

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

Entre

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS Hypermarchés SAS ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR HYPERMARCHÉS Formation Hypermarchés France ; S.N.S. ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR Europe, LA CIOTAT Distribution ; PERPIGNAN Distribution ; CONTINENT 2001 ; RIOM Distribution ; HYPARLO

Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

▪ **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)**

Représentée par M. François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA FEDERATION DES SERVICES (C.F.D.T.)**

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)**

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

▪ **LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES / SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR (C.F.E. / C.G.C./S.N.E.C.)**

Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

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

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Déléguée National Hypermarchés, dûment habilitée ;

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

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part,

Il a été convenu le présent accord interentreprises sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national, qui prendra effet le 1er janvier 2009.

PREAMBULE

Un accord sur l'exercice du droit syndical a été signé le 15 janvier 2007 fixant pour une durée de deux ans les moyens nécessaires à l'exercice du droit syndical au sein de Carrefour Hypermarchés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de cette démarche et renouvelle l'engagement des partenaires sociaux et de la Direction en ce domaine et au regard notamment de l'article 7 de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

A ce titre, le présent accord vaut accord lié à la négociation obligatoire prévue par les articles L.2242-15 et L.2242-20 du Code du travail.

Les relations sociales chez Carrefour s'inscrivent dans le cadre d'une tradition de pratique constante et soutenue du dialogue social. A cet effet, les partenaires sociaux se sont rencontrés pour faire bénéficier les organisations syndicales de moyens leur permettant de poursuivre cette volonté de dialogue social ainsi que de remplir efficacement leur mission.

Les parties signataires réaffirment que la pratique du dialogue social et le souci d'un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux au sein de l'entreprise et contribuent à son développement.

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

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

Carrefour souhaite, dans le cadre du présent accord, renouveler son engagement à ce que l'exercice d'un mandat, qui constitue un engagement personnel, ne soit pas un frein au déroulement de la carrière d'un représentant du personnel.

La détention d'un mandat ne doit pas empêcher un salarié d'avoir un emploi correspondant à ses compétences. L'évolution professionnelle des salariés disposant d'un mandat (syndical et/ou électif) dépend, comme pour l'ensemble des salariés, des postes à pourvoir d'une part et des compétences et aptitudes professionnelles d'autre part.

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

Il suppose également que la représentation du personnel soit perçue comme un facteur essentiel d'équilibre, d'évolution et de régulation des relations socio-économiques de l'entreprise dans l'intérêt de celle-ci.

De convention expresse, le présent accord emporte de plein droit aux échéances convenues, la révision des dispositions des Titres 6 et 7 de la convention collective CARREFOUR relatifs à la création d'un délégué syndical de groupe et aux réunions paritaires et annule et remplace de plein droit les stipulations précitées de la convention collective CARREFOUR modifiée.

En conséquence, les dispositions des titres 2 à 10 du présent accord constitueront à sa date d'application le titre 6 de la convention collective Carrefour.

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

Titre Un. CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du champ d'application du présent accord, les sociétés CARREFOUR ; CARREFOUR Hypermarchés SAS; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR Europe ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; Société Nouvelle Sogara ; La Ciotat Distribution ; Perpignan Distribution ; CONTINENT 2001 ; Société Riomoise de distribution, HYPARLO

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés exerçant un ou plusieurs mandats nationaux, syndical ou électif, ou participant à une instance représentative ou à une réunion au niveau national.

Titre Deux. DELEGUE NATIONAL HYPERMARCHES

Chapitre 2.01 Conditions de désignation

Chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprise CARREFOUR peut désigner un Délégué National Hypermarchés en sus des Délégués syndicaux centraux.

Les Délégués Nationaux Hypermarchés ont pour vocation de représenter leur syndicat ou section syndicale dans les sociétés relevant du champ d'application du présent accord et de négocier et signer des accords applicables à ce groupe de sociétés.

