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à trois pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins cinq élus titulaires et trois élus suppléants au CSE.
- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à quatre pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins sept élus titulaires et quatre élus suppléants au CSE.
- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à cinq pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins douze élus titulaires et cinq élus suppléants au CSE.

Pour les Organisations Syndicales, le nom de ce suppléant ou de ces suppléants sera transmis par le RS au CSE d'Etablissement au Président du CSE d'Etablissement avant la tenue de la réunion du CSE d'Etablissement.

Ce suppléant ou ces suppléants auront une voix consultative.

-1er Septembre 2019-

b. Représentants syndicaux au CSE d'Etablissement

Chaque organisation syndicale représentative dans l'Etablissement peut désigner un représentant syndical au CSE d'Etablissement.

Ce représentant assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

Dans les établissements d'au moins 501 salariés, le Représentant Syndical au CSE d'établissement bénéficiera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée ne pouvant excéder 20 heures par mois. Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures précité.

c. Personnalités qualifiées en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Les personnalités qualifiées visées à l'article L.2314-3 du Code du travail (Médecin du travail qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ; le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ; l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale) dépendant du siège de la Direction Opérationnelle assistent, dans les conditions visées audit article, aux points de l'ordre du jour des réunions du CSE d'Etablissement, et de la CSSCT d'Etablissement lorsqu'elle est constituée, portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de désignation, dans les conditions prévues par la loi, par le CSE d'Etablissement d'un expert habilité sur un projet important modifiant les conditions de santé, sécurité ou les conditions de travail, donnant lieu à consultation du CSE d'Etablissement, celui-ci pourra assister au point à l'ordre du jour de la réunion du CSE d'Etablissement portant sur la présentation de son rapport d'expertise aux membres du CSE d'Etablissement sous réserve que ce rapport ait été remis dans les délais prescrits par la réglementation.

A la date de signature du présent accord, les parties conviennent qu'exercent le rôle de responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou de chargé de la sécurité et des conditions de travail) au sein de l'entreprise, le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail compétent pour le périmètre de la Direction Opérationnelle, et le Responsable régional sécurité référent Market (ou le Responsable sécurité du siège pour le CSE d'Etablissement du siège national).

Il est ainsi convenu que le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail compétent pour le périmètre de la Direction Opérationnelle ou le Responsable régional sécurité référent Market (ou le Responsable sécurité du siège pour le CSE d'Etablissement du siège national), pourront, selon les sujets traités, intervenir en CSE d'Etablissement en tant que responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail).

D. REFERENT EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans tous les CSE d'Etablissement, par le CSE d'Etablissement, parmi ses membres. Cette désignation se fait via une résolution prise à la majorité des membres présents.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est nommé pour une durée qui prend fin avec celle de son mandat de membre élu du CSE d'Etablissement. En cas de perte du mandat, quelle qu'en soit la raison, il sera procédé à la désignation d'un nouveau référent, qui exercera alors ses fonctions jusqu'au terme de son mandat de membre du CSE d'Etablissement.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Ce référent devra bénéficier, conformément à l'article L. 2315-18 du Code du travail, de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'adresse du lieu de travail et le numéro d'appel du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ainsi que celle du référent RH désigné par la Direction chargé d'orienter, d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes seront affichés ou diffusés par tout moyen aux salariés par la Direction.

10.4.2.1.3. MOYENS MATERIELS

Chaque CSE d'Etablissement se verra attribuer un local avec une surface adaptée et le matériel défini ci-dessous en adéquation avec ses besoins.

La situation géographique du local de chaque Comité est, à la date de signature du présent accord, la suivante :

CSE d'Etablissement	Lieu du local
Nord et Est	<i>Aire sur la Lys</i>
Ile de France	<i>Antony*</i> <i>Lognes*</i>
Centre	<i>Le Subdray</i>
Rhône Alpes	<i>Lagnieu</i>
Sud Est	<i>Salon de Provence</i>
Ouest	<i>Cesson Sevigné</i> <i>Mondeville*</i>
Sud Ouest	<i>Toulouse</i>
Siège National	<i>Massy</i>

**Locaux actuels des Comités d'Etablissement à la date de signature du présent accord, dont le lieu sera susceptible d'évoluer, en raison du périmètre des CSE d'Etablissement.*

La situation géographique du local des Comités pourra évoluer en fonction, le cas échéant, des modifications des établissements.

Chaque Comité se verra attribuer :

- un ordinateur et une imprimante ;
- un téléphone fixe, un répondeur et la pose des lignes téléphoniques nécessaires (avec imputation aux Comités des coûts de communication) ;
- un accès aux moyens de photocopie et de reprographie existants au niveau du site du local (avec un code d'imputation spécifique aux Comités).

10.4.2.1.4. REUNIONS

Chaque CSE d'Etablissement se réunit une fois par mois.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Quatre réunions annuelles au minimum porteront en tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Chaque CSE d'Etablissement pourra par ailleurs être réuni de façon extraordinaire à l'initiative de la Direction ou à la demande de la majorité de ses membres titulaires.

Lorsque la Direction réunit de façon extraordinaire un CSE d'Etablissement, le coût du rédacteur éventuel du procès-verbal de la réunion du CSE d'Etablissement sera pris en charge par la Direction.

Le choix de l'éventuel rédacteur des CSE d'Etablissement sera effectué, via un vote pris à la majorité des membres titulaires présents.

10.4.2.1.5. REUNIONS PREPARATOIRES

Les membres titulaires de chaque CSE d'Etablissement pourront bénéficier de douze réunions préparatoires par an. Ces réunions se dérouleront sur une demi-journée ou une journée, de préférence la veille de la réunion du CSE d'Etablissement ou le matin de la réunion plénière lorsque celle-ci se situe sur une demi-journée.

Lorsqu'une réunion extraordinaire est organisée à l'initiative de la Direction, les membres pourront bénéficier d'une réunion préparatoire supplémentaire.

Les dates de ces réunions préparatoires seront déterminées par le Secrétaire et en accord avec la majorité des membres titulaires du CSE d'Etablissement.

Le temps passé par les membres du CSE d'Etablissement (uniquement titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire absent, représentants syndicaux et suppléants avec voix consultative visés à l'article 1.2.2 C. du présent accord) à ces réunions préparatoires sera payé comme du temps de travail. Les éventuels frais de déplacement, d'hébergement et de restauration seront pris en charge conformément aux dispositions de l'accord sur l'exercice du droit syndical au sein de la Société CSF.

Les dispositions du présent article n'excluent pas la possibilité pour le Président de chaque CSE d'Etablissement de définir des réunions préparatoires supplémentaires en fonction des besoins.

10.4.2.2. LE CSE CENTRAL

En application des articles L.2313-1 et L.2316-18 du Code du travail, il est mis en place au niveau de la Société :

- un CSE Central, qui assure la représentation de l'intégralité du personnel de la société ;
- et au sein de ce CSE Central, une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT Centrale).

Le CSE Central est doté de la personnalité civile et a pour adresse 93 avenue de Paris, 91 300 Massy.

10.4.2.2.1. MEMBRES DU CSE CENTRAL

Le CSE Central est composé :

- De **l'employeur** ou son représentant ;
Il préside le CSE Central et peut être assisté de deux collaborateurs avec voix consultative.
- D'une **délégation du personnel** comportant un nombre égal de délégués titulaires et de délégués suppléants fixé à 25 sièges de titulaires et 25 sièges de suppléants dans les conditions visées aux articles L.2316-4 du Code du travail. Il est rappelé que le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

En application de l'article L.2316-8 du Code du travail, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges sera précisée dans le Protocole d'Accord Préélectoral.

10.4.2.2.2. MODALITES DE DESIGNATION DES DELEGATIONS DU PERSONNEL DES CSE D'ETABLISSEMENT AU CSE CENTRAL

Chacun des huit CSE d'Etablissement procédera à la désignation du nombre de membres titulaires et du nombre de membres suppléants au CSE Central, tel que convenu dans le Protocole d'Accord Préélectoral, parmi ses membres.

Cette désignation aura lieu lors de la première réunion de chaque CSE d'Etablissement, selon les modalités suivantes :

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les électeurs sont tous les membres titulaires du CSE d'Etablissement, quel que soit leur collège d'appartenance. Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents. Le Président du CSE d'Etablissement ne vote pas.

Pour chaque siège de titulaire et de suppléant, il sera plus précisément effectué un appel à candidature parmi les membres du CSE d'Etablissement pouvant être candidats, via l'ordre du jour à la première réunion du CSE d'Etablissement.

Les candidats peuvent être :

- pour les délégués titulaires au CSE Central, les membres titulaires de CSE d'Etablissement ;
- pour les délégués suppléants au CSE Central, les membres suppléants ou titulaires de CSE d'Etablissement.

Les membres titulaires du CSE d'Etablissement seront ensuite appelés à voter par un vote à bulletin secret.

L'élection aura lieu au scrutin uninominal majoritaire à un tour (il n'y a pas lieu de voter par collège distinct). Le candidat élu sera celui obtenant la majorité des suffrages valablement exprimés ou, en cas d'égalité, le candidat le plus âgé.

Les mandats des membres du CSE Central prennent effet à la date de la proclamation des résultats par le CSE d'Etablissement. Leur durée correspond à celles des mandats des membres du CSE d'Etablissement qu'ils représentent.

La fin du mandat d'un délégué au CSE d'Etablissement entraîne, quel qu'en soit la cause, la cessation du mandat au CSE Central.

Ainsi, en cas de cessation anticipée d'un mandat d'un délégué au CSE Central, le CSE d'Etablissement qu'il représentait procédera à une nouvelle désignation dans le respect des dispositions ci-dessus prévues.

10.4.2.2.3. BUREAU DU CSE CENTRAL

Le CSE Central désigne parmi ses membres titulaires :

- **un secrétaire ;**
- **un trésorier ;**
- **un secrétaire adjoint**, en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Le CSE Central pourra décider, à la majorité de ses membres titulaires, de désigner parmi ses membres titulaires ou suppléants, un trésorier adjoint.

Le CSE Central mettra en place un règlement intérieur.

Chaque mois, le secrétaire du CSE Central de la Société CSF bénéficiera afin d'assurer ces missions, d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation de 10 heures, reportables uniquement sur le mois suivant, dans la limite de 10 heures.

Chaque mois, le trésorier du CSE Central de la Société CSF bénéficiera afin d'assurer ces missions, d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation de 2 heures, reportables uniquement sur le mois suivant, dans la limite de 2 heures.

Ces heures seront mutualisables entre le secrétaire du CSE Central, s'il le souhaite, et le secrétaire adjoint du CSE Central, ainsi qu'entre le trésorier du CSE Central, s'il le souhaite, et l'éventuel trésorier adjoint du CSE Central.

10.4.2.2.4. PERSONNES ASSISTANT AUX REUNIONS DU CSE CENTRAL AVEC VOIX CONSULTATIVE

10.4.2.2.4.1 MEMBRES SUPPLEANTS ELUS

Il est rappelé que les membres suppléants élus assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Les remplacements au CSE Central des titulaires temporairement ou définitivement absents, doivent s'effectuer, en priorité, parmi les suppléants du CSE Central issus d'un même CSE d'Etablissement, selon les critères suivants :

1. L'appartenance syndicale ;
2. Le collègue ;
3. L'âge (c'est-à-dire, le suppléant le plus âgé).

Toutefois, il est convenu que des suppléants au CSE Central (ci-après « suppléants avec voix consultative »), quel que soit leur établissement d'appartenance, pourront assister aux réunions du CSE Central selon le principe de progressivité suivant :

- Il est convenu qu'un membre suppléant désigné au CSE Central, par liste de candidats (liste syndicale ou non – tout établissement confondu) dont au moins un membre titulaire et un membre suppléant auront été désignés au CSE Central, puisse assister aux réunions du CSE Central en sa qualité de suppléant.
- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à deux pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins trois membres titulaires et deux membres suppléants désignés au CSE Central.
- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à trois pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins cinq membres titulaires et trois membres suppléants désignés au CSE Central.
- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à quatre pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins sept membres titulaires et quatre membres suppléants désignés au CSE Central.
- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à cinq pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins douze membres titulaires et cinq membres suppléants désignés au CSE Central.

Pour l'appréciation des conditions visées ci-dessus, il sera fait masse du nombre d'élus au CSE Central par liste syndicale ou non.

Exemple : Syndicat A :

- *obtention de 1 élu titulaire et 1 élu suppléant au CSE Central sur l'établissement 1*
 - *obtention de 1 élu titulaire et 1 élu suppléant au CSE Central sur l'établissement 2*
 - *obtention de 1 élu titulaire et 1 élu suppléant au CSE Central sur l'établissement 3*
 - *aucun élu sur les autres établissements*
- ⇒ *Ce syndicat aura donc 3 membres titulaires et 3 membres suppléants au CSE Central lui ouvrant droit à la présence de 2 suppléants au CSE Central avec voix consultative.*

Pour les Organisations Syndicales, le nom de ce suppléant ou de ces suppléants sera transmis par le RS au CSE Central ou le DSC au Président du CSE Central avant la tenue de la réunion du CSE Central.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Ce suppléant ou ces suppléants auront une voix consultative.

10.4.2.2.4.2 REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CSE CENTRAL

Conformément à l'article L. 2316-7 du Code du travail, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE Central, choisi :

- Soit parmi les représentants syndicaux de son Organisation aux CSE d'Etablissement,
- Soit parmi les membres élus des CSE d'Etablissement.

Ce représentant assiste aux séances du CSE Central avec voix consultative.

10.4.2.2.4.3 PERSONNALITES QUALIFIEES EN MATIERE DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnalités qualifiées visées à l'article L.2316-4 du Code du travail (médecin du travail ; agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ; agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail), dépendant du siège du CSE Central de l'entreprise, assistent aux points de l'ordre du jour des réunions du CSE Central, portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de désignation par le CSE Central d'un expert habilité sur un projet important modifiant les conditions de santé, sécurité ou les conditions de travail de l'entreprise, celui-ci pourra assister au point à l'ordre du jour de la réunion du CSE Central portant sur la présentation de son rapport d'expertise aux membres du CSE Central.

A la date de signature du présent accord, les parties conviennent qu'exercent le rôle de responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou de chargé de la sécurité et des conditions de travail) au sein de l'entreprise, le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail National, et un Directeur opérationnel sécurité.

Il est ainsi convenu que le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail National ou un Directeur opérationnel sécurité, pourront, selon les sujets traités, intervenir en CSE Central en tant que responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail).

10.4.2.2.5. REUNIONS DU CSE CENTRAL

Le CSE Central se réunit au minimum une fois par semestre civil sur convocation de son Président.

Une réunion préparatoire sera organisée soit l'après-midi de la veille de chaque réunion plénière, soit le matin même si la réunion plénière se tient l'après-midi, de manière à permettre aux membres du CSE Central de se rencontrer pour préparer cette réunion.

Le CSE Central peut se réunir en réunion extraordinaire soit sur convocation de son Président, soit à la demande de la majorité de ses membres titulaires.

Lorsque le CSE Central se réunit à l'initiative de la Direction, de façon extraordinaire, le coût du rédacteur éventuel du procès-verbal de la réunion du CSE sera pris en charge par la Direction.

Le choix de l'éventuel rédacteur au CSE Central sera effectué, via un vote pris à la majorité des membres titulaires présents du CSE Central.

Le temps consacré par les membres du CSE Central (titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire absent, représentants syndicaux au CSE Central et suppléants avec voix consultative visés à l'article 2.4.1. du présent accord) à ces réunions ordinaires, extraordinaires et préparatoires sera payé comme du temps de travail.

Article 10.4.3. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES CSE

10.4.3.1. ATTRIBUTIONS RESPECTIVES

En application des articles L.2316-1 et L.2316-20 et suivants du Code du travail :

- le CSE Central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements ;

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

-chaque CSE d'Etablissement a les mêmes attributions qu'un CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement, et est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Seul le CSE Central est consulté sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les CSE d'Etablissement bénéficieront d'une information sur ces trois blocs à la suite de la consultation du CSE Central.

10.4.3.2. PRINCIPALES REGLES DE FONCTIONNEMENT DES CSE

10.4.3.2.1. REUNIONS

10.4.2.2.1.1 REUNIONS DU CSE CENTRAL

L'ordre du jour des réunions du CSE Central est arrêté par le Président et le Secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Président ou le Secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué aux membres dans le respect du délai légal, soit 8 jours au moins avant la séance à la date de signature du présent accord.

10.4.2.2.1.1 REUNIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT

L'ordre du jour des réunions du CSE d'Etablissement est établi par le Président et le Secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Président ou le Secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué aux membres dans le respect du délai légal, soit 3 jours au moins avant la séance à la date de signature du présent accord.

10.4.2.2.1.2 MODALITES DE REMPLACEMENT DES TITULAIRES PAR LES SUPPLEANTS LORS DES REUNIONS

Conformément aux dispositions légales, les membres suppléants assistent aux réunions des CSE (Central ou d'Etablissement selon leur mandat) uniquement en l'absence des membres titulaires.

