



Supply Chain

**ACCORD ANNUEL 2016 SUR LES DISPOSITIONS SOCIALES  
AU SEIN DE LA SOCIETE CARREFOUR SUPPLY CHAIN**

DS  
G  
4/11

**Entre les soussignés :**

La Direction de la Société Carrefour Supply Chain SAS représentée par :

Madame Marie-Claire COMBES, Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

**Et**

Les Organisations Syndicales, représentées par :

Monsieur Christophe GUERARD, délégué syndical central CFDT

Monsieur Denis TIZON, délégué syndical central CGT

Monsieur Daniel JOLY, délégué syndical central FO

Monsieur Yannick TRICO, délégué syndical central SNEC-CFE-CGC

D'autre part

**Il a été convenu ce qui suit :**

DS  
CB MCL  
YT

## PREAMBULE

Aux termes d'une réunion dite de « cadrage » en date du 26 Février 2016, puis de deux séances de négociation les 4 et 11 Mars 2016, la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail a permis aux délégations des organisations syndicales et aux représentants de l'Entreprise de parvenir à un accord selon les dispositions convenues ci-après.

A l'occasion de la réunion de cadrage, la Direction a présenté aux délégations des organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise, des éléments chiffrés relatifs à la conjoncture économique mondiale, européenne et française. En reprenant ces différentes échelles, des données permettant d'appréhender les évolutions de nature économique et sociale du secteur de la grande distribution, mais aussi du Groupe CARREFOUR ont été exposées de manière complémentaire. Enfin, la Direction a fait part d'un bilan, à fin décembre 2015, de la situation économique et sociale de l'Entreprise Carrefour Supply Chain.

Lors des réunions de négociation, les organisations syndicales représentatives ont fait valoir leurs revendications respectives, auxquelles la Direction a répondu par des propositions de mesures tenant compte des impératifs budgétaires mais aussi des réalités économique et sociale. La Direction et les organisations syndicales ont donc ajusté successivement leurs propositions et demandes relatives à la création et à l'amélioration des mesures sociales de l'Entreprise, en complément des revalorisations salariales traitées séparément du présent accord.

En effet, ces négociations s'inscrivent pleinement dans la démarche pérenne de l'Entreprise d'évolution positive du statut social pour l'ensemble de ses collaborateurs. Pour cette année 2016, la Direction s'est donnée pour mission de garantir le maintien du pouvoir d'achat et de développer l'employabilité de l'ensemble de ses collaborateurs, en complément de dispositifs déjà probants tels que :

- Les accords d'harmonisation du 29 mars 2007 et du 23 décembre 2010
- Le plan d'action santé au travail des collaborateurs du 24 décembre 2012
- L'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées du 19 décembre 2012
- Le plan d'action relatif au Contrat de génération du 20 décembre 2013

DS  
MCC  
4/1

- L'accord relatif au don de jours de congés en cas de maladie grave du 22 avril 2014
- L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (2015-2017) du 3 avril 2015
- L'accord-cadre relatif à l'intéressement collectif (2015-2017) du 3 avril 2015
- ...

L'ensemble des dispositions qui suivent montrent que la Direction et les organisations syndicales se sont attachées à articuler les dispositions du présent accord autour des axes suivants :

- Améliorer le pouvoir d'achat
- Maintenir la solidarité
- Développer l'employabilité
- Valoriser l'engagement et l'investissement des collaborateurs
- Améliorer la qualité de vie au travail
- Favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

DS  
MCE/S  
47

## SOMMAIRE

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES.....	6
Article 1-1 Champ d'application .....	6
Article 1-2 Durée et prise d'effet .....	6
Article 1-3 Règlement des litiges .....	6
Article 1-4 Révision.....	6
Article 1-5 Adhésion .....	6
Article 1-6 Dénonciation .....	6
Article 1-7 Publicité et dépôt.....	7
ARTICLE 2 : DISPOSITIONS SOCIALES.....	7
Article 2-1 Remise sur achats.....	7
Article 2-2 : Fonds social .....	8
Article 2-3 : Chèques Emploi Service Universel (CESU).....	8
Article 2-4 : Heures de nuit .....	9
Article 2-5 : Restauration .....	9
Article 2-6 : Prime formateur interne / tuteur .....	10
Article 2-7 : Prime de saison de base / Prime de vacances .....	11
Article 2-8 : Prime de saison complémentaire.....	13
Article 2-9 : Indemnités de transport .....	13
Article 2-10 : Absences pour motif personnel.....	14
Article 2-11 : Compte Epargne Temps (CET) .....	15
Article 2-12 : Travail occasionnel un sixième jour (samedi).....	17
Article 2-13 : Prime de remplacement.....	17
Article 2-14 : Primes de Diplôme .....	17
Article 2-15 : Plan individuel Epargne Congés (PIEC) .....	18
Article 2-16 : Service d'accompagnement social.....	18
Article 2-17 : Télétravail.....	18