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

Chapitre 2.02 Crédit d'heures

Les Délégués Nationaux Hypermarchés bénéficient d'un crédit spécifique d'heures de délégation mensuel de 45 heures.

Chapitre 2.03 Dispense totale de présence

A titre exceptionnel, et pour les Délégués Nationaux Hypermarchés qui en feraient la demande, il peut être, par avenant au contrat de travail, organisé une dispense totale de présence dans l'emploi.

Dans ce cas, l'organisation syndicale à laquelle appartient le Délégué National Hypermarchés adresse une demande préalable, en ce sens, à la Direction des Relations Sociales.

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 au Délégué National Hypermarchés, qui en fait la demande, de disposer du temps nécessaire pour exercer :

- sa mission de Délégué National Hypermarchés,
- les missions relatives à tout autre mandat dont le Délégué National Hypermarchés serait titulaire au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

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

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

Le Délégué National Hypermarchés peut renoncer à tout moment au bénéfice de cette disposition.

Il en informe alors par lettre recommandée avec accusé de réception la Direction des Relations sociales, ainsi que l'organisation syndicale qu'il représente.

Dans ce cas, il revient de plein droit au dispositif prévu au présent Titre.

Chapitre 2.04 Frais de déplacement

Les frais de déplacement du Délégué National Hypermarchés devant être pris en charge (légalement ou conventionnellement) par son établissement d'origine, seront payés par ce dernier et refacturés à la Direction des Relations Sociales, conformément aux dispositions du Chapitre 5.01 du présent accord.

Chapitre 2.05 Communication

Les Délégués Nationaux Hypermarchés seront destinataires de l'ensemble des ordres du jour, procès-verbaux ou comptes-rendus des réunions paritaires, commissions obligatoires, CCE, négociations.

Titre Trois. LE DELEGUE NATIONAL ADJOINT

Compte tenu de la volumétrie du périmètre des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, la direction de Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux conviennent d'adjoindre au Délégué National Hypermarchés, un Délégué National Adjoint.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau du périmètre de sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord peut désigner un Délégué National Adjoint en sus des Délégués Nationaux Hypermarchés.

Les Délégués Nationaux Adjoints pourront représenter leur syndicat ou section syndicale dans les sociétés relevant du champ d'application du présent accord, ou négocier des accords applicables à ce groupe de sociétés, mais la signature de ces accords restera la prérogative des seuls Délégués Nationaux Hypermarchés.

Les Délégués Nationaux Adjoints bénéficient d'un crédit spécifique d'heures de délégation mensuel de 35 heures.

Il est rappelé que les Délégués Nationaux Hypermarchés Adjoints bénéficient du même régime de protection lié à leur mandat que les Délégués Syndicaux Centraux.

Ce contingent mensuel d'heures payées, est compris dans la rémunération perçue par le Délégué National Hypermarché Adjoint sans pouvoir faire l'objet d'aucune demande d'indemnisation supplémentaire.

Titre Quatre. REUNIONS PARITAIRES

Le présent titre définit les règles d'organisation liées aux négociations annuelles obligatoires.

Chapitre 4.01 Réunions paritaires annuelles

Le présent paragraphe concerne toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

(1) Organisation de la réunion paritaire

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

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

Dans le cadre de cette réunion, il est convenu que la 1^{ère} réunion sera consacrée à la présentation des données économiques et à la fixation du calendrier de négociation.

Lors des deux premières réunions, chaque délégation syndicale comprendra un maximum de quatre membres au total dont le Délégué National Hypermarchés et dont, éventuellement, le Secrétaire fédéral.

Lors de la troisième réunion, chaque délégation syndicale sera composée d'un maximum de dix membres au total dont le Délégué National Hypermarchés et dont, éventuellement, le Secrétaire fédéral.

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

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

Les frais de transport et de séjour des délégués seront indemnisés conformément aux dispositions du Chapitre 5.01 du présent accord.

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

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

(2) Organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire.