A cette fin, les membres suppléants reçoivent, à titre informatif, les ordres du jour et convocations aux réunions (comportant les dates et lieux de celles-ci) et ont accès aux mêmes informations que les titulaires.

Pour qu'ils puissent effectivement remplacer les titulaires absents, il convient que chaque titulaire informe, dès qu'il a connaissance de son absence :

- d'une part, le suppléant appelé à le remplacer (conformément aux dispositions de l'article L. 2314-37 du Code du travail pour le CSE d'Etablissement et aux règles définies à l'article 2.4.1 du présent accord pour le CSE Central) en lui transmettant la convocation à la réunion pour que le suppléant puisse se rendre à la réunion en ses lieux et places ;
- d'autre part, le Secrétaire et le Président du CSE afin de leur communiquer le nom du suppléant qu'il a invité à le remplacer.

Les dispositions prévues au présent article ne sont pas applicables aux suppléants avec voix consultative prévus aux articles 1.2.2 C. (pour le CSE d'Etablissement) et 2.4.1 (pour le CSE Central) du présent accord.

En effet, le membre suppléant du CSE remplaçant un membre titulaire absent bénéficie de la voix délibérative du membre titulaire qu'il remplace. Le membre suppléant du CSE remplaçant un membre titulaire absent participe aux réunions du CSE en sus, le cas échéant, des suppléants avec voix consultative prévus aux articles 1.2.2 C. (pour le CSE d'Etablissement) et 2.4.1 (pour le CSE Central) du présent accord.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

10.4.3.2.2. PROCES-VERBAUX DES REUNIONS

Conformément aux dispositions légales et règlementaires applicables, les délibérations du CSE (Central ou d'Etablissement) sont consignées dans un procès-verbal établi par le Secrétaire, qui le communique ensuite à l'employeur et aux membres du CSE.

Le procès-verbal reflète les débats de la réunion du CSE (Central ou d'Etablissement) et contient au moins le résumé des délibérations du Comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

Le procès-verbal des réunions du CSE est approuvé lors de la réunion suivante du Comité. En cas de désaccord sur la rédaction du procès-verbal, les membres font part de leurs remarques en réunion afin que ces dernières soient intégrées au sein du procès-verbal.

Le procès-verbal des réunions du CSE, après avoir été approuvé par les membres du CSE, est signé par le Secrétaire, puis affiché ou diffusé dans l'établissement ou l'entreprise, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du Comité.

Toutefois il est précisé que les procès-verbaux signés des réunions du CSE Central sont diffusés par la Direction aux Directions Opérationnelles afin de les transmettre aux Directeurs de magasin pour affichage. Les procès-verbaux signés des réunions du CSE Central sont également envoyés par e-mail aux Délégués Syndicaux Centraux, aux Délégués Syndicaux Nationaux ainsi qu'aux Secrétaires des CSE d'Etablissement, à charge pour ces derniers de les transmettre aux membres des CSE d'Etablissement.

10.4.3.2.3. REGLEMENT INTERIEUR DES CSE

Le CSE Central et chaque CSE d'Etablissement déterminent, dans un règlement intérieur, les modalités de leur fonctionnement et de leurs rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de leurs missions.

10.4.3.2.4. RESSOURCES

10.4.3.2.4.1 BUDGET DE FONCTIONNEMENT

La subvention globale de fonctionnement pour l'ensemble des CSE d'Etablissement est de 0,22 % de la masse salariale brute de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement du CSE Central doit être convenu par accord formalisé par écrit entre le CSE Central et les CSE d'Etablissement (par exemple sous forme d'une délibération de chaque CSE d'Etablissement et d'une délibération du CSE Central).

10.4.3.2.4.1.2 ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

La contribution patronale globale aux activités sociales et culturelles pour l'ensemble des CSE d'Etablissement est de 0,8% de la masse salariale brute de la société CSF.

10.4.3.2.4.1.3 REGLES D'ATTRIBUTION DES SOMMES AUX CSE D'ETABLISSEMENT

La subvention de fonctionnement et la contribution patronale aux activités sociales et culturelles définies pour l'ensemble des CSE d'Etablissement seront attribuées aux différents CSE d'Etablissement en fonction de leur propre masse salariale.

Article 10.4.4. LES COMMISSIONS DU CSE

10.4.4.1. COMMISSIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL D'ETABLISSEMENT (CSSCT D'ETABLISSEMENT) ET COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL CENTRALE (CSSCT CENTRALE)

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

10.4.4.1.1. MISE EN PLACE ET COMPOSITION DES CSSCT D'ETABLISSEMENT

10.4.4.1.1.1 MISE EN PLACE DES CSSCT D'ETABLISSEMENT

Conformément à l'article L.2315-36 du Code du travail, il est créé une CSSCT au sein de chaque CSE d'Etablissement, dès lors qu'il emploie au moins trois cents salariés.

Chaque CSSCT aura le même périmètre d'intervention que le CSE d'Etablissement au sein duquel elle est créée.

Chaque CSSCT d'Etablissement est composée :

-De la Direction compétente (généralement le Directeur des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle dûment mandaté), correspondant au périmètre du CSE, ou de son représentant, qui préside la CSSCT.

La Direction peut se faire assister par des collaborateurs (sans qu'ils ne puissent être en nombre supérieur à la délégation du personnel à la CSSCT).

-D'une délégation du personnel comportant le nombre de membres désignés suivant :

Nom de la CSSCT d'Etablissement	Nombre de membres	Dont membre appartenant au collège AM/Cadre
NORD ET EST	7	1
ILE DE FRANCE	9	1
CENTRE	4	1
RHONE ALPES	7	1
SUD EST	4	1
OUEST	5	1
SUD OUEST	4	1

Par ailleurs, seront invités à chaque réunion de la CSSCT d'Etablissement, le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale dépendant du Siège de la Direction Opérationnelle et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail (soit le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail compétent pour le périmètre de la Direction Opérationnelle ou le Responsable régional sécurité référent Market).

10.4.4.1.1.2 DESIGNATION DES MEMBRES DE LA CSSCT D'ETABLISSEMENT

Lors de la première réunion de chaque CSE d'Etablissement concerné, il est procédé à la désignation des membres de la CSSCT parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE d'Etablissement concerné.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Les membres titulaires du CSE d'Etablissement procèdent à la désignation des membres de la CSSCT. Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents. Le Président du CSE d'Etablissement ne vote pas.

Conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L.2315-39 du Code du travail, la désignation des membres de la CSSCT est effectuée par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires du CSE d'Etablissement présents.

Pour chaque siège de la CSSCT, il sera plus précisément effectué un appel à candidature parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE d'Etablissement. Les membres titulaires du CSE d'Etablissement seront alors appelés à voter par un vote à bulletin secret. Le candidat sera celui obtenant un nombre de voix au moins égal à la majorité des membres titulaires présents.

Toutefois, si, après un premier tour de scrutin, aucune majorité des membres titulaires présents du CSE d'Etablissement ne permet de désigner le nombre de membres de la CSSCT prévu, il sera procédé à un second tour de scrutin. Le candidat élu sera celui qui recueillera la majorité relative des suffrages valablement exprimés ou, en cas d'égalité, le candidat le plus âgé.

Il est procédé à un vote successivement pour chaque siège. Lorsqu'il n'y a aucune candidature, le siège est déclaré vacant.

Les mandats des membres de la CSSCT prennent fin avec celui du mandat des membres élus du CSE d'Etablissement.

En cas de cessation anticipée du mandat de membre de la CSSCT, un point sera inscrit à l'ordre du jour du CSE d'Etablissement concerné, afin qu'une nouvelle désignation soit opérée en vue de remplacer le membre de la CSSCT ayant cessé ses fonctions. La désignation interviendra selon les modalités prévues ci-dessus, au sein du présent article.

10.4.4.1.2. MISE EN PLACE ET COMPOSITION DE LA CSSCT CENTRALE

10.4.4.1.2.1 COMPOSITION DE LA CSSCT CENTRALE

La CSSCT Centrale est composée :

- De la Direction ou de son représentant (généralement le Directeur des relations sociales ou le Responsable Santé et Qualité de Vie National dûment mandatés ou le Directeur des Ressources Humaines National) ;

Elle peut se faire assister par des collaborateurs (sans qu'ils ne puissent être en nombre supérieur à la délégation du personnel à la CSSCT Centrale).

- D'une **délégation du personnel** comportant sept membres du CSE Central, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège, auquel s'ajoutent un membre désigné par chaque CSSCT d'Etablissement parmi ses membres, de sorte que chaque Etablissement y soit représenté.

Sous réserve d'une résolution en ce sens du CSE Central, à ces membres s'ajoute le **Secrétaire adjoint du CSE Central**, en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Par ailleurs, seront invités à chaque réunion de la CSSCT Centrale, le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

sociale qui dépendent du siège du CSE Central de l'entreprise et, le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics dépendant du Siège du CSE Central de l'entreprise et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail (soit le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail National ou un Directeur opérationnel sécurité).

10.4.4.1.2.2 DESIGNATION DES MEMBRES DE LA CSSCT CENTRALE

Lors de la première réunion du CSE Central, il est procédé à la désignation des membres de la CSSCT Centrale parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE Central.

Les membres titulaires du CSE Central procèdent à la désignation des sept membres de la CSSCT Centrale visés à l'article 5.2.1 ci-dessus, selon les modalités prévues ci-dessus pour la désignation des membres des CSSCT d'Etablissement.

Les mandats des membres de la CSSCT Centrale prennent fin avec celui du mandat des membres du CSE Central.

En cas de cessation anticipée du mandat de membre de la CSSCT, un point sera inscrit à l'ordre du jour du CSE Central, afin qu'une nouvelle désignation soit opérée en vue de remplacer le membre de la CSSCT ayant cessé ses fonctions. La désignation interviendra selon les modalités prévues ci-dessus pour la désignation des membres des CSSCT d'Etablissement.

10.4.4.1.3. ATTRIBUTIONS ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES CSSCT

10.4.4.1.3.1 MISSIONS DELEGUEES AUX CSSCT

Il est confié à chaque CSSCT (Centrale et d'Etablissement), par délégation des CSE (Central et d'Etablissement), toutes les attributions qu'ils détiennent respectivement en tant que CSE (Central et d'Etablissement) relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

A ce titre, les membres de la CSSCT (Centrale et d'Etablissement) auront notamment pour mission, selon les attributions respectives du CSE Central et des CSE d'Etablissement :

- De préparer les dossiers en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- De procéder, pour le CSE (Central ou d'Etablissement), aux inspections et enquêtes visées aux articles L.2312-13 du Code du travail en matière de santé, sécurité et des conditions de travail, et aux articles L.2312-59 et L.2312-60 du Code du travail en cas d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, pour danger grave et imminent ou pour risque grave pour la santé publique et l'environnement, selon les conditions légales et règlementaires.

Les membres de chaque CSSCT (Centrale et d'Etablissement) sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus par l'article L.2315-3 du Code du travail.

10.4.4.1.3.2 MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES CSSCT

La Direction élabore l'ordre du jour des réunions, qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la CSSCT concernée.

Les membres de la CSSCT pourront transmettre à la Direction, huit jours avant la tenue de la réunion, les points qu'ils souhaiteraient évoquer lors de la réunion de la CSSCT.

Les CSSCT seront réunies à l'initiative de l'employeur.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Le nombre de réunions annuelles des CSSCT sera au minimum de 4 pour les CSSCT d'Etablissement, et de 2 pour la CSSCT Centrale. Ces réunions sont distinctes de celles des CSE d'Etablissement et du CSE Central.

La CSSCT d'Etablissement pourra également être réunie à l'initiative de l'employeur à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'Etablissement, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Les autres modalités de fonctionnement de la CSSCT (Centrale ou d'Etablissement) seront définies dans le règlement intérieur de chaque CSE auquel elle appartient.

10.4.4.1.4. HEURES DE DELEGATION ET MOYENS DES MEMBRES DES CSSCT

10.4.4.1.4.1 HEURES DE DELEGATION ET TEMPS PASSE EN REUNION DE CSSCT

Il est expressément prévu que les membres de la CSSCT bénéficieront de 5 heures de délégation par mois (le cas échéant, en plus de leur crédit d'heures de délégation en tant que membre titulaire du CSE d'Etablissement). Il s'agit d'un crédit individuel, non cumulable d'un mois sur l'autre.

Il est par ailleurs rappelé :

- qu'en application de l'article R.2315-7 du Code du travail, le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme temps du travail ;

- qu'en application de l'article L. 2315-11 du Code du travail, le temps consacré aux enquêtes est rémunéré comme temps de travail, à la différence du temps consacré aux inspections qui lui s'impute sur le crédit d'heures de délégation.

10.4.4.1.4.1.2 MOYENS

En tant que membres du CSE, les membres de chaque CSSCT (Centrale ou d'Etablissement) disposent :

- de la possibilité d'utiliser le budget de fonctionnement du CSE (Central ou d'Etablissement), selon les modalités et à hauteur du montant fixé par décision du CSE d'Etablissement ou du CSE Central, prise en réunion plénière à la majorité des présents ;
- de l'ensemble des informations communiquées à ces instances, et en particulier de l'accès à la BDES ;
- des informations qui pourraient leur être communiquées par les Représentants de Proximité en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- de la possibilité, en tant que de besoin, de bénéficier de l'éclairage des personnalités qualifiées (*responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, agents de la CRAMIF, SST, etc...*), qui peuvent assister aux réunions de la CSSCT (Centrale et d'Etablissement) lorsque celle-ci exerce les attributions déléguées par le CSE (Central et d'Etablissement) ;
- de la possibilité pour les membres de chaque CSSCT d'Etablissement de visiter tous les magasins et sites entrant dans le périmètre du CSE d'Etablissement.

Par ailleurs, en cas d'incident grave en magasin (braquage, accident de travail grave...), les membres de la CSSCT d'Etablissement du périmètre concerné en seront informés par la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

La Direction prend en charge les frais des inspections (sur présentation de justificatifs et dans les limites des règles applicables) et le temps inhérent aux visites d'inspection (temps de déplacement inclus) en magasin de chaque CSSCT d'Etablissement dans la limite de :

- 42 heures par an accordées à chaque membre de la CSSCT d'Etablissement couvrant moins de 60 magasins intégrés CSF, auxquels s'ajoutent 7 heures par an pour la rédaction des comptes rendus à se partager entre les membres.
- 56 heures par an accordées à chaque membre de la CSSCT d'Etablissement couvrant plus de 60 magasins intégrés CSF, auxquels s'ajoutent 14 heures par an pour la rédaction des comptes rendus à se partager entre les membres.

Les membres de la CSSCT d'Etablissement seront accueillis par la Direction du site ou l'un de ses représentants. La visite des locaux devra ne pas apporter une gêne excessive à l'activité du site.

Les membres de la CSSCT d'Etablissement auront accès à l'ensemble des locaux collectifs où sont employés des salariés.

La Direction ou son représentant accompagnera le ou les membres de la CSSCT d'Etablissement au cours de sa visite, afin de lui apporter toute précision jugée nécessaire.

Si les membres de la CSSCT d'Etablissement le jugent utile, les observations et remarques liées aux visites pourront être transmises à la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle.

La Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle, ainsi que la Direction du site concerné, devront être préalablement informées du déplacement envisagé, ainsi que de la date et de l'heure prévues pour chaque visite.

Les Représentants de Proximité du site seront informés par la Direction du site de la visite des locaux par les membres de la CSSCT d'Etablissement. Les Représentants de Proximité pourront les accompagner lors de la visite, sans que le temps consacré à la visite des locaux ne s'impute sur leur crédit d'heures de délégation. Ce temps passé par les Représentants de Proximité à la visite des locaux sera payé comme du temps de travail.

Guide des visites des CSSCT d'Etablissement

Le guide qui se présente sous la forme d'une grille d'audit, permet aux membres des CSSCT d'Etablissement de connaître les principales vérifications à opérer en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail lors de leur visite en magasin. La présentation sous forme de grille permet aux membres de la CSSCT d'Etablissement de procéder à une consolidation des résultats des visites des magasins de leur Direction Opérationnelle.

Les membres de la CSSCT d'Etablissement transmettront les résultats des visites à la Direction des Ressources Humaines de leur Direction Opérationnelle, au Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail compétent pour leur Direction Opérationnelle, et au Directeur du magasin concerné par la visite, ainsi qu'aux membres du CSE d'Etablissement et aux Représentants de Proximité concernés.

Par ailleurs, afin d'aider les Directeurs de magasin à préparer les visites des CSSCT d'Etablissement, le guide des visites, qui reprend notamment la liste des documents à tenir à disposition, leur sera transmis en amont.

10.4.4.1.5. MODALITES DE FORMATION DES MEMBRES DES CSSCT

Les membres de chaque CSSCT (Centrale et d'Etablissement) bénéficient, comme tous les membres du CSE (Central ou d'Etablissement) de la formation en santé, sécurité et conditions de travail visée à l'article L.2315-18 du Code du travail dans les conditions fixées par la loi et les dispositions réglementaires.

Cette formation a pour objet :

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;

2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Elles doivent alors faire l'objet d'un stage distinct (articles L.2315-17 et R.2315-11 du Code du travail).