D S  
B MCE  
UT

## **ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1-1 Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la Société Carrefour Supply Chain.

### **Article 1-2 Durée et prise d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.

Sauf précisions spécifiées au présent accord, ces dispositions prennent effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente, et cessera de produire effet à l'issue de ces 12 mois.

### **Article 1-3 Règlement des litiges**

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation des dispositions du présent accord se régleront si possible à l'amiable après entente des parties. A défaut, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

### **Article 1-4 Révision**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du Travail, le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une révision par une ou plusieurs parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant signé par une ou plusieurs parties signataires. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Le présent accord constitue un tout indivisible.

### **Article 1-5 Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, le cas échéant, 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.

### **Article 1-6 Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de trois mois, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail. La dénonciation est notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l'accord, et doit faire l'objet d'un dépôt, en application de l'article L. 2231-6 du Code du travail.

DS  
16  
ma  
41

Le présent accord constituant un tout indivisible, la ou les parties signataire(s) devront donc en dénoncer la totalité le cas échéant.

### **Article 1-7 Publicité et dépôt**

- **Notification**

Cet accord est rédigé en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires. Le cas échéant, une copie sera transmise aux organisations syndicales non signataires.

- **Dépôt**

Le présent accord sera déposé, au terme d'un délai de huit jours à compter de sa notification, à la diligence et aux frais de l'entreprise, en deux exemplaires originaux auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Calvados et un exemplaire original auprès du Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Caen. Ces modalités de dépôt seront également effectuées sur support électronique, dans les formes prévues par les articles L. 2231-6 et D.2231-7 du Code du travail.

## **ARTICLE 2 : DISPOSITIONS SOCIALES**

### **Article 2-1 Remise sur achats**

La Direction de la Société Carrefour Supply Chain, poursuit son objectif d'amélioration du pouvoir d'achat de ses collaborateurs. Dans ce cadre, le dispositif permettant aux salariés de l'Entreprise de bénéficier d'une remise sur les achats effectués dans les différentes entités du Groupe a été mis en place.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la remise sur achats et le remboursement de la cotisation de la carte PASS dont bénéficie le salarié relèvent de la réglementation des avantages en nature et sont par conséquent, soumis à cotisations sociales (CSG / CRDS) et à l'impôt sur le revenu. Malgré les importants coûts supplémentaires générés par ce nouveau régime social, la Direction a souhaité maintenir ce dispositif pour la durée de cet accord.

Pour l'exercice 2016, la remise sur achats est applicable dans les magasins intégrés et franchisés du Groupe Carrefour sous enseigne Carrefour et Carrefour Market (y compris Drives adossés), Carma (Carrefour Assurances), Carrefour Voyages, billetterie, drives solo intégrés.

Afin de garantir l'accompagnement de ses collaborateurs face aux incessantes fluctuations du marché pétrolier, l'Entreprise reconduit pour l'exercice 2016, le bénéfice de la remise sur achat de carburant dans les magasins intégrés.

Les plafonds existants au titre de la remise sur achats sont définis dans les conditions ci-après, pour l'exercice 2016 : le montant de la remise est fixé à 10% des achats réalisés dans la limite de 10 000 euros d'achats annuels, soit une remise maximale de 1 000 euros par an.

105  
16 MLC  
47

Par ailleurs, la cotisation annuelle associée à la détention d'une carte PASS (carte bleue classique) sera prise en charge par l'Entreprise pour l'exercice 2016 à hauteur de 14 euros maximum.

La cotisation annuelle associée à la détention d'une carte PASS GOLD sera de la même manière prise en charge par l'Entreprise, à hauteur de 14 euros maximum, pour l'exercice 2016.