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

La réunion préparatoire préalable à la réunion paritaire pourra se tenir à une date fixée par l'Organisation syndicale à l'exclusion des samedis et veilles de jours fériés. La date retenue devra être communiquée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze jours à l'avance. Chaque participant devra informer la direction de son établissement dans les mêmes délais.

Les frais de transport des délégués seront indemnisés conformément aux dispositions du Chapitre 5.01 du présent accord, à raison d'un délégué par établissement où l'Organisation syndicale est représentée par un délégué syndical.

Les autres frais tels que ceux liés aux repas, aux séjours, à la location de salle seront remboursés par la Direction du magasin à l'Organisation syndicale à laquelle est rattaché le délégué sur présentation d'une facture émanant de cette Organisation syndicale dans la limite de 110€ par journée et par participant (Délégué Syndical, Délégué Syndical Central, Délégué National Hypermarchés et Délégué National Hypermarché Adjoint exclusivement).

Sur présentation du justificatif, le directeur de magasin doit procéder au remboursement dans les 30 jours.

A titre exceptionnel et en absence du délégué syndical à cette réunion, un représentant du personnel du magasin concerné peut être mandaté pour participer à cette réunion, dans les mêmes conditions de prise en charge que le délégué syndical.

Les deux premières journées d'absence nécessitées par l'assistance à la réunion préparatoire préalable, dans la limite d'un participant par établissement (hors Délégué Syndical Central) et par Organisation syndicale représentée, seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire tel que prévu au Titre Cinq du présent accord. Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable, le calcul sera fait conformément aux dispositions de l'article 5 du titre 26 de la convention collective d'entreprise Carrefour.

La participation à une éventuelle troisième journée n'entraîne pas le maintien du salaire correspondant par l'entreprise. Le salarié peut le cas échéant utiliser ses heures de délégation.

(3) Réunion consécutive à la paritaire

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

L'organisation syndicale réunit, pendant une journée, à son initiative, ses Délégués Syndicaux d'établissement, ses Délégués Syndicaux Centraux, le Délégué National Hypermarchés et le Délégué National Hypermarché Adjoint. En absence du délégué syndical à cette réunion, un

représentant du personnel du magasin concerné peut le remplacer pour participer à cette réunion.

Chaque participant devra informer la Direction de son établissement au moins 7 jours avant la tenue de la réunion.

L'entreprise prend en charge les frais de déplacement et le déjeuner sur la base de la note de service Carrefour en vigueur. La participation à cette réunion sera considérée comme temps de travail et n'entraînera aucune réduction de salaire tel que prévu au Titre Cinq du présent accord.

Chapitre 4.02 Réunion paritaire restreinte encadrement

Dans le mois qui suit la 3ème réunion de la réunion paritaire, est organisée une réunion paritaire restreinte concernant exclusivement le personnel d'encadrement des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les délégations syndicales mandatées pour assister aux réunions des commissions paritaires catégorielles « encadrement » comprendront uniquement des salariés appartenant aux catégories concernées. Cette appartenance s'appréciera par référence à leur contrat de travail du moment.

La délégation catégorielle peut se faire assister par le Délégué National Hypermarchés ou le Délégué National Hypermarchés Adjoint, quelle que soit la catégorie à laquelle il appartient.

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

Chaque délégation ne peut excéder globalement cinq personnes.

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

Les absences nécessitées par l'assistance à cette réunion seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire tel que prévu au Titre Cinq du présent accord.

Titre Cinq. MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Ces dispositions ont pour objet de favoriser l'exercice de leur mandat par les représentants désignés ou élus.

Chapitre 5.01 Remboursement des frais de transport et de séjour

Le remboursement des frais de transport et de séjour des membres de la délégation syndicale se fera par la Direction de leur magasin sur la base de la « procédure voyages et déplacements » en vigueur, jointe en annexe et sous réserve du respect des conditions de réservation prévues aux termes de cette procédure, applicable à tous les salariés de l'entreprise.