10.4.4.2. AUTRES COMMISSIONS

10.4.4.2.1. COMMISSION ECONOMIQUE DU CSE CENTRAL

Une commission économique est créée au sein du CSE Central, aux fins de l'assister en matière économique et financière.

Cette commission est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE Central, ainsi que toute question que ce dernier pourrait lui soumettre.

Elle comprend cinq membres représentants du personnel, dont au moins un de la catégorie des cadres.

Ces membres sont désignés par le CSE Central parmi ses membres titulaires ou suppléants, selon les mêmes modalités de désignation que celles prévues par le présent accord pour la désignation des membres de la CSSCT.

Outre les cinq membres désignés par le CSE Central, le DSC de chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner deux représentants (le RS de son Organisation au CSE Central et un représentant choisi parmi les membres titulaires ou suppléants de son Organisation au CSE Central), qui seront membres de la commission économique du CSE Central.

Conformément à l'article L. 2315-48 du Code du travail, la commission économique se réunit au moins deux fois par an, à l'initiative de son Président.

Les réunions de la commission se dérouleront en présence de 4 représentants de la Direction dont le contrôleur de gestion de la Société CSF et une personne pour la prise de notes, avec l'accord des membres de la commission.

Une réunion préparatoire sera organisée et prise en charge par la Direction. Elle aura lieu sur une journée, une à deux semaines avant la réunion plénière. Il n'y aura pas de prise en charge de frais d'hébergement.

Les dispositions de l'article L.2315-3 du Code du travail relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de la commission.

10.4.4.2.2. COMMISSION FORMATION PROFESSIONNELLE

10.4.4.2.2.1 AU SEIN DU CSE CENTRAL

Les Parties sont convenues de créer au sein du CSE Central une commission de la formation professionnelle.

Cette commission se réunira une fois par an pour préparer la consultation du CSE Central relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et pour suivre l'application de l'avenant n°1 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF signé le 27 mai 2016 (ou tout autre accord d'entreprise sur la formation professionnelle qui lui succéderait). La commission visée au présent article se substitue de plein droit à la commission nationale de formation prévue par l'avenant n°1 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF signé le 27 mai 2016.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Elle se réunit avant la consultation du CSE Central afin d'examiner les documents relatifs à la formation professionnelle transmis aux membres du CSE Central. Lors de cette réunion, un focus pourra être fait avec les membres sur des projets de formation spécifiques.

Elle sera composée de :

- 3 représentants de la Direction, dont le Responsable du Service Formation ou la personne qu'il aura désignée ;
- 2 représentants par Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise, désignés par ces dernières parmi les membres élus du CSE Central.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission du CSE Central qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la commission.

10.4.4.2.2 AU SEIN DU CSE D'ETABLISSEMENT

Par ailleurs, dans les CSE d'Etablissement comprenant 300 salariés ou plus, une commission de la formation professionnelle sera mise en place.

Cette commission se réunira une fois par an, afin notamment d'étudier le suivi et le bilan du plan de formation ainsi que les orientations de la formation professionnelle qui lui seront transmis par la Direction. Cette commission se charge également d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés sur la formation, de participer à l'information des salariés dans ce domaine, d'étudier les problématiques spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés.

Elle sera composée de :

- 2 représentants de la Direction ;
- 6 membres (titulaires, suppléants du CSE d'Etablissement ou tout salarié appartenant à l'établissement) désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Etablissement.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission des CSE d'Etablissement qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la commission.

10.4.4.2.3. COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

10.4.4.2.3.1 AU SEIN DU CSE CENTRAL

Les Parties sont convenues de créer au sein du CSE Central une commission de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette commission se réunira une fois par an pour préparer la consultation du CSE Central relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et pour suivre l'application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de CSF du 22 mai 2014 et son avenant n°1 signé le 27 mai 2015 (ou tout autre accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle qui leur succéderait), ainsi que les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle. La commission visée au présent article se substitue de plein droit à la commission de suivi de l'accord prévue par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de CSF du 22 mai 2014 et son avenant n°1 signé le 27 mai 2015.

Elle sera composée de :

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- 2 représentants de la Direction ;
- 2 représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société CSF du 22 mai 2014 (ou tout autre accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle qui lui succéderait), désignés par ces dernières parmi les membres élus du CSE Central.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission du CSE Central qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la commission.

10.4.4.2.3.2 AU SEIN DES CSE D'ETABLISSEMENT

Par ailleurs, dans les CSE d'Etablissement comprenant 300 salariés ou plus, une commission de l'égalité professionnelle sera mise en place.

Cette commission se réunira une fois par an, afin notamment d'étudier le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui lui sera transmis par la Direction et de formuler des propositions d'action visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle sera composée de :

- 2 représentants de la Direction ;
- 6 membres (titulaires, suppléants du CSE d'Etablissement ou tout salarié appartenant à l'établissement) désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Etablissement.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission des CSE d'Etablissement qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la Commission.

10.4.4.2.4. COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT DES CSE D'ETABLISSEMENT

Il est prévu une commission d'information et d'aide au logement au sein des CSE d'Etablissement, dont le périmètre comprend 300 salariés ou plus.

Cette commission se réunira une fois par an. Elle a pour objet de faciliter le logement et l'accès des salariés de l'entreprise à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Elle exerce ses missions dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Elle sera composée de :

- 3 représentants de la Direction ;
- 6 membres appartenant à la délégation élue du CSE d'Etablissement désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Etablissement.

Les membres de la commission d'information et d'aide au logement, auront la faculté de se réunir plus d'une fois par an, à la demande de la majorité de ses membres. Dans ce cas, les frais éventuellement occasionnés pour ces réunions supplémentaires resteront à la charge des membres de la commission d'information et d'aide au logement des CSE d'Etablissement. Le temps passé à ces éventuelles réunions supplémentaires s'imputera sur le crédit d'heures des membres s'ils en ont. En tout état de cause, la Direction ne prendra pas en charge, sous quelque forme que ce soit, le

temps passé à ces réunions supplémentaires. De même, la Direction, si elle est conviée à y participer, sera libre de s'y rendre ou non.

10.4.4.2.5. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MEMBRES DES COMMISSIONS

Les dispositions de l'article L.2315-3 du Code du travail relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de ces commissions.

Le temps passé par les élus au CSE à ses Commissions ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est considéré comme du temps de travail effectif (hors exception prévue au dernier alinéa de l'article 6.4 ci-dessus et Commissions facultatives). Le temps passé, à ces commissions, par les salariés qui ne seraient pas membres du CSE d'Etablissement, est payé comme du temps de travail.

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des membres des commissions visées à l'article 6 ci-dessus sont à la charge de la Direction, dans le respect des dispositions de l'accord sur l'exercice du droit syndical au sein de la Société CSF.

Les CSE d'Etablissement auront la faculté de créer d'autres Commissions facultatives. Dans ce cas, les frais éventuellement occasionnés pour ces Commissions resteront à la charge des membres des Commissions. Le temps passé à ces éventuelles Commissions facultatives s'imputera sur le crédit d'heures des membres s'ils en ont. En tout état de cause, la Direction ne prendra pas en charge, sous quelque forme que ce soit, le temps passé à ces Commissions facultatives.

Article 10.4.5. MISE EN PLACE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE

10.4.5.1. NOMBRE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE ET PERIMETRE D'INTERVENTION

Les membres titulaires élus au CSE d'Etablissement qui le souhaitent sont de droit Représentants de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel ils sont rattachés.

Si un membre titulaire élu au CSE d'Etablissement renonce à être Représentant de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel il est rattaché, le suppléant au CSE d'Etablissement de la même Organisation Syndicale ou de la même liste non syndicale que le titulaire et qui a reçu le plus grand nombre de voix aux élections du CSE, est de droit Représentant de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel il est rattaché, s'il le souhaite.

Si ce dernier renonce également à être Représentant de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel ils est rattaché, le suppléant au CSE d'Etablissement de la même Organisation Syndicale ou de la même liste non syndicale que le titulaire et qui a reçu le plus grand nombre de voix aux élections du CSE après ce dernier, est de droit Représentant de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel il est rattaché.

En cas de renonciations successives à exercer le mandat de Représentant de Proximité, cette règle (suppléant du CSE de la même Organisation syndicale ou de la même liste non syndicale que le titulaire au CSE, ayant reçu le plus grand nombre de voix) s'applique, le cas échéant, jusqu'à ce que tous les suppléants de la même Organisation Syndicale que le membre titulaire élu au CSE aient renoncé à être Représentants de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel ils sont rattachés.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Par ailleurs, et en complément, des Représentants de Proximité pourront être désignés au sein des magasins, des sièges des Directions Opérationnelles et du Siège national de la Société CSF.

En sus des éventuels membres titulaires (ou membres suppléants élus au CSE d'Etablissement conformément aux dispositions ci-dessus), qui souhaiteraient être Représentants de Proximité au sein du magasin ou du siège auquel ils sont rattachés, le nombre de sièges des Représentants de Proximité des magasins est fixé en fonction des effectifs comme suit :

**Nombre
de Représentants de Proximité en fonction de l'effectif du magasin**

Effectifs du magasin (en ETP)	Nombre de Représentants de Proximité	Dont membres appartenant au collège AM/Cadre
De 11 à 24,99	2 (quel que soit son statut)	
De 25 à 49,99	3	1
De 50 à 74,99	4	1
De 75 à 99,99	4	1
De 100 à 124,99	5	1
De 125 à 174,99	5	1
De 175 à 249,99	6	2
A partir de 250	7	2

En sus des éventuels membres titulaires (ou membres suppléants élus au CSE d'Etablissement conformément aux dispositions ci-dessus), qui souhaiteraient être Représentants de Proximité au sein du siège auquel ils sont rattachés, le nombre de sièges des Représentants de Proximité des sièges des Directions Opérationnelles et du Siège national est fixé en fonction des effectifs comme suit :

Nombre de Représentants de Proximité en fonction de l'effectif du siège des Directions Opérationnelles et du Siège national :

Effectifs du siège (en ETP)	Nombre de Représentants de Proximité	Dont membres appartenant au collège Employé
De 11 à 24,99	2 (quel que soit son statut)	
De 25 à 49,99	3	1
De 50 à 74,99	4	1
De 75 à 99,99	4	1
De 100 à 124,99	5	1

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

De 125 à 174,99	5	1
De 175 à 249,99	6	2
A partir de 250	7	2

L'effectif pris en compte pour la détermination du nombre de Représentants de Proximité à désigner s'apprécie à la date de désignation de ces derniers.

10.4.5.2. ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

10.4.5.2.1. ATTRIBUTIONS CONFEREES AUX REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Les Représentants de Proximité auront pour mission principale, par leur présence au niveau local, de :

- présenter les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des minima conventionnels et sur l'application de la loi ou des accords collectifs et sur les conditions de travail. Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur et à ses représentants ;
- contribuer à l'amélioration de la santé, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail au sein de leur périmètre d'intervention ;
- mener, sur délégation des CSE d'Etablissement, les enquêtes suite à accident grave survenu sur leur périmètre d'intervention ; cette enquête sera menée en lien avec la CSSCT d'Etablissement de leur périmètre, à laquelle sera transmis les conclusions de l'enquête. Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est considéré comme du temps de travail effectif ;
- contribuer à la prévention des risques professionnels, notamment en faisant remonter toute anomalie concernant le matériel (matériel manquant, abîmé...) aux Directeurs de magasin ;
- contribuer à la qualité de vie au travail.

Ils auront plus précisément pour mission :

- d'être au plus proche des postes de travail, afin de pouvoir être en contact direct avec les salariés et transmettre ainsi efficacement leurs réclamations, afin de recueillir leurs demandes, souhaits, et d'apporter une réponse à ceux compris dans leur périmètre d'intervention en concertation avec le Directeur de magasin pour les Représentants de Proximité des magasins, et le représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles pour les Représentants de Proximité des sièges et le représentant de la DRH du Siège national pour les Représentants de Proximité du Siège national, qui sera leur interlocuteur ;
- de transmettre au CSE d'Etablissement, ou le cas échéant à la CSSCT d'Etablissement de leur périmètre d'intervention, les réclamations individuelles ou collectives et/ou suggestions relevant de leur champ d'intervention, qui n'auraient pas reçu de réponse de la Direction dans les 8 jours suivant la tenue de la réunion mensuelle, et qui soulèveraient une difficulté particulière, ou qui seraient susceptibles de concerner les autres Représentants de Proximité de l'Etablissement ;
- de contribuer à la préservation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés sur leur périmètre d'intervention en :
 - ✓ étant vecteur de la communication interne ;
 - ✓ identifiant et recommandant des actions de nature à améliorer l'organisation du travail et la qualité de vie au travail.

-1er Septembre 2019-

10.4.5.2.2. MODALITES D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Chaque Représentant de Proximité exercera ses attributions en cette qualité sur le seul périmètre d'intervention où il a été désigné, au sein duquel il pourra circuler librement. Durant l'exercice de leur mission de Représentants de Proximité, ces derniers ne devront pas apporter une gêne importante à l'activité du site.

L'interlocuteur habituel et normal du Représentant de Proximité sera le Directeur de magasin ou le représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles et pour le Siège national désigné sur son périmètre d'intervention.

L'interlocuteur privilégié :

- des Représentants de Proximité des magasins sera le Directeur de magasin ;
- des Représentants de Proximité des sièges des Directions Opérationnelles sera le représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles ;
- des Représentants de Proximité du siège national sera le représentant de la DRH Nationale ;

avec qui ils échangeront notamment lors d'une réunion physique mensuelle. Les Représentants de Proximité, pourront, au cours de cette réunion mensuelle, se faire accompagner d'un DS ou d'un Représentant syndical du CSE d'Etablissement dont ils dépendent.

Préalablement à chaque réunion, les Représentants de Proximité devront adresser au Directeur de magasin ou au représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles et pour le Siège national, une note écrite présentant l'objet des demandes, ou réclamations présentées, au minimum trois jours ouvrables avant la date prévue pour la réunion.

Le Directeur de magasin ou le représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles et pour le Siège national, apporteront une réponse écrite et motivée aux demandes, ou réclamations présentées par les Représentants de Proximité dans les 8 jours suivant la tenue de la réunion. La réponse écrite sera apposée sur les panneaux d'affichage à destination du personnel et consignée dans un registre des Représentants de Proximité.

Lors de ces réunions, il sera traité au niveau local, des demandes et réclamations individuelles ou collectives des salariés relevant du périmètre de désignation des Représentants de Proximité (magasin ou siège).

10.4.5.2.3. MODALITES DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

10.4.5.2.3.1 DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE PAR LE CSE

Les Représentants de Proximité sont désignés parmi les salariés du magasin ou du siège concerné, par les membres titulaires du CSE d'Etablissement ou les membres suppléants du CSE d'Etablissement remplaçant un titulaire absent (quel que soit leur collègue d'appartenance), pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSE.

Lors de la première réunion du CSE d'Etablissement faisant suite aux élections professionnelles, il sera procédé à la mise en place d'un calendrier prévoyant la date de dépôt des candidatures, ainsi que la date prévisionnelle de la désignation. Ce calendrier sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés relevant du périmètre de désignation des Représentants de Proximité, par voie d'affichage sur les panneaux prévus à cet effet dans les locaux du périmètre concerné.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

A défaut d'accord à la majorité des membres présents du CSE d'Etablissement sur le calendrier prévoyant la date de dépôt des candidatures, ainsi que la date prévisionnelle de la désignation, la Direction y procédera unilatéralement.

La désignation a lieu, à l'occasion d'une réunion du CSE d'Etablissement, à bulletin secret, au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour et ce, pour chaque collège. Le Président du CSE d'Etablissement ne prend pas part au vote.

Pourront se porter candidats les salariés de l'entreprise affectés sur le périmètre (magasin ou siège) ouvrant droit à la mise en place de Représentants de Proximité, ayant, à la date de la désignation, au minimum 12 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise et dix-huit ans révolus. La mutation d'un Représentant de Proximité désigné par le CSE en dehors de son périmètre de désignation (magasin ou siège) entraîne alors la perte du mandat de Représentant de Proximité au sein de son magasin ou siège.

Les listes de candidats (pour chaque magasin ou siège), pour chaque collège, devront être portées à la connaissance du Président du CSE d'Etablissement en amont de la réunion au cours de laquelle il sera procédé à la désignation, dans le respect du calendrier établi préalablement. Les listes de candidats par collège pourront être déposées par une Organisation Syndicale de même que toute liste de candidats d'origine non syndicale pourra également être déposée.

Les parties conviennent que la Société CSF sera tenue d'organiser dans les 3 mois, des désignations partielles des Représentants de Proximité, lorsque le nombre de Représentants de Proximité sera réduit de plus de la moitié sur le périmètre de désignation des Représentants de Proximité.

Cette disposition n'est pas applicable lorsque ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des Représentants de Proximité.

10.4.5.2.3.1 MEMBRES ELUS TITULAIRES OU SUPPLEANTS DU CSE D'ETABLISSEMENT

Les membres élus titulaires du CSE d'Etablissement ou les éventuels membres élus suppléants du CSE d'Etablissement, si des membres élus titulaires n'ont pas souhaité être Représentant de Proximité conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord, qui souhaiteraient être Représentants de Proximité au sein du magasin ou du siège auquel ils sont rattachés devront le faire savoir expressément et uniquement au cours de la première réunion de désignation des Représentants de Proximité par le CSE d'Etablissement (ce qui sera acté dans le procès-verbal de ladite réunion) faisant suite aux élections des membres des CSE d'Etablissement.