La remise sur achats ne viendra en aucune manière se substituer à une augmentation de salaire, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant au sein de l'Entreprise à la date de signature du présent accord.

Les dispositions relatives à la remise sur achats sont applicables à compter du 1er mai 2016.

### **Article 2-2 : Fonds social**

Pour l'exercice 2016, le montant du Fonds Social octroyé par l'Entreprise, tel que visé à l'article 5-2 du livre I de l'accord du 29 mars 2007, est porté à 400 000 euros, l'Entreprise prenant en charge l'intégralité du déficit relatif à l'exercice 2015.

Les sommes versées dans le cadre du Fonds Social pourront bénéficier à l'ensemble des collaborateurs de la Société Carrefour Supply Chain, selon des modalités définies de façon concertée par la Commission Fonds Social du Comité Central d'Entreprise.

### **Article 2-3 : Chèques Emploi Service Universel (CESU)**

La Direction a souhaité, pour l'exercice 2016, améliorer le dispositif CESU de la manière suivante :

- Le carnet CESU garde d'enfants et soutien scolaire

Le montant de ce carnet est revalorisé à hauteur de 350 euros.

Il permet de financer la garde d'enfants de moins de 12 ans (y compris par une assistante maternelle) et les cours de soutien scolaire d'enfants jusqu'à 18 ans.

Les enfants doivent être fiscalement à la charge du bénéficiaire.

- Le carnet CESU Handicap

Le montant de ce carnet est revalorisé à hauteur de 400 euros.

Ce carnet a pour objectif d'accompagner les salariés en situation de handicap et les salariés ayant des enfants reconnus handicapés et fiscalement à charge, afin de leur permettre de financer des services d'aide à la personne (tels que ménage, repassage, transport, bricolage et jardinage, etc). Ce carnet sera remis, à la demande des collaborateurs reconnus handicapés et déclarés à l'AGEFIPH.

- Le carnet CESU toutes prestations

Le montant de ce nouveau carnet est de 350 euros.

De manière inédite au sein de l'Entreprise, le présent accord ouvre aux collaborateurs justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans, pour l'exercice 2016, le dispositif du CESU toutes prestations, incluant notamment la garde d'enfants et le service à la personne (ménage, repassage, transport, bricolage, jardinage...).

Pour tous les types de carnets CESU susvisés :

DS  
Mick  
UT

Il est précisé que les trois dispositifs CESU ne se cumulent pas.

Chaque collaborateur bénéficiera au maximum d'un chéquier pour l'exercice 2016. Cette disposition s'applique également pour les conjoints travaillant tous deux au sein de l'Entreprise.

L'Entreprise prendra en charge le chéquier à hauteur de 50% de sa valeur faciale.

Pour la première fois dans l'Entreprise depuis la mise en place du dispositif CESU, il sera possible pour le collaborateur, durant l'exercice 2016, d'étaler le paiement de la part de la valeur faciale du chéquier restant à sa charge, sur une durée maximale de 5 mois à partir de la date de la commande.

Le bénéfice des chèquiers CESU est réservé aux collaborateurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ces collaborateurs doivent en outre justifier d'une ancienneté minimale, au moment de la commande, d'un an pour les carnets CESU garde d'enfants/soutien scolaire et CESU handicap, et de dix ans pour le carnet CESU toutes prestations.

Toutefois, il est convenu que pour les collaborateurs ne répondant pas aux critères précités lors de la première commande de CESU, mais qui deviendront éligibles pendant la durée du présent accord, une nouvelle commande pourra être effectuée, sous réserve d'en faire la demande expresse auprès du service Ressources Humaines de leur établissement.

La période de commande principale sera ouverte à partir du 9 mai 2016. La deuxième commande sera ouverte à partir du 7 novembre 2016.

#### **Article 2-4 : Heures de nuit**

Pour des raisons inhérentes à l'activité, certains établissements de la Société Carrefour Supply Chain sont amenés à recourir au travail de nuit.

Afin de concilier cette nécessité et l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs, il a été décidé de reconduire, pour l'année 2016, la majoration de 29% du taux horaire des heures de nuit comprises dans la plage horaire de 22 heures à 5 heures.

Cette revalorisation sera appliquée à compter du premier jour du calendrier de paie du mois qui suivra la signature du présent accord.