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

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

Chapitre 5.02 Avance permanente sur frais

Principe : Il peut être attribué une avance permanente sur frais pour les élus ou représentants syndicaux amenés à se déplacer régulièrement aux réunions nationales :

- Délégués Nationaux Hypermarchés
- Délégués Nationaux Hypermarchés Adjoint
- Délégués syndicaux centraux
- Membre d'un Comité central d'entreprise (Titulaire- Suppléant – Représentant syndical)

Le montant de cette avance varie dans les conditions suivantes :

- Délégués Nationaux Hypermarchés : 1500 Euros
- Délégués Nationaux Hypermarchés Adjoint : 1 000 Euros
- Délégués syndicaux centraux : 500 Euros
- Membre d'un Comité central d'entreprise : 400 Euros

Les bénéficiaires doivent justifier de leur appartenance à l'une des catégories ci-dessus.

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

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

Cette avance permanente, attribuée en une seule fois, est récupérable en cas de perte de mandat (y compris en cas de rupture du contrat de travail)

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

Chapitre 5.03 Temps de déplacement

Les dispositions des chapitres 5.03 et 5.04 s'appliquent aux employés ou agents de maîtrise se rendant à une réunion organisée à l'initiative de la Direction Exécutive Hypermarchés France, dans le cadre de leur mission.

(1) Forfait de déplacement

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

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

- supérieure à 20 kilomètres et inférieure ou égale à 50 kilomètres : rémunération forfaitaire de 1 heure (couvrant l'aller et retour).

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

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

(2) Modalités de rémunération du forfait

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

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

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

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

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

(3) Modalités de couverture en cas de déplacement

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

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

Chapitre 5.04 Temps de réunion

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

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

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

Titre Six. MOYENS MATERIELS

Chapitre 6.01 Organisations syndicales

Dans le cadre de son fonctionnement, chaque organisation syndicale représentative au sein de l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord se voit attribuer un budget de 2000 euros, pour une période de 4 ans qui couvrira l'ensemble des dépenses de fonctionnement telles que, par exemple :

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

Au terme de cette période, soit du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2012, si les organisations syndicales souhaitent renouveler ce matériel, un nouveau budget de 2000 euros leur sera alloué pour une nouvelle période de 4 ans.

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

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

Chapitre 6.02 Secrétaire du CCE

Dans le cadre du précédent accord, les secrétaires de CCE qui le souhaitent, pouvaient bénéficier d'un ordinateur portable muni d'un lecteur CD-ROM et des logiciels Word et Excel.

Les secrétaires de CCE ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de renouveler, tous les 4 ans, l'ordinateur portable que l'entreprise leur a confié. Dans ce cas, ils doivent restituer le matériel.

Chaque Secrétaire reste responsable de son matériel informatique, pendant la durée de son mandat (ce matériel suit la procédure de suivi de matériel informatique de la Direction Exécutive Hypermarchés France) ; il reste l'entière propriété de Carrefour.

En cas de perte du mandat, l'ancien Secrétaire devra restituer ce matériel à la Direction des Relations Sociales.

Titre Sept. MOYENS FINANCIERS

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

(1) Montant

Chaque organisation syndicale pourra bénéficier d'une dotation calculée sur la base du nombre de représentants titulaires élus aux comités d'établissements qu'elle obtient lors des

élections professionnelles dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le montant de cette dotation s'élève à 80 € par an et par élu titulaire des comités d'établissements.

Cette dotation est calculée en fonction du nombre d'élus titulaires aux comités d'établissements par organisation syndicale sur la base des effectifs constatés au 31/12 de l'année précédente.

En tout état de cause, le montant de la dotation allouée à chaque organisation syndicale ne peut être inférieur à 2000 € pour une année.