Ainsi, s'ils sont présents à ladite réunion du CSE d'Etablissement, ils l'exprimeront verbalement et s'ils sont absents à ladite réunion, ils auront pris le soin de transmettre par écrit leur souhait au Président et au Secrétaire du CSE d'Etablissement, qui sera alors lu en séance.

La mutation d'un « Représentant de Proximité de droit » (membre élu titulaire du CSE d'Etablissement ou membre élu suppléant du CSE d'Etablissement, conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord) en dehors de son périmètre (magasin ou siège) entraîne alors la perte du mandat de Représentant de Proximité au sein de son magasin ou siège. Dans une telle hypothèse, il ne sera pas remplacé et il ne pourra exercer le mandat de « Représentant de Proximité de droit » au sein de son nouveau magasin ou siège d'affectation.

10.4.5.2.4. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Chaque Représentant de Proximité pourra bénéficier d'un crédit d'heures de délégation de 10 heures par mois. Il s'agit d'un crédit individuel, non cumulable d'un mois sur l'autre. Le temps passé par les Représentants de Proximité aux réunions mensuelles ne s'impute pas sur le crédit d'heures des Représentants de Proximité.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Il est précisé que pour les membres titulaires du CSE d'Etablissement exerçant les fonctions de Représentants de Proximité, ce crédit d'heures de délégation se cumule avec le crédit d'heures attribué en leur qualité d'élu titulaire du CSE d'Etablissement.

Les Représentants de Proximité devront transmettre le document de suivi de leurs heures de délégation (ou tout autre dispositif équivalent) au Directeur de magasin/ au représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles et pour le Siège national.

Le financement des formations des Représentants de Proximité pourra être assuré par une délibération du CSE d'Etablissement visant à consacrer une partie de son budget de fonctionnement à cette fin.

Le Directeur de magasin ou le représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles et pour le Siège national remettra, une fois par an, aux Représentants de Proximité la Convention d'entreprise CSF mise à jour.

-1er Septembre 2019-

Article 10.5. Avenant de renouvellement de l'accord du 21 décembre 2011 relatif à l'institution de Délégués Syndicaux Groupe France du 9 décembre 2014 (Avenant de renouvellement d'une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2018) du 20 décembre 2017



**AVENANT DE RENOUVELLEMENT
DE L'ACCORD DU 21 DECEMBRE 2011 RENOUVELE, MODIFIE ET COMPLETE
PAR SON AVENANT DU 9 DECEMBRE 2014 RELATIF A L'INSTITUTION DE
DELEGUES SYNDICAUX GROUPE FRANCE**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Entre Carrefour SA, prise en la personne de son représentant qualifié, Monsieur Jérôme NANTY, Directeur des Ressources Humaines Groupe et France,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE,
- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C) représenté par Monsieur Jérôme BIAVA,
- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD,
- LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Michel BACHTELZ.

D'autre part,

*PE dr
L-73*

-1er Septembre 2019-

PREAMBULE :

Conformément aux dispositions des articles 4 et 7 de l'accord du 21 décembre 2011 relatif à l'institution de Délégués syndicaux Groupe France, les parties se sont réunies le mercredi 20 décembre 2017 afin d'examiner, au regard du bilan de la mission exercée durant la période de validité de cet accord renouvelé en 2014 pour 3 ans ainsi que des négociations engagées pendant cette période, la nécessité de le renouveler par avenant pour une nouvelle durée déterminée de 3 ans.

Suite à ces échanges, les parties sont venues de la nécessité de poursuivre l'institution de Délégués syndicaux Groupe France par la conclusion du présent avenant de renouvellement de l'accord du 21 décembre 2011 et de son avenant du 9 décembre 2014.

Article 1. Renouvellement de l'accord du 21 décembre 2011 et de son avenant du 9 décembre 2014

L'accord du 21 décembre 2011 modifié et complété par son avenant du 9 décembre 2014 est renouvelé pour une période de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 2. Durée de l'avenant de renouvellement de l'accord

Le présent avenant de renouvellement est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2018.

A l'expiration de ce délai, le présent avenant et l'accord qu'il renouvelle cesseront de recevoir application.

Toutefois les parties conviennent de se réunir trois mois avant le 31 décembre 2020, afin de faire un bilan des négociations engagées pendant la période des 3 ans et d'examiner la nécessité de renouveler l'accord pour une nouvelle durée déterminée.

Article 3. Révision

Le présent avenant ou l'accord et l'avenant qu'il renouvelle pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2222-5 et L 2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision du présent avenant ou de l'accord et de l'avenant qu'il renouvelle, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties habilitées à engager la procédure de révision, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Carrefour en France se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Seules les parties habilitées à engager la procédure de révision seront habilitées à signer un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent avenant.

Article 4. Modalités de dépôt

Le présent avenant de renouvellement a été signé le 20 décembre 2017 et a été remis ou notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Carrefour en France.

L'accord du 21 décembre 2011 et son avenant du 9 décembre 2014 est annexé à celui-ci (annexes 1 et 2).

Conformément à l'article L2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant de renouvellement sera déposé, à la diligence de l'entreprise :

- à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;
- au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Conformément à l'article L2231-5-1, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication dans la base de données nationale prévue au même article. A défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme, dans les conditions légalement prévues.

Le présent avenant de prorogation fera l'objet des formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

Fait à Massy, le 20 décembre 2017

En 10 exemplaires

Pour la Direction,

Monsieur Jérôme NANTY, Directeur des Ressources Humaines Groupe et France,

Pour les Organisations Syndicales,



CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),
représentée par Monsieur Sylvain MACE,



- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C)
représenté par Monsieur Jérôme BIAVA,



- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
représentée par Monsieur Philippe ALLARD,

- LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A.F.O.)
représentée par Monsieur Michel CHIFFOLEU



Annexes:

- Annexe 1: Accord du 21 décembre 2011 relatif à l'institution de Délégués Syndicaux Groupe France B3 [Signature]
- Annexe 2: Avenant de renouvellement de l'Accord du 21 décembre 2011 relatif à l'institution de Délégués Syndicaux Groupe France conclu le 09 décembre 2014 B3 [Signature]

RE dr
W B

-1er Septembre 2019-

Article 3. Désignation

Les parties signataires conviennent que chaque Fédération syndicale représentative au niveau du Groupe en France désignera un délégué syndical. Groupe France, choisit parmi les salariés présents dans l'une des entreprises du Groupe en France appartenant au champ d'application défini à l'article 1 du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L 2143-3 du Code du travail.

Cette désignation sera portée à la connaissance de la Direction France par lettre recommandée avec accusé de réception conformément à l'article L 2143-7 du Code du travail.

Il est rappelé que les délégués syndicaux Groupe France bénéficient du même régime de protection lié à leur mandat que les délégués syndicaux conaux.

Article 4. Validité des mandats

Les parties signataires conviennent que la mission des délégués syndicaux Groupe France ainsi désignés cessera à l'expiration du délai de 3 ans prévu à l'article 7 du présent accord. Cependant, cette durée pourra être prolongée pour une nouvelle durée déterminée, fixée par un avenant de renouvellement tel que prévu par l'article 7 du présent accord.

Cependant la mission de délégué syndical Groupe France cesse également dans les cas suivants :

- retrait du mandat de délégué syndical Groupe France par la Fédération syndicale ;
- rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit ;
- mobilité professionnelle dans une entité du Groupe ne relevant pas du champ d'application tel que défini par l'article 1 du présent accord.

Article 5. Attributions

Les délégués syndicaux Groupe France ainsi désignés représentent leur organisation syndicale et ont un rôle de coordination entre les différentes entités du Groupe en France sur tout sujet concernant plusieurs formats dans le Groupe en France.

Sans interférer dans les prérogatives et le fonctionnement des instances représentatives du personnel, ni se substituer aux délégués syndicaux des sociétés et établissements du Groupe, les délégués syndicaux du Groupe France :

- animent et coordonnent le fonctionnement de leur organisation syndicale

Annexe à l'avenant du 9 décembre 2014

ANNEXE 1

ACTUALISATION DE L'ACCORD DU 21 DECEMBRE 2011 RELATIF A L'INSTITUTION DE DELEGUES SYNDICAUX GROUPE FRANCE (Modifié par avenant du 9 décembre 2014)

PREAMBULE

Le présent accord a pour objectif de contribuer au renforcement des dispositifs actuels de représentation syndicale au sein du Groupe Carrefour en France.

En plus du respect des dispositions figurant dans le Code du travail et notamment des articles L 2141-4 à L 2141-10 du Code, la Direction a toujours marqué sa détermination sur l'intérêt qu'elle porte aux relations avec les Organisations Syndicales de salariés. La Direction réaffirme à cette occasion son attachement au respect de l'exercice du droit syndical dans l'ensemble des sociétés qui forment le Groupe Carrefour en France.

La Direction de Carrefour France rappelle qu'elle souhaite développer un dialogue de qualité au niveau du Groupe en France au travers d'une relation de respect mutuel des parties, indispensable à sa réussite.

A travers le présent accord, la Direction souhaite se doter d'un dispositif supplémentaire permettant le maintien de la pratique contractuelle sur des domaines transverses tels que précisés à l'article 5 du présent accord.

Les Organisations Syndicales entendant ainsi s'inscrire dans la continuité du dialogue social noué au niveau des différentes entreprises du Groupe en France en favorisant le développement du dialogue par la mise en place de délégués syndicaux Groupe France, objet du présent accord.

Dans ce cadre, il a été arrêté et convenu ce qui suit.

Article 1. Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés des entreprises du Groupe Carrefour en France entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de renouvellement du Comité de Groupe français Carrefour » en vigueur à la date d'application du présent accord.

Article 2. Objet

Le présent accord vise à mettre en place des délégués syndicaux au niveau du Groupe Carrefour en France.

Annexe à l'avenant du 9 décembre 2014

-1er Septembre 2019-

Handwritten initials/signature

Article 6. Moyens d'action

Article 6.1 - Crédit d'heures
Les délégués syndicaux Groupe France bénéficient d'un crédit spécifique d'heures de délégation mensuel de 45 heures.

Article 6.2 - Dispense totale de présence
A titre exceptionnel, et pour les délégués syndicaux Groupe France qui en feraient la demande, il peut être, par avenant au contrat de travail, organisés une dispense totale de présence dans l'emploi.

Dans ce cas, l'organisation syndicale à laquelle appartient les délégués syndicaux Groupe France adresse une demande préalable, en ce sens, à la Direction des Ressources Humaines France.

Les délégués choisissant ce dispositif percevront la rémunération attachée à leur contrat de travail.

Cette dispense totale de présence dans l'emploi est instituée afin de permettre aux délégués syndicaux Groupe France, qui en font la demande, de disposer du temps nécessaire pour exercer :

- leur mission de délégués syndicaux Groupe France,
- les missions relatives à tout autre mandat dont les délégués syndicaux Groupe France seraient titulaires au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

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

Le système de dispense totale de présence dans l'emploi ne saurait avoir pour effet de restreindre pour les délégués l'accès à l'établissement auquel ils sont attachés.

Les délégués syndicaux Groupe France peuvent renoncer à tout moment au bénéfice de cette disposition.

Ils en informent alors par lettre recommandée avec accusé de réception la Direction des Ressources Humaines France ainsi que l'organisation syndicale qu'ils représentent.

Dans ce cas, ils reviennent de plein droit au dispositif prévu au présent article.

Article 6.3 - Frais de déplacement

Les frais de déplacement des délégués syndicaux Groupe France sont pris en charge par l'entreprise, dans le respect des dispositifs propres à chacune des entreprises concernées.

Handwritten initials/signature

Annexe à l'avenant du 9 décembre 2014

- assurent la cohérence de la ligne de conduite de leur organisation syndicale au sein du Groupe en France

- sont les interlocuteurs de la direction des ressources humaines du Groupe en France pour toutes les questions relatives au fonctionnement de leur organisation syndicale au sein du Groupe en France

- assurent le rôle de « coordinateur GPEC » défini conformément aux dispositions de l'accord de Groupe « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) » en vigueur à la date d'application du présent accord. Dans ce cadre, leurs missions seront notamment d'être un relais et un conseil pour les salariés des sociétés mettant en œuvre un projet de réorganisation conduisant à la qualification de métiers en métiers sensibles, et de remonter au Comité Emploi et GPEC les aspects positifs et à améliorer concernant les projets mis en œuvre au sein des sociétés.

Par ailleurs, les délégués syndicaux Groupe France désignés sont habilités à prendre part à toutes les négociations concernant le Groupe en France notamment les domaines énumérés ci-dessous :

- les accords de participation mis en œuvre au sein des différentes structures du Groupe en France ;
- les plans d'épargne entreprise du Groupe en France,
- les plans d'épargne retraite collectif du Groupe en France,
- la couverture sociale complémentaire Groupe (régimes de prévoyance institués par l'accord collectif de Groupe du 30 juin 2014),
- le renouvellement du Comité de Groupe français,
- la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences / Accord de méthode du Groupe en France.

Ainsi que sur tout éventuel autre sujet dit « transverse » concernant plusieurs formats dans le Groupe en France.

Les accords issus de ces négociations auront vocation à s'appliquer automatiquement à l'ensemble des salariés des sociétés entrant dans leur champ d'application.

Préalablement à l'entrée en vigueur des accords de « Groupe France », une information du Comité d'entreprise ou du Comité Central d'entreprise de chacune des entreprises concernées devra être organisée.

Handwritten initials/signature

Annexe à l'avenant du 9 décembre 2014

-1er Septembre 2019-

W. de

Toutefois les parties conviennent de se réunir trois mois avant l'échéance dudit accord, afin de faire un bilan des négociations engagées pendant la période des 3 ans et d'examiner la nécessité de renouveler pour une nouvelle durée déterminée l'accord.

Article 8. Révision

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Seules les parties signataires du présent accord, ou celles qui y auront adhéré par la suite, seront habilitées à signer un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 9. Modalités de dépôt

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le 21 décembre 2011 et a été remis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Carrefour.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dont relève la société en deux exemplaires dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes du lieu où l'accord a été signé.

W. de

Les délégués syndicaux Groupe France peuvent librement circuler dans les établissements des entreprises du périmètre France, pour y prendre tous les contacts nécessaires à l'exercice de leur mission. Chaque délégué syndical Groupe France prévient préalablement à sa venue, le chef de l'établissement concerné.

Article 6.4 – Réunions de négociation

Lors des réunions de négociation portant sur un accord de Groupe France, chaque organisation syndicale pourra désigner une délégation composée, en plus du délégué syndical Groupe France, de 3 salariés appartenant obligatoirement à l'une des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 du présent accord. Les noms des membres de la délégation seront portés à la connaissance de la Direction des ressources humaines France.

Le temps passé en réunion n'est pas déduit du crédit d'heures. Il est considéré comme du temps de travail effectif.

Les frais de déplacement engagés pour se rendre aux réunions organisées par la Direction sont pris en charge par l'entreprise, dans le respect des dispositifs propres à chacune des entreprises concernées.

Article 6.5 – Réunion annuelle d'information

Afin d'assurer une bonne information syndicale de l'exercice des attributions qui leur sont confiées et telles que définies à l'article 5 ci-avant, les délégués syndicaux Groupe France peuvent organiser une réunion annuelle d'une journée d'information et d'échanges à destination des délégués syndicaux d'entreprise et délégués syndicaux centraux de leur organisation syndicale et présents dans les entreprises relevant du champ d'application de l'accord renouvelé modifié par le présent avenant.

Le temps passé par ces Délégués syndicaux est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel sur la base de 7 heures de travail effectif pour les délégués syndicaux travaillant sur la base d'un horaire hebdomadaire et d'une journée pour les délégués syndicaux travaillant sur la base d'un forfait en jours.

Les frais de déplacement de ces délégués syndicaux sont pris en charge par chaque entreprise concernée, dans le respect des dispositifs propres à chacune d'elles.

Article 7. Durée, renouvellement de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur c'est-à-dire au jour qui suit son dépôt conformément aux dispositions prévues à l'article 6 ci après.

A l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de recevoir application.

W. de

-1er Septembre 2019-

Handwritten initials and signatures at the top left of the page.

**AVENANT DE RENOUVELLEMENT
DE L'ACCORD DU 21 DECEMBRE 2011 RELATIF A L'INSTITUTION DE
DELEGUES SYNDICAUX GROUPE FRANCE**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Entre Carrefour SA, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines France,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

• La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),
Représentée par Monsieur Sylvain MACE,

• LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C)
Représentée par Monsieur Thierry FARAUT,

• La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
Représentée par Madame Claudette MONTTOYA,

• LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),
Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ,

D'autre part,

Handwritten signature of Michel Enguelz.

PREAMBULE :

Conformément aux dispositions des articles 4 et 7 de l'accord du 21 décembre 2011 relatif à l'institution de délégués syndicaux Groupe France, les parties se sont réunies le vendredi 14 novembre 2014 afin d'examiner, au regard du bilan de la mission exercée durant la période de validité de cet accord ainsi que des négociations engagées pendant cette période, la nécessité de le renouveler et de le compléter pour une nouvelle durée déterminée.