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 4.3.1 de l'accord d'harmonisation du 29 mars 2007 relatif aux majorations des heures de nuit comprises entre 22 heures et 5 heures.

#### **Article 2-5 : Restauration**

La part patronale des tickets restaurant bénéficiera d'une augmentation de 2% de la valeur faciale pour l'exercice 2016. Le montant revalorisé est de 5,10 euros.

Le bénéfice de ces tickets restaurant est réservé aux collaborateurs ne bénéficiant pas d'un restaurant d'entreprise sur leur lieu de travail principal.

La prime de panier est également revalorisée à hauteur de 2% pour l'exercice 2016. Le montant revalorisé est de 5,10 euros.

La prime casse-croute chauffeur est également revalorisée à hauteur de 0,5% pour l'exercice 2016.

Ces mesures visent uniquement les collaborateurs éligibles et sont applicables à compter du premier jour du calendrier de paie du mois qui suivra la signature du présent accord.

Les articles 3-1, 3-2 et 3-3 du chapitre 3 relatifs à l'indemnité repas de l'accord d'harmonisation des statuts locaux du 23 décembre 2010 en sont ainsi modifiés.

### **Article 2-6 : Prime formateur interne / tuteur**

Dans la continuité de la mise en œuvre des dispositions du Contrat de Génération du 20 décembre 2013, la Société Carrefour Supply Chain poursuit son objectif de valorisation l'expérience professionnelle de ses collaborateurs seniors, au profit notamment du développement des compétences des jeunes embauchés. Au-delà de ces populations, l'Entreprise souhaite valoriser l'engagement et l'investissement de l'ensemble des formateurs internes et des tuteurs, lesquels constituent un vivier de compétences, source de richesse pour l'Entreprise.

- La prime formateur interne hors CACES 3 et 5

Afin d'assurer un transfert de compétences adapté aux spécificités de son activité, l'Entreprise a souhaité internaliser une partie de ses formations. Ce dispositif permet ainsi aux collaborateurs ayant la qualité reconnue de « formateur interne », de délivrer des formations en exacte adéquation avec les exigences inhérentes aux métiers de la logistique.

Ainsi, la prime formateur interne hors CACES 3 et 5 est revalorisée à hauteur de 8 euros par jour de formation étant précisé qu'une journée de formation correspond à 7 heures de formation.

Ce montant est proratisé selon la durée de la formation, qui doit être d'une durée minimale de 4 heures consécutives.

Le bénéfice de cette prime suppose le suivi préalable d'une formation de formateur, conformément aux procédures en vigueur au sein du Groupe Carrefour. Par ailleurs, le service Ressources Humaines de l'établissement du formateur interne devra assurer la transmission au CSP formation France de son CV ainsi que de son attestation de formation de formateur.

- La prime tuteur alternant / CQPI

Dans le cadre de la politique actuellement menée au sein de la Société Carrefour Supply Chain, les parties au présent accord souhaitent poursuivre la valorisation des collaborateurs ayant la qualité reconnue de « tuteur », afin d'accompagner un collaborateur titulaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Le versement de cette prime suppose d'être désigné formellement comme le tuteur sur les formulaires Cerfa prévus à cet effet.

105  
16 mee  
VT

Les parties au présent accord souhaitent également valoriser l'investissement des collaborateurs ayant la qualité reconnue de « tuteur » dans le cadre de la préparation du certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI).

Le versement de cette prime suppose d'être désigné formellement comme le tuteur sur le dossier de validation finale du stagiaire et d'avoir en outre suivi la formation spécifique de tuteur-CQPI auprès de l'école Carrefour.

Le montant de cette prime est fixé à 110 euros par année entière de formation de l'alternant ou du stagiaire CQPI.

Les dispositions du présent article se substituent aux pratiques de rétributions pouvant exister en la matière au sein des établissements de la Société Carrefour Supply Chain.

Ces revalorisations seront appliquées à compter du premier jour du calendrier de paie du mois qui suivra la signature du présent accord.

### **Article 2-7 : Prime de saison de base / Prime de vacances**

L'Entreprise souhaite réaffirmer sa volonté d'accompagnement de l'ensemble de ses collaborateurs, sans distinction de leur catégorie socioprofessionnelle, en complément du dispositif déjà concluant d'aide aux vacances octroyé sous conditions par la Commission fonds social du Comité Central d'Entreprise.