(2) Utilisation

La dotation prévue au point 1 du présent article permettra notamment de privilégier le financement des actions de formation organisées soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés agréés, ainsi que les dépenses éventuelles liés aux frais de repas, de séjour et de transport des salariés bénéficiant d'une de ces actions de formation.

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

En janvier, la dotation totale telle que prévue au point 1 ci-dessus, est versée à la Fédération nationale de l'organisation syndicale à laquelle est rattaché chaque Délégué National Hypermarchés.

La gestion de la dotation ainsi que le choix des bénéficiaires des actions de formation sont confiés à ces Fédérations nationales.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2009.

Titre Huit. FONCTIONNEMENT DES COMITES CENTRAUX D'ENTREPRISES

Chapitre 8.01 Réunions ordinaires

Le Comité Central d'Entreprise se réunit une fois par semestre civil à la diligence de son Président.

La délégation salariale au Comité Central d'Entreprise peut, à la diligence de son Secrétaire tenir une réunion préparatoire.

Elle se tiendra soit l'après-midi précédant le jour prévu de la réunion ordinaire soit le matin même, et comme pour celle-ci, elle n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au Titre Cinq du présent accord.

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres élus du CCE et des représentants syndicaux au CCE sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, conformément aux dispositions du Chapitre 5.01 du présent accord.

Chapitre 8.02 Réunions extraordinaires

Le Comité Central d'Entreprise peut se réunir en réunion extraordinaire à la diligence de son Président.

La délégation salariale au Comité Central d'Entreprise peut, à la diligence de son Secrétaire tenir une réunion préparatoire dans la limite de deux réunions par semestre civil.

Elle se tiendra soit l'après-midi précédant le jour prévu de la réunion extraordinaire soit le matin même, et comme pour celle-ci, elle n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au Titre Cinq du présent accord.

Dans ce cas, les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres élus ainsi que des représentants syndicaux au CCE sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, conformément aux dispositions du Chapitre 5.01 du présent accord.

Comme pour la réunion ordinaire, le temps passé à la réunion extraordinaire n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au Titre Cinq du présent accord.

Chapitre 8.03 Commissions obligatoires

Conformément aux dispositions légales, les commissions obligatoires sont mises en place dans les Comités centraux respectifs.

Les modalités de fonctionnement des commissions mises en place par le Comité central d'entreprise sont arrêtées pour chaque commission par accord entre le Comité et son Président.

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces commissions sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements conformément aux dispositions du Chapitre 5.01 du présent accord.

Comme pour les réunions plénières, le temps passé en Commission n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au Titre Cinq du présent accord.

Chapitre 8.04 Commissions facultatives

Pour les commissions préconisées par la Direction, le temps passé en commission n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au Titre Cinq du présent accord.

Dans les autres cas, les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces Commissions sont réglés sur justificatif par leur comité d'établissement sur son budget de fonctionnement.

Chapitre 8.05 Crédit d'heures de délégation du Secrétaire du CCE

Chaque secrétaire du CCE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de délégation équivalent à :

- 5 heures pour moins de 10 magasins représentés au CCE,
- 10 heures de 10 à 29 magasins représentés au CCE,
- 15 heures de 30 à 49 magasins représentés au CCE,
- 20 heures de 50 à 79 magasins représentés au CCE,
- 30 heures au-delà de 80 magasins représentés au CCE.

Titre Neuf. COMMISSIONS

Chapitre 9.01 Dispositions communes

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces commissions sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements conformément aux dispositions du Chapitre 5.01 du présent accord.

Le temps passé en commissions n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au Titre Cinq du présent accord.

A l'issue de chaque commission nationale à l'exception de la commission solidarité et de la commission emploi, un compte rendu et un ordre du jour seront établis par la direction des relations sociales. Toute modification dans la composition de la délégation devra être notifiée à la Direction.

Chapitre 9.02 Commission nationale « santé et sécurité au travail »

Il a été créé pour les années 2007 et 2008, dans le cadre de l'accord de droit syndical, une Commission Nationale «santé et sécurité au travail».