Suite à ces échanges, les parties sont convenues de la nécessité de poursuivre l'institution de délégués syndicaux Groupe France par la conclusion du présent avenant de renouvellement de l'accord du 21 décembre 2011. Toujours dans ce cadre, le présent avenant a également pour vocation à actualiser et à compléter les dispositions de l'accord qu'il renouvelle.

Article 1. Renouvellement de l'accord du 21 décembre 2011

L'accord du 21 décembre 2011 est renouvelé pour une période de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2015 sous réserve des actualisations et compléments apportés à cet accord par les dispositions de l'article 2 ci-après.

Article 2. Actualisation et modifications de l'accord du 21 décembre 2011

Article 2.1 Actualisation

1. L'article 1 « Champ d'application » de l'accord du 21 décembre 2011 est remplacé par :

« Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés des entreprises du Groupe Carrefour en France entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de « renouvellement du Comité de Groupe français Carrefour » en vigueur à la date d'application du présent accord. »

2. L'article 4 « Validité des mandats » de l'accord du 21 décembre 2011 est complété par :

« Cependant la mission de délégué syndical Groupe France cesse également dans les cas suivants :

- retrait du mandat de délégué syndical Groupe France par la Fédération syndicale;

- rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit ;

Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page.

-1er Septembre 2019-

Article 2.2 Complément

L'article 6. « Moyens d'action » de l'accord du 21 décembre 2011 est complété par l'article suivant :

« Article 6.5 – Réunion annuelle d'information

« Afin d'assurer une bonne information syndicale de l'exercice des attributions qui leur sont confiées et telles que définies à l'article 5 ci-avant, les délégués syndicaux Groupe France peuvent organiser une réunion annuelle d'une journée d'information et d'échanges à destination des délégués syndicaux d'entreprise et délégués syndicaux centraux de leur organisation syndicale et présents dans les entreprises relevant du champ d'application de l'accord renouvelé modifié par le présent avenant.

Le temps passé par ces Délégués syndicaux est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel sur la base de 7 heures de travail effectif pour les délégués syndicaux travaillant sur la base d'un horaire hebdomadaire et d'une journée pour les délégués syndicaux travaillant sur la base d'un forfait en jours.

Les frais de déplacement de ces délégués syndicaux sont pris en charge par chaque entreprise concernée, dans le respect des dispositifs propres à chacune d'elles. ».

Article 3. Durée de l'avenant et renouvellement de l'accord

Le présent avenant de renouvellement est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2015.

A l'expiration de ce délai, le présent avenant et l'accord qu'il renouvellerait cesseront de recevoir application.

Toutefois les parties conviennent de se réunir trois mois avant le 31 décembre 2017, afin de faire un bilan des négociations engagées pendant la période des 3 ans et d'examiner la nécessité de renouveler l'accord pour une nouvelle durée déterminée.

Article 4. Révision

La demande de révision du présent avenant ou de l'accord qu'il renouvellerait, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

- mobilité professionnelle dans une entité du Groupe ne relevant pas du champ d'application tel que défini par l'article 1 du présent accord. »

3. Le 4^{ème} tiret du 2ème paragraphe de l'article 5 « Attributions » de l'accord du 21 décembre 2011 est remplacé par :

- « assurent le rôle de « coordinateur SPEC » défini conformément aux dispositions de l'accord de Groupe « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (SPEC) » en vigueur à la date d'application du présent accord. Dans ce cadre, leurs missions seront notamment d'être un relais et un conseil pour les salariés des sociétés mettant en œuvre un projet de réorganisation conduisant à la qualification de métiers en métiers sensibles, et de remonter au Comité Emploi et SPEC les aspects positifs et à améliorer concernant les projets mis en œuvre au sein des sociétés. »

4. Le 4^{ème} tiret du troisième paragraphe de l'article 5 « Attributions » de l'accord du 21 décembre 2011 est remplacé par :

- « la couverture sociale complémentaire Groupe (régimes de prévoyance institués par l'accord collectif de Groupe du 30 juin 2014). »

5. Le paragraphe « Dans ce cas, l'organisation syndicale à laquelle appartient le délégué syndical Groupe France adresse une demande préalable, en ce sens, à la Direction des politiques sociales » de l'article 6.2 « Dispense totale de présence » est remplacé par :

« Dans ce cas, l'organisation syndicale à laquelle appartient le délégué syndical Groupe France adresse une demande préalable, en ce sens, à la Direction des Ressources Humaines France. »

6. Le paragraphe « Ils en informent alors par lettre recommandée avec accusé de réception la Direction des politiques sociales France, ainsi que l'organisation syndicale qu'ils représentent. » de l'article 6.2 « Dispense totale de présence » est remplacé par :

« Ils en informent alors par lettre recommandée avec accusé de réception la Direction des Ressources Humaines France ainsi que l'organisation syndicale qu'ils représentent. »

-1er Septembre 2019-

- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR- CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./ C.G.C) Représentée par Monsieur Thierry FARAUT,

- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), Représentée par Madame Claudette MONTOYA,

- LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.), Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ,

Seules les parties signataires du présent avenant ou de l'accord qu'il renouvelle, ou celles qui y auront adhéré par la suite, seront habilitées à signer un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent avenant ou de l'accord qu'il modifiera.

Article 5. Modalités de dépôt

Le présent avenant de renouvellement a été signé le 9 décembre 2014 et a été remis ou notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Carrefour en France.

L'accord du 21 décembre 2011 actualisé des dispositions du présent avenant est annexé à celui-ci (annexe 1).

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dont relève la société en deux exemplaires dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes du lieu où l'accord a été signé.

Fait à Massy, le 9 décembre 2014

En 10 exemplaires

Pour la Direction,

Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines France

Pour les Organisations Syndicales,

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),

Représentée par Monsieur Sylvain MACE,

-1er Septembre 2019-

Article 10.6. Accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical (Accord à durée indéterminée en date du 7 juillet 2017)



ACCORD COLLECTIF DE GROUPE SUR LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ELUS ET DES TITULAIRES D'UN MANDAT SYNDICAL

ENTRE LES SOUSSIGNES

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France listées en Annexe 1 du présent accord, représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail,

ET

d'une part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe CARREFOUR en France prises en la personne de leurs représentants dûment habilités à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,
- Le Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour - LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C.), représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,
- La Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- La F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.), représentée par Monsieur Pierre BAREILLE, Délégué syndical dûment mandaté,

d'autre part,

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Ci-après désignées ensemble « **les Parties** ».

Il a été convenu, le 07 juillet 2017, le présent accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical dans les sociétés du groupe CARREFOUR en France.

PREAMBULE

Carrefour, conformément à ses Politiques et à son attachement au respect des droits fondamentaux, promeut la liberté syndicale, la représentation du personnel, la négociation collective ainsi qu'un dialogue social permanent, constructif et efficace au bénéfice de ses activités et de ses salariés.

Dans ce cadre, Carrefour France et les organisations syndicales signataires du présent accord reconnaissent l'intérêt pour les partenaires sociaux de promouvoir ces principes et de les concrétiser par des relations sociales solides et respectueuses des intérêts et des responsabilités réciproques.

La présence historique des représentants du personnel et des représentants des organisations syndicales dans ses différentes activités ainsi que les évolutions sociétales, législatives et réglementaires relatives à leur statut amènent désormais les Parties à réfléchir, échanger et mettre en œuvre des mesures d'accompagnement destinées à mieux articuler vie personnelle, vie professionnelle et fonctions syndicales et électives.

Au cours de leur réflexion, les Parties sont convenues de mettre en œuvre des mesures destinées à favoriser une meilleure adéquation entre l'investissement dans l'exercice de la représentation du personnel et/ou syndicale par les salariés concernés et la poursuite d'une activité professionnelle et/ou la réalisation d'une carrière professionnelle.

Conformément à la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le présent accord de groupe France détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives des représentants du personnel ou syndicaux, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Il a également vocation à prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leur(s) mandat(s) désignatif(s) ou électif(s) dans leur évolution professionnelle.

Il s'articule autour du principe suivant « **Détecter - Evaluer - Valider - Reconnaître** ».

MHC
W
BP

-1er Septembre 2019-

ARTICLE UN : PRINCIPES GENERAUX

Le présent accord vient compléter les dispositions négociées au premier trimestre 2015 et prévues par l'accord de groupe GPEC de Carrefour France du 30 juin 2015.

« L'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur le développement professionnel de son titulaire. Il ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la situation professionnelle du moment ou future notamment en matière d'évolution de carrière ou de rémunération. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

« L'évolution de carrière et de rémunération des salariés élus ou exerçant des mandats est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé, tout en prenant en considération les expériences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Les Parties entendent rappeler que, conformément aux dispositions du Code du travail, l'appartenance syndicale d'un salarié ne doit avoir aucune incidence sur son droit à l'emploi et sur sa carrière. L'appartenance à une organisation syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale ne doivent pas influencer l'employeur ou son représentant pour arrêter ses décisions notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, le reclassement, l'affectation ou la qualification.

De même, le temps passé à l'exercice de sa fonction syndicale dans le cadre des heures de délégation ne doit pas influencer les décisions de l'employeur ou de son représentant qui pourraient être prises dans les domaines précédemment énumérés.

Reprenant les principes ci-avant sur l'appartenance et l'exercice d'un mandat syndical, les Parties sont convenues de les retenir également pour l'exercice d'un mandat de représentation du personnel.

Les Parties affirment que l'exercice d'un mandat apporte une expérience et des connaissances qui peuvent s'avérer utiles à l'évolution professionnelle des salariés concernés. Elles considèrent que l'exercice des fonctions de conseiller prud'homal, conseiller du salarié, défenseur syndical ou administrateur de régimes sociaux peuvent aussi être prises en compte dans l'appréciation des connaissances acquises.

Elles estiment également que les compétences particulières acquises lors de l'exercice de son ou de ses mandats par le salarié concerné contribuent à son développement personnel et font

AKC
SP
W
P

-1er Septembre 2019-

partie intégrante des conditions favorisant l'évolution de son parcours professionnel et son employabilité.

Elles considèrent également que le salarié concerné doit être partie prenante dans son évolution de carrière.

ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif de Groupe s'applique aux sociétés du groupe CARREFOUR en France pour lesquelles Carrefour détient 50% ou plus de participation et qui figurent en annexe 1 du présent accord et pour lesquelles il y exerce directement le contrôle et le management.

ARTICLE TROIS : PERSONNEL CONCERNE

Sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés des sociétés entrant dans le périmètre du champ d'application précisé à l'article deux ci-avant, titulaires d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs de :

- Délégué syndical central, Délégué syndical d'entreprise, Délégué syndical d'établissement.
- Représentant syndical au Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise, Comité d'Etablissement.
- Membre désigné au Comité de Groupe français.
- Membre élu du Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise, Comité d'Etablissement.
- Délégué du personnel.
- Membre désigné au CHSCT.
- Membre désigné au Comité d'entreprise européen (Comité d'Information et de Concertation Européen Carrefour).
- Les mandats suivants institués par voie de convention ou d'accord collectif de travail : Délégué syndical Groupe France, Représentant syndical au Comité de Groupe français, Délégué syndical national, Délégué syndical national adjoint
- Représentant syndical au CHSCT (tel que prévu par l'accord-cadre du 17 mars 1975)
- Conseiller du salarié (art. L. 1232-7 et suiv. du Code du travail).
- Défenseur syndical (art. L. 1453-4 et suiv. du Code du travail).

MLC
BP W/H

-1er Septembre 2019-

Cependant, certaines mesures spécifiques du présent accord s'adressent aux salariés qui, du fait de leur(s) mandat(s) de représentant du personnel ou syndical, tel(s) que visé(s) au premier paragraphe du présent article, disposent d'heures de délégation représentant sur l'année, en moyenne, 30% ou plus de leur temps de travail mensuel contractuel (moyenne calculée comme suit : nombre total annuel d'heures de délégation légalement ou conventionnellement octroyées divisé par 12 et comparé au temps de travail mensuel contractuel).

ARTICLE QUATRE : INFORMATION ET SENSIBILISATION DE LA HIERARCHIE AU ROLE ET A LA CARRIERE DES SALARIES DETENTEURS D'UN MANDAT REPRESENTATIF ET/OU DESIGNATIF

Lorsque qu'un salarié entre dans le champ d'application du personnel concerné tel que précisé au dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, la Direction de l'établissement ou du service, ou un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales, organise, avec le Responsable hiérarchique, un entretien d'information et de sensibilisation au rôle et aux prérogatives liés au(x) mandat(s) détenu(s) par le salarié concerné ainsi que sur les contraintes liées à l'exercice d'un mandat.

Cet entretien est également l'occasion d'informer ou de préciser au Responsable hiérarchique concerné le contenu et les principales caractéristiques du présent accord notamment en ce qui concerne la gestion des équilibres (vie personnelle, vie professionnelle et temps passé à l'exercice du ou des mandat(s)), les entretiens périodiques, la non-discrimination et l'évolution de carrière du salarié concerné.

L'objectif est d'accompagner le personnel d'encadrement dans ses relations avec les élus et titulaires de mandat(s) ainsi que de l'aider à comprendre les prérogatives dévolues aux mandats.

L'information sur les mandats permet ainsi une prise de conscience de l'encadrement sur l'étendue et l'importance des missions des représentants du personnel ou syndicaux.

ARTICLE CINQ : EXERCICE DU(DES) MANDAT(S) DE REPRESENTATION DU PERSONNEL OU SYNDICALE

5.1. Principes

Les Parties entendent rappeler que faciliter l'exercice de l'activité professionnelle des Représentants du Personnel ou syndicaux, c'est aussi faciliter le choix ou la décision des salariés de s'orienter vers l'exercice d'un mandat au bénéfice de l'intérêt collectif. L'engagement au

AKC
MP
W fr

-1er Septembre 2019-

service de la représentation du personnel ou syndicale n'est donc pas contradictoire avec la vie professionnelle et l'exercice d'une fonction ou d'un métier.

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical ne doit pas entraîner de conséquences négatives sur l'évolution professionnelle du salarié concerné. Il est basé sur un principe d'équité et de non discrimination.

L'évolution professionnelle du salarié concerné est déterminée dans les mêmes conditions que tout autre salarié notamment par application des règles, pratiques et principes en vigueur dans sa société d'appartenance.

La Direction des Ressources Humaines de chaque société analyse une fois par an les dossiers professionnels des salariés concernés et s'assure du respect des règles en vigueur relatives à la reconnaissance des compétences, à l'évolution des salaires, à l'évolution professionnelle ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour s'assurer du maintien des compétences professionnelles (évaluation métier, formation, ...). Exceptionnellement et à l'appréciation de la Direction des Ressources Humaines, cette analyse pourra être renouvelée une seconde fois dans l'année considérée.

5.2. Mesures destinées à concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives

Chaque société veille, dans le cadre de l'organisation générale du travail, à ce que :

- les équilibres de vie soient respectés,
- l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats représentatifs soit favorisé,
- les horaires de travail du salarié concerné associés au volume d'heures de délégation ne puissent entraîner de situation complexe ou excédant les seuils et limites d'heures de travail tels que prévus par la réglementation. Afin que ce contrôle puisse être réalisé, le salarié concerné respecte les moyens d'information de sa hiérarchie sur la prise des heures de délégation tels que prévus dans sa société d'appartenance (bons de délégation, dispositions prévues par accord de droit syndical, ...).

Les parties entendent rappeler que, conformément à la réglementation, les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme du temps de travail.

ANC
W/BP
15

-1er Septembre 2019-

ARTICLE SIX : ENTRETIENS INDIVIDUELS

« L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie professionnelle avec l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat seront notamment évoquées et les solutions adaptées sont recherchées.

Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit et une copie est remise au salarié. »
(accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Il est rappelé que la gestion d'un salarié titulaire d'un mandat électif ou désignatif est de la responsabilité de sa hiérarchie au même titre que les autres salariés. C'est elle qui apprécie les compétences et la performance individuelle et qui fixe les objectifs, leur niveau de réalisation ainsi que les besoins en formation professionnelle.

Les entretiens prévus au présent article sont notamment destinés à :

- faciliter l'adaptation entre l'activité professionnelle et l'exercice des fonctions de représentation du personnel ou syndicale ;
- prendre en compte l'acquisition de nouvelles compétences et valoriser l'expérience acquise ;
- concilier l'exercice du mandat et l'évolution de la carrière ;
- évoquer les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat et rechercher les solutions les mieux adaptées.

En aucun cas ces entretiens ne sont organisés à des fins de contrôle ou d'analyse de l'exercice du mandat ou de l'activité de représentation du personnel ou syndicale. De même ils doivent être distincts des entretiens de performance annuels.

6.1 : Au début de l'exercice du mandat

« Des dispositions adaptées destinées à faciliter l'exercice conjoint du mandat et de l'activité professionnelle sont définies entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné.

Lors de la première acquisition d'un mandat, un entretien pourra être organisé à la demande du salarié avec son responsable hiérarchique en présence d'un responsable ressources humaines afin d'adapter éventuellement la charge de travail au temps nécessaire à l'exercice du mandat. Sont rappelés à cette occasion les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice du mandat. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Lors de l'acquisition d'un mandat visé à l'article trois ci-avant, le Représentant du personnel et/ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec

APC
w
JP

-1er Septembre 2019-

son Responsable hiérarchique et un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de la société ou de l'établissement au regard de son emploi.

A cette occasion, il est rappelé les principaux droits et devoirs réciproques des Représentants du personnel ou des titulaires d'un mandat syndical ainsi que de la hiérarchie quant à l'exercice du ou des mandats. Afin de faciliter cet entretien, un document synthétique sera créé à cet effet et un exemplaire communiqué aux organisations syndicales représentatives.

Cet entretien permet notamment d'aborder l'adaptation de la charge de travail du représentant avec le volume de son crédit d'heures de délégation et du temps passé aux réunions mensuelles obligatoires organisées à l'initiative de l'employeur. La discussion porte également sur les incidences à venir qu'impliquent les nouvelles responsabilités dévolues au salarié et sa moindre disponibilité à exercer son activité professionnelle sur le fonctionnement du service.

Il permet alors de s'assurer de la compatibilité de la mission professionnelle et de l'engagement dans un ou plusieurs mandat(s).

Le cas échéant, en fonction de l'importance du ou des mandat(s) exercé(s), et/ou de la nature du poste occupé, un aménagement ou un changement de poste peut être envisagé et soumis à l'accord du salarié concerné.

A l'occasion de cet entretien, le salarié concerné peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de sa société.

Cet entretien peut également être réalisé à chaque acquisition d'un mandat supplémentaire à la demande du salarié concerné.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

6.2 : Pendant l'exercice du mandat : entretien professionnel annuel et possibilité d'entretien annuel supplémentaire et spécifique

Le salarié titulaire d'un mandat bénéficie d'un entretien professionnel selon les mêmes modalités que les autres salariés.

Cet entretien professionnel permet de faire le point sur la seule activité professionnelle et sur son évolution.

L'exercice du mandat ne doit pas être évoqué. Le représentant peut décrire ses difficultés professionnelles et des actions correctrices peuvent être menées.

MC
MP WJF

-1er Septembre 2019-

Cet entretien obligatoire est une occasion qui est offerte au salarié concerné d'échanger et de préciser, avec sa hiérarchie, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

D'autre part, pendant l'exercice de son (ses) mandat(s) de représentation du personnel ou syndicale, le salarié concerné peut solliciter un second entretien annuel, supplémentaire et spécifique, avec son responsable hiérarchique ou un responsable des Ressources Humaines/Relations sociales afin d'évoquer et/ou éventuellement d'adapter les mesures pratiques d'organisation de son activité professionnelle au regard de l'exercice de son ou de ses mandats. Cet entretien permet également d'identifier les compétences acquises dans l'exercice de son ou de ses mandats ainsi que les besoins en formation. L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie personnelle, la vie professionnelle et l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat sont notamment évoquées et les solutions adaptées sont recherchées.

6.3 : A l'issue du mandat syndical

En application de l'article L 6315-1 du Code du travail, un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien, réalisé avec son Responsable hiérarchique et/ou un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales, est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

*me
SP W F*

-1er Septembre 2019-

6.4 : Lors de la reprise de l'activité professionnelle à temps plein ou à plus de 70%

« Lorsqu'un représentant du personnel ou syndical perd ou abandonne ses mandats représentatifs ou désignatifs qui l'occupaient en moyenne à plus de 2/3 de son temps de travail contractuel et qu'il souhaite recouvrer une activité professionnelle en adéquation avec ses compétences acquises, l'entreprise met alors en œuvre le processus suivant :

- *entretien individuel entre le représentant concerné et sa hiérarchie ou un responsable ressources humaines au cours duquel ce dernier peut évoquer ses différents souhaits professionnels (poste, affectation, ...) et étudier avec la hiérarchie les possibilités offertes ou accessibles ;*
- *mise en œuvre si nécessaire d'une formation d'adaptation et entretien individuel au terme de cette formation ;*
- *vérification du respect d'égalité de traitement en matière de rémunération sur le poste occupé. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)*

Lorsque le salarié concerné par le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, volontairement ou involontairement, ne bénéficie plus d'aucun mandat de représentation du personnel ou syndicale ou ne bénéficie plus que d'un ou de plusieurs mandats dont la durée totale d'exercice est inférieure à 30% de sa base horaire mensuelle contractuelle, il bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel les nouvelles modalités d'exercice de son activité professionnelle sont fixées.

Afin de préparer au mieux son intégration partielle ou complète dans son activité professionnelle, le salarié concerné s'efforcera d'informer son Responsable hiérarchique et/ou le Responsable des Ressources Humaines/Relations sociales le plus en amont possible. Cette anticipation dans la gestion du retour à l'emploi conditionne la réussite du parcours de formation éventuellement nécessaire et de la reprise de fonction.

A l'occasion de cette reprise d'activité, les Parties conviennent d'apporter une attention particulière à cette étape.

L'entretien a pour objectif :

- de faire un bilan des compétences acquises au cours de son mandat (une action de bilan de compétences est réalisable sur demande du salarié, prise en charge par sa société d'appartenance) ;
- d'établir un état de la situation professionnelle ;
- de faciliter, le cas échéant, la reprise de son activité professionnelle notamment si celle-ci a évolué ;

bp
AHC
WFF

-1er Septembre 2019-

- de définir les possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation permettant d'y aboutir ;
- de procéder au recensement de compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Au cours de cet entretien organisé avec le Responsable hiérarchique et/ou le Responsable Ressources Humaines/Relations sociales sont examinées les conditions de reprise de l'activité professionnelle du salarié concerné à temps plein ou à plus de 70%. Seront notamment évoquées, en fonction de son niveau de reprise d'activité, les modalités suivantes :

- la définition d'une période d'adaptation dont la durée ne peut excéder 3 mois pendant laquelle le salarié concerné sera accompagné en particulier sur les points d'évolution métier, technologiques ou organisationnels ;
- la mise en œuvre si nécessaire d'une ou de plusieurs action(s) de formation spécifique(s) dont le contenu et la durée sont convenus avec le salarié concerné ;
- la planification d'entretiens spécifiques et réguliers pendant la période estimée de remise à niveau.

ARTICLE SEPT : FORMATION PROFESSIONNELLE PENDANT L'EXERCICE DU(DES) MANDAT(S)

« Le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats doit pouvoir exercer effectivement son activité professionnelle, acquérir des compétences et progresser dans son métier. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

« Les représentants du personnel bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation identique à celui des autres salariés de l'entreprise. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

7.1. Formation dans l'emploi

Les représentants du personnel ou syndicaux doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation prévues dans le plan de formation de leur société.

7.2. : Congé de formation économique, sociale et syndicale

« Il est nécessaire de distinguer les formations économiques, sociales et syndicales destinées à accompagner l'exercice du mandat, des formations individuelles dont l'objet est d'assurer l'évolution professionnelle des salariés. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

REC
RSP
W
fb

-1er Septembre 2019-

Conformément aux dispositions du Code du travail, tout salarié, adhérent ou non à un syndicat, peut participer à des sessions de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail.

7.3. : Formation en cas d'activité professionnelle notablement réduite

« Si la durée de l'activité professionnelle a été notablement réduite en raison du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, la hiérarchie examine dans quelles conditions le salarié élu ou mandaté pourrait bénéficier d'une formation. Celle-ci doit être de nature à faciliter, soit une remise à niveau, soit une réorientation professionnelle, en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Pour les salariés concernés par le dernier alinéa de l'article trois du présent accord dont le mandat implique une grande disponibilité de temps, une formation personnalisée peut s'avérer nécessaire pendant la période de détention des mandats. Cette formation, qui vise à éviter au salarié concerné de perdre des acquis professionnels, revêt un caractère annuel ou pluriannuel.

Le Responsable hiérarchique examine et organise alors, en concertation avec le Responsable Ressources Humaines, l'action de formation dont peut bénéficier le salarié concerné afin de s'assurer du maintien de ses compétences professionnelles.

ARTICLE HUIT : REPRISE DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE A TEMPS PLEIN OU A PLUS DE 70%

« A l'issue de six années, consécutives ou non, au cours desquelles il a assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps (en moyenne plus des 2/3 de son temps de travail), le salarié élu ou mandaté peut, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, réaliser un bilan de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé, pourra, après une analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel. Celui-ci doit notamment permettre, selon le cas, d'identifier des besoins de formation de remise à niveau, d'approfondir une spécialisation ou d'aborder une reconversion. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Le salarié qui était jusqu'alors en dispense totale d'activité du fait de son activité syndicale et/ou de représentation du personnel est assuré de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

*THC
WGP
HF*

-1er Septembre 2019-

Par ailleurs, dans le cadre de l'entretien prévu au paragraphe 6.4 ci-avant, lors de sa reprise d'activité à temps plein ou à plus de 70%, le salarié concerné pourra solliciter un bilan de compétences. Ce bilan est réalisé par un Responsable des Ressources Humaines ou un cabinet spécialisé choisi par la Direction en fonction des compétences professionnelles considérées ou à prendre en considération.

Une fois établi, ce bilan de compétences est communiqué au salarié concerné et fait l'objet d'un entretien avec le Responsable hiérarchique et/ou le Responsable des Ressources Humaines/Relations sociales. Cet entretien est destiné à prendre en compte les éléments essentiels du bilan de compétences et à définir la solution professionnelle la plus adaptée.

En outre, le salarié concerné bénéficie d'un plan d'accompagnement personnalisé en vue de :

- soit la reprise de son emploi précédent ou d'un emploi similaire à celui dont il était détenteur au moment de la prise de son ou de ses mandats ;
- soit la poursuite de l'emploi exercé pendant son ou ses mandats ou de la prise, avec son accord, d'un emploi différent demandant éventuellement la mise en œuvre d'une adaptation ou d'une reconversion dans une nouvelle filière d'emploi.

Un accompagnateur salarié de la société pourra alors être désigné par la Direction de l'établissement ou par la Direction des Ressources Humaines pour suivre et aider le salarié concerné dans la progression et l'acquisition des connaissances et compétences qui lui seront alors nécessaires.

Un calendrier de la mise en œuvre de l'accompagnement est établi. Ce calendrier prend en compte une montée en charge progressive de l'activité professionnelle.

ARTICLE NEUF : RECONNAISSANCE DE L'ACTIVITE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL OU SYNDICALE DANS LA GESTION DES COMPETENCES

« L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical est un atout professionnel pour le salarié concerné et constitue pour lui un investissement dans la vie sociale de son entreprise. Les expériences acquises dans ce cadre sont prises en compte dans son évolution de carrière professionnelle. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

« Toutefois, le salarié concerné peut demander à ce que l'expérience acquise dans le cadre de son mandat ne soit ni évoquée ni prise en compte lors du point sur son évolution de carrière. Dans ce cas, ce refus est formalisé. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

AHC
DP
W
R

-1er Septembre 2019-

9.1 : Evolution de carrière des Représentants du personnel ou syndicaux en cours de mandat

Comme pour tout autre salarié, le Représentant du personnel ou syndical peut bénéficier, en considération de l'expérience, des compétences et des connaissances acquises ainsi que de sa performance professionnelle, de promotions se matérialisant par des changements de fonction et/ou de niveau de classification et/ou de catégorie professionnelle.

En cas de promotion en cours de mandat, le contenu de la nouvelle fonction est alors analysé et une adaptation de la charge de travail peut alors être décidée.

9.2 : Prise en compte de l'expérience et des compétences acquises, dans le cadre de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats, par les représentants du personnel ou syndicaux pour leur évolution professionnelle.

Les salarié concernés peuvent, au cours des entretiens précisés aux paragraphes 6.2 (entretien annuel supplémentaire et spécifique), 6.3 et 6.4 ci-avant, demander à ce que soit valorisée l'expérience acquise dans l'exercice d'un ou de plusieurs mandats électifs ou désignatifs afin de postuler à un autre emploi disponible au sein de son établissement, de sa société d'appartenance ou d'une autre société du Groupe Carrefour en France. A cet effet, il peut également postuler à une offre d'emploi sur le site interne au groupe CARREFOUR en France « enviedebouger.carrefour.fr ».

Les compétences que le salarié a acquises sont alors prises en compte dans la sélection des candidats au poste et une information spécifique à ce sujet lui est alors donnée dans le cadre d'un entretien individuel avec son Responsable hiérarchique et/ou un Responsable Ressources Humaines.

9.3 : Prise en compte de l'expérience et des compétences acquises, dans le cadre de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans la perspective d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Comme évoqué à l'article L. 6111-1 du Code du travail, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (art. L. 6112-4 du Code du travail), une liste de compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical doit être établie. Ces compétences font l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire du Code de l'éducation.

Cette liste de compétences n'est pas encore établie à la date de signature du présent accord.

me DP
WF

-1er Septembre 2019-

Si celle-ci n'était toujours pas établie au 31 décembre 2017, les parties se rencontreront courant premier semestre 2018 afin d'en établir une spécifique avec l'appui, si nécessaire, d'un organisme extérieur (association Dialogues par exemple). Cette liste pourra, par exemple, retenir l'acquisition de compétences spécifiques telles que :

- la capacité à manager une équipe,
- la capacité à convaincre,
- savoir communiquer et informer,
- savoir négocier,
- disposer de connaissances juridiques de base,
- ...

Le dispositif évoqué ci-avant permet notamment d'obtenir des dispenses dans le cadre d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Dans ce cadre et sauf disposition conventionnelle plus favorable en vigueur dans la société d'appartenance du salarié, un budget pouvant aller jusqu'à 1 000 € et 3 jours de congés est octroyé par celle-ci afin de permettre au salarié concerné de préparer son dossier VAE, d'assister aux entretiens et d'accéder aux éventuelles premières heures complémentaires de formation. Le salarié concerné fournira les justificatifs nécessaires à la bonne utilisation de ce budget.

ARTICLE DIX : REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX

« L'exercice d'un mandat électif ou désignatif par un salarié ne peut être pris en compte pour arrêter toute décision concernant sa rémunération. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Chaque année, un suivi des éléments de rémunération du salarié concerné permet de s'assurer de l'absence de toute situation anormale.

Sous réserve de dispositions particulières prévues par accord(s) collectif(s) d'entreprise traitant du même objet, il est convenu les dispositions suivantes qui s'appliquent aux salariés concernés tels que définis au dernier alinéa de l'article trois du présent accord et notamment dans le cadre de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail.

REC
HP W P

10.1. : Modalités d'évolution salariales pendant la période d'exercice du(des) mandat(s)

10.1.1. Rémunération courante fixe

a. Salarié de la catégorie « Employés »

Le Représentant du personnel ou syndical concerné se voit appliquer, selon les mêmes conditions que les autres salariés, les augmentations collectives annuelles de salaire applicables dans sa société pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

b. Salarié de la catégorie « Agents de maîtrise » ou « non-cadres » bénéficiant d'une base horaire hebdomadaire ou mensuelle contractuelle de travail effectif

Le Représentant du personnel ou syndical concerné se voit appliquer, selon les mêmes conditions que les autres salariés, les augmentations collectives annuelles de salaire applicables dans sa société pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

c. Salarié de la catégorie « Cadres » et « Agents de maîtrise » bénéficiant d'un régime d'individualisation des salaires

Le personnel concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord se voit appliquer, au minimum, le pourcentage moyen d'augmentation de salaire dont a bénéficié l'ensemble des salariés de son établissement relevant de sa catégorie et niveau d'appartenance (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

-1er Septembre 2019-

Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

10.1.2. Intéressement et Participation aux bénéfices

Le salarié concerné bénéficie du versement annuel de l'intéressement et de la participation dans des conditions identiques à celles des autres salariés bénéficiaires de sa catégorie et niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) de sa société d'appartenance.

10.1.3. Rémunération variable hors intéressement et participation

Les Parties rappellent que la fixation des objectifs individuels des Représentants du personnel ou syndicaux doit tenir compte des heures de délégation associées à l'exercice du ou des mandats. Le Responsable hiérarchique doit donc s'efforcer de fixer des objectifs réalistes et atteignables en tenant compte du volume d'heures de délégation allouées au salarié concerné.

a. Salarié de la catégorie « Employés » ou « Agents de maîtrise »

Des éléments complémentaires de rémunération, dont le montant est défini selon la performance individuelle et/ou collective réalisée(s), peuvent être mis en œuvre, dans certaines sociétés, par voie d'accord collectif qui en définissent les modalités d'attribution.

Dans ce cas, des dispositifs sont alors mis en œuvre dans chaque société concernée afin de s'assurer que le personnel intéressé ne soit pas pénalisé lors de l'octroi d'une rémunération variable basée notamment sur la performance individuelle.