La Commission Nationale « Santé et sécurité au travail » est prorogée pour une durée indéterminée.

Son rôle consiste à participer à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels dans les hypermarchés ainsi qu'à la définition et à la proposition des mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cette commission n'a pas pour effet de se substituer aux prérogatives des C.H.S.C.T. de l'ensemble des établissements ou sièges.

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

Dans un souci d'efficacité, la délégation de chaque Organisation syndicale sera composée de 3 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés.

Ces membres bénéficieront d'un crédit d'heures mensuel spécifique de 5 heures.

Dans le cadre du dialogue social et dans un souci de protection de ses salariés, la direction de Carrefour Hypermarchés abondera le crédit d'heures mensuel des membres élus du CHSCT de chaque établissement de 5 heures par mois.

Le directeur de chaque magasin devra, dans le cadre d'un C.H.S.C.T. faire une synthèse des points qui ont été abordés lors de la Commission Nationale « Santé et sécurité au travail ».

Chapitre 9.03 Commission nationale « égalité professionnelle hommes/ femmes »

Il a été créé pour les années 2007 et 2008, dans le cadre de l'accord de droit syndical, une Commission Nationale «égalité professionnelle hommes - femmes».

Cette commission est reconduite, dans le cadre du présent accord, à compter du 1^{er} janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011 au terme de l'accord d'entreprise sur l'Egalité Professionnelle Hommes – Femmes du 17 novembre 2008.

La Commission Nationale « Egalité Hommes/Femmes » se substitue aux Commissions « Egalité professionnelle Hommes/Femmes » constituées dans le cadre des Comités Centraux d'Entreprise des différentes sociétés d'Hypermarchés Carrefour.

Son rôle consiste à suivre les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, notamment sur les thèmes suivants :

- Accès à l'emploi et à la formation professionnelle,
- Evolution des carrières,
- Garantie de niveaux de rémunération équivalents et égalité de traitement des temps partiels et temps complets,
- Accompagnement de la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail et l'adaptation des structures de vie professionnelles.

Cette Commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 1 fois par année civile.

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

Cette Commission s'appuiera, notamment, sur le rapport annuel « Egalité professionnelle Hommes/Femmes » de l'ensemble du périmètre Hypermarchés .

Toutefois, chaque Comité Central d'Entreprise sera informé et donnera un avis motivé sur les données propres à sa société juridique.

Chapitre 9.04 Commission nationale « emploi »

Il a été créé pour les années 2007 et 2008, dans le cadre de l'accord de droit syndical, une Commission Nationale «Emploi».

Cette commission est reconduite, dans le cadre du présent accord, à compter du 1^{er} janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011.

Son rôle consiste à anticiper et suivre les projets liés à la G.P.E.C., améliorer le dialogue social et annoncer les évolutions en matière d'emploi ou d'organisation du travail au sein de Carrefour Hypermarchés.

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

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

Chapitre 9.05 Commission nationale « formation »

Il a été créé pour l'année 2008, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Formation».

Cette commission est reconduite, dans le cadre du présent accord, à compter du 1^{er} janvier 2009 et prendra fin le 31 décembre 2011.

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

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

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

Chapitre 9.06 Commission « solidarité »

Il a été créé, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Solidarité» à durée indéterminée.

Cette commission, a pour rôle est d'étudier les dossiers de salariés de Carrefour en difficulté passagère en raisons de graves problèmes financiers liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles, décès, maladies ...) et de gérer le fonds de solidarité défini au Titre 32 de la Convention Collective d'entreprise Carrefour.

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

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

Chapitre 9.07 Commission nationale « mission handicap »

Il a été créé, dans le cadre de l'accord Mission Handicap du 22 février 2008, une Commission Nationale «Mission Handicap».

Cette commission a pris effet au 1^{er} janvier 2008 et prendra fin le 31 décembre 2011 au terme de l'accord d'entreprise « Mission Handicap ».