Pour le salarié concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, le montant qui lui sera octroyé prendra en compte, au minimum, la moyenne des montants attribués à l'ensemble des salariés de sa catégorie et de son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) dans son établissement ou sa société selon le périmètre d'exercice de son mandat. En cas de cumul de mandats au niveau établissement et au niveau société, la moyenne retenue sera celle du niveau société. Cette disposition s'applique éventuellement au prorata du temps pendant lequel, dans l'année

AKC
WSP
WSP

-1er Septembre 2019-

considérée, le salarié relève effectivement du dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord.

b. Salarié de la catégorie « Cadres » ou « Agents de maîtrise »

Des éléments complémentaires de rémunération (appelés éventuellement, selon les entités concernées, « Bonus », « RVA », « RVS », « parts variables de rémunération », « primes d'objectifs », ...), dont le montant est défini selon la performance individuelle et/ou collective réalisée, peuvent être mis en œuvre, dans certaines sociétés, pour ces catégories de personnel.

Dans ce cas, des dispositifs sont mis en œuvre dans chaque société concernée afin de s'assurer que le personnel intéressé ne soit pas pénalisé lors de l'octroi d'une rémunération variable basée notamment sur la performance individuelle.

Pour le salarié concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, le montant qui lui sera octroyé prendra en compte, au minimum, la moyenne des montants attribués à l'ensemble des salariés de sa catégorie et de son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) dans son établissement ou sa société selon le périmètre d'exercice de son mandat. En cas de cumul de mandats au niveau établissement et au niveau société, la moyenne retenue sera celle du niveau société. Cette disposition s'applique éventuellement au prorata du temps pendant lequel, dans l'année considérée, le salarié relève effectivement du dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord.

10.2. : Lors de la reprise de l'activité professionnelle à temps plein ou à plus de 70%

Une analyse de la situation des éléments de rémunération dont bénéficie le salarié concerné tel que défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant, est réalisée à cette occasion et comparée aux moyennes de rémunérations dont bénéficient les autres salariés de même catégorie et de mêmes conditions d'emploi (niveau de classification ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable, ancienneté, ancienneté dans le poste et la fonction, ...) dans sa société d'appartenance. Le cas échéant, après analyse, des mesures d'ajustement peuvent être prises.

AMC
AP
W/ff

-1er Septembre 2019-

ARTICLE ONZE : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Concernant le présent accord qui a trait à la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical et qui vient compléter le dispositif prévu au chapitre 8 de l'accord G.P.E.C. du 30 juin 2015, le Comité « Emploi et GPEC » s'assurera de sa mise en œuvre et son application.

ARTICLE DOUZE : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 07 juillet 2017.

ARTICLE TREIZE : ADHESION

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

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

Cette adhésion sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de celle-ci, à la diligence de son ou de ses auteurs.

ARTICLE QUATORZE : REVISION

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

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d'un accord de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

RHC
W
RSP
fr

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

ARTICLE QUINZE : DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

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

Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la période de préavis pour discuter des possibilités de conclure un accord de substitution.

ARTICLE SEIZE : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

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

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de son lieu de conclusion, en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

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

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

ANC
WFF
A.P.

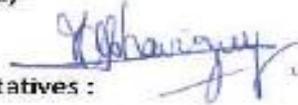
CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Fait à Massy, le 07 juillet 2017

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour les sociétés du groupe CARREFOUR en France représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY,
Directrice des Ressources Humaines France,



Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),
représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

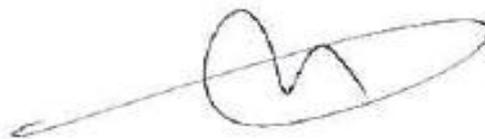


- Le Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour -
LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES
CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C.),
représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,



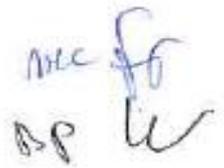
- La Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU
TRAVAIL (C.G.T.),
représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- La F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),
représentée par Monsieur Pierre BAREILLE, Délégué syndical dûment mandaté,



Annexes:

- Annexe 1: liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord



CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

ANNEXE 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord.

NOM DE LA SOCIÉTÉ	Forme	Adresse	Rc	Siret
ALMA MANAGEMENT	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	796911771 RCS NANTERRE	
CAR/AUTOROUTES	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	481970904 RCS CAEN	488 970 910 0016
CARMA	SA	4-8 Rue du Marquis de Rolas - 91008 Evry	800288 616 RCS EVRY	800 588 616 00036
CARREFOUR	SA	33 avenue Emile Zola, 92100 Boulogne-Billancourt	682034 052 RCS NANTERRE	65 104 405 100 736
CARREFOUR ADMINSTRATIF FRANCE	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	428 240 352 RCS CAEN	428 240 352 00016
CARREFOUR BANQUE	SA	1 Place Copernic - 91080 Courcouronnes	313811 515 RCS EVRY	313 811 515 00078
CARREFOUR DRIVE	SNC	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	519510 574 RCS CAEN	519 510 574 00010
CARREFOUR FRANCE	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	672050 065 RCS CAEN	672 050 065 00051
CARREFOUR HYPERMARCHES	SAS	1 Rue Jean Mermoz - ZAE Saint Guénault - 91002 Evry	451321 335 RCS EVRY	451 321 335 00021
CARREFOUR IMPORT	SAS	93 avenue de Paris 91300 Massy	434 232 189 RCS EVRY	434 232 189 00055
CARREFOUR MANAGEMENT	SAS	33 avenue Emile Zola, 92100 Boulogne-Billancourt	403 205 061 RCS NANTERRE	403 205 061 00029
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	SNC	93 avenue de Paris 91300 Massy	385 171 582 RCS EVRY	385 171 582 00068
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	SAS	33 avenue Emile Zola, 92100 Boulogne-Billancourt	400 205 845 RCS NANTERRE	400 205 845 00054
CARREFOUR PROPERTY GESTION	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	490 123 331 RCS NANTERRE	490 123 331 00094
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	490 123 330 RCS NANTERRE	490 123 330 00092
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	545 130 488 RCS CAEN	545 130 488 00017
CARREFOUR SERVICES CLIENTS	SAS	1 Rue Jean Mermoz ZAE Saint Guénault - 91002 Evry	473 697 520 RCS EVRY	473 697 520 00011
CARREFOUR SUPPLY CHAIN	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	418 240 281 RCS CAEN	418 240 281 00014
CARREFOUR SYSTEME D'INFORMATION	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	433 289 114 RCS CAEN	433 289 114 00018
CARREFOUR VOYAGES	SAS	1 rue J. Mermoz ZAE St Guénault - 91080 Evry cedex	378 601 974 RCS EVRY	378 601 974 00033
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES	SAS	400 av Montville - Sophia Antipolis bd 5 - UP 149 - 06400 Biot	433 370 811 RCS ANTIBES	433 370 811 00033
COVICAL 2	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	448 274 454 RCS CAEN	448 274 454 00014
OFF ASSET MANAGEMENT	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	490 123 251 RCS NANTERRE	490 123 251 00081
CSF	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	440 283 751 RCS CAEN	440 283 751 00010
FINIAC	SAS	93 avenue de Paris 91300 Massy	489 488 657 RCS EVRY	489 488 657 00010
GENECS	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	345 130 512 RCS CAEN	345 130 512 00014
GRANDS MMS-PRIVES.COM	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	75 100 007 RCS CAEN	75 100 007 00013
HYPERACOUR	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	808 597 769 RCS CAEN	808 597 769 00013
INTERDIS	SNC	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	471 487 581 RCS CAEN	471 487 581 00025
LAPLUS	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	780 920 172 RCS CAEN	780 920 172 00025
LOGISTOCOUR	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	808 597 714 RCS CAEN	808 597 714 00013
LYBEHNET ASSURANCES	SA	4 rue Fulton, 49102 Angers cedex 9	420 101 727 RCS ANGERS	
MAISON LICHANES BOULBGE	SAS	18 rue Belleau, CS 70011, 33070 Dordreux cedex	725 588 248 RCS BORDEAUX	725 588 248 00028
MARKET PAY	SAS	33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne-Billancourt	808 389 151 RCS NANTERRE	808 389 151 00012
MARKET PAY TECH	SAS	33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne-Billancourt	808 389 473 RCS NANTERRE	808 389 473 00018
MONTEL DISTRIBUTION	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	338 834 226 RCS CAEN	338 834 226 00010
OO SHOP	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	420 453 538 RCS CAEN	420 453 538 00012
ILE DU COMMERCE	SAS	44,50 rue du Capitaine Glanier 98585 Saint Ouen	422 797 710 RCS DOMINIQUE	422 797 710 00013
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES	SAS	ZAE Saint guénault 1 rue Jean Mermoz - 91002 Evry	487 586 385 RCS EVRY	487 586 385 00026
SODISCAF	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	350 008 585 RCS CAEN	350 008 585 00028
SUPER AZUR	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	808 597 440 RCS CAEN	808 597 440 00010
SUPERACOUR	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	808 597 728 RCS CAEN	808 597 728 00019
VEZORE DISTRIBUTION	SAS	21 Route de Paris 14120 Mondévillo	478 502 651 RCS CAEN	478 502 651 00019

ANC
SP WFF

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

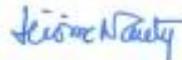
-1er Septembre 2019-

Article 10.7. Accord collectif de Groupe relatif à la création de l'Observatoire Paritaire de la Transformation sociale « Carrefour 2022 » du 7 juin 2018

**ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF A LA CREATION DE
L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA TRANSFORMATION SOCIALE
« CARREFOUR 2022 »**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France, représentées par Monsieur Jérôme NANTY, Directeur exécutif Ressources Humaines Groupe et France,



D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

- LA FÉDÉRATION DES SERVICES / CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,
- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Jérôme BRAVA, Délégué syndical Groupe France,
- LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIÈRE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,



D'autre part,

Ci-dessous désignées ensemble « **les Parties** ».

FE : dr
13 L

-1er Septembre 2019-

PRÉAMBULE

Dans un contexte de forte mutation du secteur de la grande distribution (modification des modes de consommation, exigence accrue de qualité et de traçabilité des produits, développement de l'e-commerce...), le groupe Carrefour a engagé une profonde transformation en lançant le Plan « Carrefour 2022 » qui repose sur 4 piliers :

- déployer une organisation simplifiée et ouverte ;
- gagner en productivité et en compétitivité ;
- créer un univers omnicanal de référence ;
- refondre l'offre au service de la qualité alimentaire.

En France le Plan « Carrefour 2022 » a notamment entraîné, sur le plan social, la négociation avec les organisations syndicales représentatives :

- d'un plan de départ volontaire concernant les effectifs des sièges destiné à accompagner la simplification et la rationalisation de l'organisation du groupe Carrefour (PDV Sièges) ;
- d'un plan de départ volontaire au sein des Hypermarchés afin de faciliter la mise en place des projets de simplification administrative et de centralisation comptable d'une part et de diversification des modes d'encaissement dans les Stations-service d'autre part (PDV PAM et Stations-Service) ;
- d'un plan de sauvegarde de l'emploi lié au projet de fermeture ou de cession de 273 magasins de proximité ex Dia (PSE Proxi) ;
- d'un accord sur les garanties sociales accompagnant les projets de passage en location-gérance ou de mise en franchise des hypermarchés ou supermarchés (Clause Sociale).

Dans le cadre de ces négociations et dans le but de maintenir un dialogue social de qualité, les parties ont souhaité, eu égard aux impacts sociaux potentiels des chantiers en cours ou à venir du Plan de transformation « Carrefour 2022 », de créer une instance conventionnelle de concertation paritaire dont l'objectif sera de maintenir un dialogue prospectif sur le suivi et l'accompagnement social de la mise en oeuvre du Plan « Carrefour 2022 », la préparation de la collectivité de l'entreprise (femmes et hommes, processus et méthodes) aux changements consécutifs aux mutations du secteur de la grande distribution ainsi qu'à la recherche des dispositifs sociaux d'accompagnement les mieux adaptés.

C'est dans ce contexte qu'il a été décidé de conclure le présent accord collectif de groupe relatif à la création et au fonctionnement d'un Observatoire paritaire de la transformation sociale « Carrefour 2022 ».

ARTICLE UN : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif de groupe s'applique aux sociétés de droit français dans lesquelles la société Carrefour SA détient directement ou indirectement plus de 50% du capital et qui emploient du personnel salarié.

dr
TE₂ W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

ARTICLE DEUX : CRÉATION, RÔLE ET OBJECTIFS DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA TRANSFORMATION SOCIALE CARREFOUR 2022

Les parties décident de créer une instance conventionnelle intitulée Observatoire Paritaire de la transformation sociale Carrefour 2022 (« L'Observatoire »)

L'Observatoire a notamment pour rôle de suivre l'impact social de l'ensemble des chantiers de la transformation sociale et organisationnelle et en premier lieu ceux prévus par le plan « Carrefour 2022 », ses dispositifs d'accompagnement associés ainsi que l'efficacité des mesures des accords négociés par les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, il est informé des projets s'inscrivant dans le cadre du Plan « Carrefour 2022 », notamment ceux relatifs aux opérations de réorganisation ou de restructuration, ayant ou pouvant avoir un impact sur le niveau des effectifs et/ou sur celui des conditions de travail des salariés du groupe, et/ou des mutations des métiers ainsi que des mesures d'accompagnement social à la réalisation de ces projets (y compris les formations d'adaptation et de reconversion).

L'Observatoire a pour principaux objectifs :

- de suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés ;
- de synthétiser les actions menées en application des accords issus du Plan « Carrefour 2022 » ;
- d'analyser les impacts sur l'emploi, de rechercher et suggérer toute proposition d'amélioration de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement ;
- de proposer des actions correctives en vue d'améliorer l'efficacité des dispositifs accompagnant les changements induits par les mutations du secteur de la grande distribution.
- de débattre et proposer des plans et dispositifs préventifs destinés à mieux préparer les salariés à l'émergence de nouveaux métiers ou à la transformation des métiers existants ;
- d'analyser le contenu, organisationnel, fonctionnel, commercial et économique des projets de réorganisation planifiés ;
- de suivre les résultats et de transmettre ses conclusions au Comité Emploi et GPEC.

Afin de permettre la réalisation de ces objectifs, la Direction du groupe CARREFOUR en France transmettra régulièrement aux membres de l'Observatoire des informations sur l'état d'avancement des différents chantiers du plan « Carrefour 2022 ».

Les parties reconnaissent qu'en aucun cas l'Observatoire ne saurait se substituer aux prérogatives accordées par la réglementation en vigueur aux instances représentatives du personnel ni à celles du Comité « Emploi & GPEC » institué par l'accord collectif de groupe sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences du 30 juin 2015 (prorogé par l'avenant du 20 décembre 2017).

RE₃
dr 13/6

-1er Septembre 2019-

ARTICLE TROIS : COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire est composé de deux catégories de membres :

3.1. Les membres ayant voix délibérative qui sont :

les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe CARREFOUR en France qui sont désignés par le Délégué syndical de Groupe France de l'organisation syndicale représentative concernée et dont le nombre est fixé à deux par organisation syndicale ;

- les représentants de la Direction dont le nombre est égal à celui des membres des organisations syndicales à l'Observatoire.

3.2 Les membres ayant voix consultative sont

- les Délégués syndicaux de groupe ;
- 1 représentant par organisation syndicale non représentative au niveau du groupe CARREFOUR en France mais dont la représentativité est établie dans au moins l'une des sociétés du groupe CARREFOUR en France.

Participe également de plein droit aux réunions de l'Observatoire, l'expert désigné par l'Observatoire dans les conditions précisées ci-dessous.

Suivant les sujets traités en cours de réunion, des collaborateurs susceptibles, par leur expertise, d'apporter une information ou des précisions de qualité, peuvent être conviés.

ARTICLE QUATRE : FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire se réunit au minimum une fois par trimestre lors de sa première année de fonctionnement, puis au moins deux fois par an, les années suivantes. Dans ce cadre, la date de la réunion suivante est fixée à l'occasion de chaque réunion.

Après chaque réunion, un relevé de conclusions est rédigé par l'expert de l'Observatoire qui le transmet aux membres de l'Observatoire. Ce relevé est également transmis aux membres du Comité « Emploi & GPEC ».

La périodicité des réunions pourra être revue en amont du lancement d'un nouveau projet important de transformation ayant des conséquences sur les organisations du groupe CARREFOUR en France.

Par projet important, il faut entendre tout projet emportant des incidences significatives sur l'emploi ou sur les conditions de travail ou une mutation des métiers des salariés compris dans son champ d'application.

Le temps passé en réunion par les membres de l'Observatoire est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

[Signature]

[Signature]

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Afin de pouvoir préparer les réunions de l'Observatoire, les représentants des délégations syndicales à l'Observatoire (article 3.1 ci-dessus) disposent d'un crédit d'heures d'un jour par trimestre. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

La société à laquelle est rattaché chaque représentant ou membres de l'Observatoire prend en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement pour participer aux réunions de l'instance et ce, conformément à la procédure applicable au sein du groupe Carrefour en France.

ARTICLE CINQ : DISPOSITIF DE SUIVI PARITAIRE PAR ENTITÉ

Il est rappelé qu'indépendamment de l'Observatoire, un dispositif de suivi paritaire a été mis en place dans le cadre du PDV Sièges, du PDV PAM- Stations-service et du PSE Proximité France.

La fréquence et les modalités de fonctionnement des réunions paritaires de suivi locales ou nationales seront fixées par les commissions paritaires spécifiques à chaque entité.

ARTICLE SIX : DÉSIGNATION ET RÔLE DE L'EXPERT

A l'occasion de la première réunion de l'Observatoire, les membres ayant voix délibérative désignent, à la majorité des membres présents, un expert parmi ceux proposés par les délégations syndicales et/ou par la Direction.

L'expert désigné participe aux travaux de l'Observatoire et apporte son éclairage aux membres de l'Observatoire sur les sujets traités.

A leur demande, il peut également assister les membres des commissions paritaires de suivi locales ou nationales dans leurs travaux.

L'expert :

- participe à l'analyse des projets et de leurs impacts sociaux ;
- étudie les dispositifs de reclassement négociés et participe à leur suivi ;
- facilite la coordination et la consolidation des informations ;
- accompagne et soutient techniquement les membres de l'Observatoire et, dans les conditions rappelées ci-dessus, les membres des commissions paritaires de suivi locales ou nationales (formation, assistance préparatoire, groupes de travail...).

Les interventions de l'expert peuvent être adaptées en fonction de la nature et des caractéristiques des différents projets ou chantiers.

Les honoraires de l'expert sont pris en charge par la Direction dans la limite d'un budget annuel fixé à 6.000 euros hors taxes.

Handwritten signature and initials in black ink, including the letters 'dr', 'P.E.', and 'S'.

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

ARTICLE SEPT: DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui débutera le 1^{er} juillet 2018 et prendra fin le 31 décembre 2022 soit durant la période de mise en œuvre des actions prévues par le Plan « Carrefour 2022 ».

A cette échéance, le présent accord collectif de groupe cessera de recevoir application.

Cependant, 6 mois avant la date d'échéance du présent accord, les parties se réuniront pour dresser un bilan de son fonctionnement et, le cas échéant, envisager sa reconduction pour une nouvelle durée déterminée.

ARTICLE HUIT : REVISION

Le présent accord collectif de Groupe pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2222-5 et L.2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision du présent accord collectif de groupe, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties habilitées à engager la procédure de révision, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Carrefour en France se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Seules les parties habilitées à engager la procédure de révision seront habilitées à signer un avenant de révision.

L'éventuel avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifiera.

ARTICLE NEUF : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il sera alors :

- déposé auprès de la DIRECCTE de son lieu de conclusion, en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique ;
- remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion, en un exemplaire original ;
- mis à disposition et affiché dans les lieux de travail concernés.



CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Fait à Massy, le 7 juin 2018 en 10 exemplaires originaux.

Pour les sociétés du groupe CARREFOUR relevant du périmètre de l'accord

Monsieur Jérôme NANTY, Directeur exécutif Ressources Humaines Groupe et France,



Pour les organisations syndicales :

- **LA FÉDÉRATION DES SERVICES / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- **LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENGAGEMENT CARREFOUR – CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C),**
représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical Groupe France,

- **La FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- **LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),**
représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

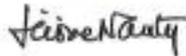

-1er Septembre 2019-

Article 10.8. Accord collectif de Groupe sur la création d'une instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location-gérance et la franchise chez Carrefour du 4 juillet 2018

ACCORD COLLECTIF DE GROUPE SUR LA CRÉATION D'UNE INSTANCE PARITAIRE DE DIALOGUE ET DE CONCERTATION SUR LA LOCATION-GÉRANCE ET LA FRANCHISE CHEZ CARREFOUR

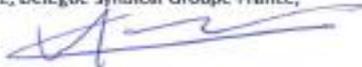
ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France, représentées par Monsieur Jérôme NANTY, Directeur exécutif Ressources Humaines Groupe et France,



D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

- LA FÉDÉRATION DES SERVICES / CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical Groupe France,

- LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIÈRE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,


D'autre part,

Ci-dessous désignées ensemble « les Parties ».

FE 13
2

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

PRÉAMBULE

Le 25 avril 2018, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour Market en France ont entamé une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application concerné par un projet d'accord collectif groupe relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

Cette négociation a été menée suite au constat de la situation économique des hypermarchés Carrefour en France et du contexte très concurrentiel dans lequel ils évoluent et qui nécessite désormais une gestion plus dynamique du parc de magasins avec l'introduction pour certains d'entre eux d'un mode de gestion en Location-Gérance ou en franchise.

Elle faisait également suite à la poursuite du développement par les supermarchés Carrefour Market de leur politique de mise en location-gérance se traduisant par le passage régulier de magasins intégrés vers ce mode de gestion.

Cet accord collectif de groupe a été signé le 7 juin 2018 et est entré en application à compter du 28 juin 2018.

Dans son article 6, cet accord prévoit, entre autres dispositions d'accompagnement social, la création d'une instance paritaire d'échange et de concertation sur la location-gérance et la franchise, (ci-après « l'Instance paritaire »).

Cette instance « a vocation à traiter des sujets relatifs à la location-gérance et à la franchise, quelle que soit l'entité Carrefour qui exerce l'activité de bailleur ou franchiseur (hypermarchés – supermarchés – magasins de proximité – cash & carry) ».

Il est rappelé que cette instance n'interfère en rien dans la gestion des magasins concernés dans la mesure où il n'existe aucun lien de subordination juridique entre un locataire-gérant ou un franchisé et le bailleur ou le franchiseur et que le locataire-gérant et le franchisé sont des entrepreneurs à part entière, seuls responsables de la gestion et du développement de leur activité.

Les parties se sont ainsi rencontrées le mercredi 27 juin 2018 afin d'arrêter les termes du présent accord collectif de groupe.

ARTICLE UN : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif est conclu au niveau du groupe Carrefour.

Son champ d'application est cependant limité au périmètre des hypermarchés (composé des sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH), des supermarchés Carrefour Market (composé des sociétés CSF, Superadour et Superazur), des magasins de proximité (représentés par la société Carrefour Proximité France), de l'activité Cash & Carry (représentée par la société Genedis) ainsi que des sociétés Lapalus & Fils et de Montel Distribution.

RE
2
13
W

-1er Septembre 2019-

ARTICLE DEUX : RÔLE ET OBJECTIFS DE L'INSTANCE PARITAIRE

En application de l'accord collectif de groupe du 7 juin 2018 susvisé, l'instance paritaire a pour objectif d'accompagner, par le dialogue social, la mise en location-gérance ou en franchise de magasins intégrés. Elle a vocation à traiter des sujets relatifs à la location-gérance et à la franchise quelle que soit l'entité Carrefour, visée par le champ d'application du présent accord, qui exerce l'activité de bailleur ou franchiseur.

Dans le cadre ainsi défini, l'instance paritaire :

- suit l'application des dispositions de l'accord collectif de groupe du 7 juin 2018 relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise ;
- est informée préalablement et régulièrement des projets de mise en location-gérance ou en franchise de magasins intégrés ainsi que des arguments ayant conduit à envisager cette solution. Cette information peut donner lieu à des échanges et, le cas échéant à des propositions alternatives de la part des membres de l'instance paritaire ;
- est destinataire, en début de chaque semestre, d'une information sur le fonctionnement de la location-gérance et de la franchise dans les entités concernées du groupe Carrefour en France ;
- reçoit une information annuelle de l'évolution de la situation sociale de chaque magasin mis en location-gérance et en franchise lors de l'année civile précédente (sur la base des éléments transmis par le locataire gérant ou le franchisé) ainsi que des évolutions du statut collectif de ces magasins ; ce bilan est présenté chaque année pendant les 4 ans qui suivent l'année de la mise en location-gérance ou en franchise.

ARTICLE TROIS : COMPOSITION DE L'INSTANCE PARITAIRE

L'instance paritaire est composée :

1. de membres salariés obligatoirement inscrits dans les effectifs de l'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Il s'agit :

- de 2 membres titulaires et de 2 membres suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau d'au moins une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Cette désignation est effectuée soit par le Délégué syndical de Groupe France pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe soit par un Délégué syndical central dûment mandaté par sa Fédération pour les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, mais qui ne le sont pas au niveau du Groupe dans son ensemble ;

FE
3 13
h

-1er Septembre 2019-

➤ des Délégués syndicaux Groupe France qui assistent de plein droit aux réunions.

2. de membres représentant la Direction :

➤ le nombre des représentants de la Direction est au plus égal à celui de l'ensemble des membres de salariés visés au 1. ci-dessus. La Direction peut également convier, suivant les sujets traités en cours de réunion, des collaborateurs susceptibles, par leur expertise, d'apporter une information ou des précisions de qualité.

ARTICLE QUATRE : FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE PARITAIRE

1. Organisation des réunions

L'instance paritaire se réunit chaque semestre à des dates définies par la Direction après consultation des Délégués syndicaux Groupe France en fonction de l'avancement des projets de mise en location-gérance ou de mise en franchise. Les membres suppléants de l'instance paritaire n'assistent pas à ces réunions à moins qu'il(s) ne remplace(nt) un membre titulaire empêché.

Une synthèse des échanges de chaque réunion est rédigée par la Direction. Cette synthèse est ensuite transmise aux membres de l'instance paritaire.

Chaque réunion de l'instance paritaire peut être précédée d'une réunion préparatoire d'une journée organisée à l'initiative de chacune des organisations syndicales représentée et à laquelle peuvent participer leurs membres titulaires et leurs membres suppléants de l'instance paritaire.

Le temps passé en réunion, y compris les réunions préparatoires, par les membres de l'instance paritaire est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prend en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement de chacun des participants pour se rendre et revenir des réunions de l'instance paritaire, et ce, conformément à la procédure applicable au sein de la société concernée.

2. Participation aux réunions de membres extérieurs

Chaque organisation syndicale représentative sur le périmètre du présent accord peut inviter aux réunions de l'instance paritaire, deux salariés inscrits aux effectifs d'un magasin en location-gérance ou en franchise, sous enseigne Carrefour, dès lors que ce magasin était anciennement intégré au sein d'une des sociétés visées par le champ d'application du présent accord.

Ce nombre est porté à quatre pour les réunions préparatoires (dont les 2 salariés amenés à participer aux réunions de l'instance paritaire).

RE
π
W

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Pour l'application des dispositions qui précèdent, les organisations syndicales représentatives adresseront à la Direction des Relations sociales France, au moins un mois avant la date de la réunion envisagée, la liste des personnes (avec précision du magasin d'appartenance de son enseigne et de sa localisation,) dont elles sollicitent la présence aux réunions. La Direction se mettra alors en contact avec le locataire-gérant ou le franchisé afin de convenir avec lui des conditions de disponibilité de la personne concernée et de prise en charge des coûts et frais y afférant. Au cas où accord ne pourrait être trouvé avec le locataire-gérant ou le franchisé, la société du groupe Carrefour bailleuse ou franchiseuse prendrait alors à sa charge les frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement.

La Direction tiendra informées les organisations syndicales de la disponibilité effective de la ou des personnes concernées, étant rappelé que celles-ci devront avoir reçu l'accord préalable de leur employeur pour assister aux réunions de l'Instance paritaire.

Les membres extérieurs à l'Instance paritaire ont une voix simplement consultative et ne participent donc pas aux votes en vue de l'adoption des avis et recommandations de l'Instance paritaire.

3. Suivi de l'information des membres de l'Instance paritaire

Entre les réunions semestrielles, une information est adressée aux Délégués syndicaux Groupe France s'il venait à être envisagé un projet de mise en location-gérance ou en franchise d'un établissement intégré de l'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Dans ce cas et suivant la nature du projet, l'organisation d'une réunion extraordinaire de l'Instance paritaire pourra alors être décidée en concertation entre la Direction et les Délégués syndicaux Groupe France. Cette réunion paritaire ne sera alors composée que des membres titulaires de l'Instance paritaire tel que prévus à l'article 3 ci-avant.

ARTICLE CINQ : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord collectif de groupe à durée déterminée est conclu pour une période de 5 ans à compter de sa date de signature.

A échéance, il cessera de recevoir application.

Cependant, 6 mois avant la date d'échéance du présent accord, les parties se réuniront pour dresser un bilan de son fonctionnement et, le cas échéant, envisager sa reconduction pour une nouvelle durée déterminée.

ARTICLE SIX : REVISION

Le présent accord collectif de Groupe pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2222-5 et L 2261-7-1 du Code du travail,

La demande de révision du présent accord collectif de groupe, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties habilitées à engager la procédure de révision, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

RE
3 13
w

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

L'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau des sociétés concernées du groupe Carrefour en France se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Seules les parties habilitées à engager la procédure de révision seront habilitées à signer un avenant de révision.

L'éventuel avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifiera.

ARTICLE SEPT : NOTIFICATION, PUBLICITÉ, DÉPÔT ET FORMALITÉS D'INFORMATION

Le présent accord est signé le 4 juillet 2018.

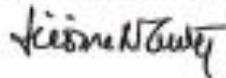
Il a été remis ou notifié, conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Carrefour en France.

Il fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail (« TéléAccords ») par le représentant légal de l'entreprise. Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Fait à Massy, le 4 juillet 2018 en 10 exemplaires originaux.

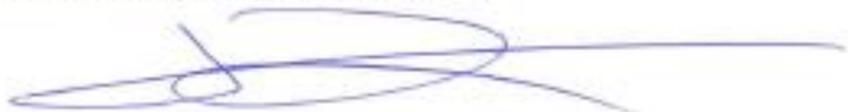
Pour les sociétés du groupe CARREFOUR relevant du périmètre de l'accord

Monsieur Jérôme NANTY, Directeur exécutif Ressources Humaines Groupe et France,



Pour les organisations syndicales :

- LA FÉDÉRATION DES SERVICES / CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France
- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR – CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical Groupe France,



CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

- La FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIÈRE (F.G.T.A / F.O.),
représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France.



ME
2 13
w

Article 10.9. ABECEDAIRE

Absence	98,100,101,103,104	Compte Epargne-Temps.....	117
Absence circonstances de famille	100	Congé ancienneté.....	99
Absence enfant malade.....	104, 105	Congé de déménagement.....	79
Absence hospitalisation conjoint.....	106	Congé de fin de carrière.....	123
Absence permis de conduire	103	Congé parental	118,240
Accident du travail	108	Congé paternité.....	118,240
Accord de méthode	382	Congés payés.....	97
Agents de maîtrise	94,95, 109,145,149	Contrat de travail	99
Aménagements d'horaire.....	101,102,103,280	Coupure.....	131
Appel à la préparation à la défense	102	Délégué du personnel.....	186, 480
Astreintes.....	149,154	Délégués syndicaux	459
Cadres	111,150,487	Déménagement.....	103
CCE.....	468	Démission.....	93
CE.....	473	DIF	211
CSE.....	495	Dimanche	136
Certificat de Qualification professionnelle	216	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels	191
CESU.....	78	Droit syndical.....	186
Chargé de mission	263	Durée du travail.....	131, 137, 141
CHSCT.....	185, 482	EC4	26
CIF	214	EC4 Fermeture	144
Citoyens assesseurs.....	103	EC4 Ouverture	143
CNHSCT	188, 472	Egalité professionnelle	233
Commission accord égalité professionnelle.....	247	Embauche.....	84, 207,249
Commission accord encadrement	156	Employés	109,137
Commission accord handicap	264	Entretien individuel	155,219
Commission accord santé.....	189	Essai	92
Commission Droit Syndical	553	Evolution professionnelle	219,235,278
Commission économique	541	Fond de Soutien de la Mission Handicap	80,281
Commission formation	542	Fonds de solidarité	82
Commission harcèlement moral.....	201	Fonds de soutien	80
Commission HSCT des CE.....	187, 548	Fontaine à eau	83
Commission nationale emploi	542		

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-

Formation	210,217,278	Prime ancienneté	29
GPEC	286	Prime annuelle	26
Habillage / Déshabillage	132	Prime Diplômes	27
Handicap	107,260	Prime EC4	26
Heures supplémentaires	132	Prime vacances	28
Indemnité.....	94	Professionalisation	215
Indemnité de mobilité.....	76	Remise sur achat	73
Intégration	207	Rémunération	28
Intergénérationnel	252	Représentant syndical	495
Intéressement	31,45,115	Retraite	75,95
Jeunes	249	Risque routier.....	194
Journée de solidarité.....	154	Risques d'incivilités	202
Jours fériés	136	Risques psychosociaux	200
JRTT.....	138	Salaire	22,28,114,118,133
Juré d'assises.....	103	Santé au travail	186
Licenciement	93,94	Seniors.....	247,254
Maintien dans l'emploi	278	Stress au travail	203
Maladie	108	Subrogation	111
Maladie professionnelle	108	Suivi du temps de travail	152
Maternité.....	112,115,239	Temps partiel	157
Médaille du travail	77	Tenues de travail	79
Médecine du travail	190	Titres restaurant.....	75
Mobilité	76	Transport.....	72
Modulation	139	Travail de nuit	132
Parking	72	Validation des Acquis de l'Expérience.....	223
Participation.....	58	Vie privée et vie professionnelle.....	205
Paternité	116		
Pause	131		
Pénibilité.....	195		
Période d'essai	92		
Préavis	93		
Prévoyance	418		
Prime	22,118		
Prime 13eme mois	26		

CONVENTION D'ENTREPRISE CSF

-1er Septembre 2019-