Son rôle est de veiller à l'application des engagements contractuels pris par Carrefour dans le cadre de l'accord « Mission Handicap ».

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

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

Chapitre 9.08 Commission prévoyance

Il a été créé, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Prévoyance » à durée indéterminée.

Son rôle est d'assurer une bonne information et un bon suivi des régimes de prévoyance « maladie – chirurgie – maternité » et « incapacité – invalidité – décès ».

Cette Commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 2 fois par année civile. Cependant, si l'actualité le nécessite, la Direction pourra être amenée à déclencher une réunion exceptionnelle.

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

Chapitre 9.09 Commission « Egalité des Chances »

Dans le cadre de l'égalité des chances, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux ont signé le 23 juin 2008 un accord cadre instituant une Commission Nationale « Egalité des Chances » pour la période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2011.

Cette commission suivra les progrès réalisés autour des axes définis par l'accord cadre sur l'Egalité des Chances, à savoir :

- ⇒ La diversité et la Cohésion Sociale,
- ⇒ L'égalité des hommes et des femmes,
- ⇒ Les seniors,
- ⇒ La mission handicap.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 2 fois par année civile, avant la fin de chaque semestre.

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

Suivant le thème de la réunion, cette Commission s'appuiera, notamment, sur :

- ⇒ le rapport annuel « Diversité »,
- ⇒ le rapport annuel « Egalité professionnelle Hommes/Femmes »,
- ⇒ le bilan de la mission handicap,

du périmètre Carrefour Hypermarchés France.

Chapitre 9.10 Commission « Vendeurs Produits et Services »

Il a été créé, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Vendeurs Produits et Services » pour la période du 1^{er} février 2008 au 31 mars 2011.

Son rôle consiste à suivre le fonctionnement de la rémunération variable des vendeurs, et notamment :

- ⇒ La situation comparée des résultats économiques du secteur EPCS et de la partie variable de rémunération des vendeurs,
- ⇒ Les évolutions du marché,
- ⇒ Les formations nécessaires au développement des ventes des nouveaux produits,
- ⇒ La politique commerciale de l'EPCS,

- ⇒ Les modifications des taux et des paliers de rémunération sur la marge,
- ⇒ Bilan détaillé et évolution du métier.

Cette commission est réunie à l'initiative de la Direction au moins 1 fois par semestre civil.

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

Titre Dix. EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES ELUS OU MANDATES

Les mesures applicables sont celles définies aux termes de l'accord GPEC du xxx négocié au niveau du Groupe Carrefour.

Titre Onze. DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 11.01 Conditions de validité de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L 2232-12 du code du travail, la validité du présent accord est subordonnée à la signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CE, quel que soit le nombre de votants, même si le quorum n'a pas été atteint.

Chapitre 11.02 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre 11.03 Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Les avantages reconnus par le présent accord ne pourront en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux accordés antérieurement et ayant le même objet.

Chapitre 11.04 Révision

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes.

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

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

Chapitre 11.05 Dénonciation

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L.2261-9 du Code du Travail.

Chapitre 11.06 Adhésion

Conformément aux dispositions du Code du Travail, une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

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

Chapitre 11.07 Dépôt et publicité

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le**2008** et a été remis ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'entreprise CARREFOUR.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle d'Evry (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes d'Evry.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire, et une information sera faite aux comités centraux d'entreprises.

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

A Evry, le

Pour la Direction

Pour la Confédération Autonome Du Travail
(C.A.T.)

Pour la Fédération des Services (C.F.D.T.)

Pour la Confédération Française Des Travailleurs
Chrétiens (C.F.T.C.)

Pour la Confédération Française De
L'encadrement / Confédération Générale Des
Cadres / Syndicat National de l'Encadrement
Carrefour (C.F.E. / C.G.C./S.N.E.C.)

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

Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De
L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et
Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)