Dans ce cadre, le présent accord porte, après sa revalorisation, transformation de la prime de saison de base en vigueur au sein de l'Entreprise, en une prime de vacances ouverte à l'ensemble des collaborateurs des catégories employés, agents de maîtrise et cadres (niveaux 7,8 et 9).

- Article 2-7-1: Revalorisation de la prime de saison de base

La prime de saison de base est revalorisée de 4%.

Le montant cible de la prime de saison de base est donc fixé à 795,60 euros.

Le montant de la prime de saison de base est proratisé pour les agents de maîtrise en fonction de leur forfait horaire et ce, selon les modalités suivantes :

- 795,60 euros pour les agents de maîtrise ayant un forfait horaire supérieur à 35 heures et inférieur à 37 heures
- 841,36 euros pour les agents de maîtrise ayant un forfait horaire supérieur ou égal à 37 heures et inférieur à 39 heures
- 886,08 euros pour les agents de maîtrise ayant un forfait horaire supérieur ou égal à 39 heures

En complément des absences autorisées mentionnées à l'article 1.1 de l'accord d'harmonisation du 23 décembre 2010, l'absence relative au congé de paternité ne viendra pas minorer la prime de saison de base.

Ces revalorisations seront appliquées à compter du premier jour du calendrier de paie du mois qui suivra la signature du présent accord.

Ces mesures sont pérennisées, en dépit de la durée de validité limitée du présent accord.

DS  
MLC  
YT

- o Article 2-7-2 : Transformation de la prime de saison de base en prime de vacances

De manière inédite au sein de l'Entreprise, est mise en place une prime de vacances à destination de l'ensemble des collaborateurs.

Ce dispositif de prime de vacances est pour les employés et agents de maîtrise, le résultat de la transformation de la prime de saison de base. Pour les cadres (niveaux 7,8 et 9), le bénéfice d'une prime de vacances est un nouvel avantage octroyé par l'Entreprise dans le cadre du présent accord.

#### Employés et Agents de maîtrise

Pendant la durée de validité du présent accord, les montants maximum théoriques de la prime de vacances sont fixés comme suit, pour les collaborateurs des catégories employés et agents de maîtrise :

Employés et Agents de maîtrise 35h à 37 h	795,60 €
Agents de Maîtrise 37h à 39h	841,36 €
Agents de maîtrise > 39h	886,08 €

#### Cadres

Le présent accord porte, pour la première fois au sein de l'Entreprise, création pour les collaborateurs cadres, d'une prime de vacances.

Le bénéfice de la prime de vacances se fera de manière progressive, sur trois ans à partir de la signature du présent accord, pour l'ensemble des collaborateurs cadres de niveaux 7,8 et 9, de l'Entreprise. Le montant perçu par l'ensemble des collaborateurs de cette catégorie socioprofessionnelle sera, pour l'année 2016, de 295,36 euros, pour atteindre en 2018 un montant équivalent au montant maximum théorique de la prime de vacances allouée aux agents de maîtrise ayant un forfait horaire hebdomadaire supérieur ou égal à 39h.

Ainsi, à titre indicatif, les montants maximum théoriques pouvant être perçus au titre de la prime de vacances pour les 3 années à venir concernant la population cadre, sont fixés comme suit :

Année 2016	295,36 €
Année 2017	590,72 €
Année 2018	886,08 €

Les modalités d'éligibilité et de minoration pour l'ensemble du personnel demeurent identiques à celles qui étaient appliquées précédemment dans le cadre de la prime de saison de base.

Les montants maximum théoriques sont proratisés pour les collaborateurs à temps partiel.

## **Article 2-8 : Prime de saison complémentaire**

La prime de saison complémentaire est revalorisée de 4%.

Le montant cible de la prime de saison complémentaire est donc fixé à 234€.

Le montant de la prime de saison complémentaire est proratisé pour les agents de maîtrise en fonction de leur forfait horaire et ce, selon les modalités suivantes :

- 234 euros pour les agents de maîtrise ayant un forfait horaire supérieur à 35 heures et inférieur à 37 heures
- 247,52 euros pour les agents de maîtrise ayant un forfait horaire supérieur ou égal à 37 heures et inférieur à 39 heures
- 261,04 euros pour les agents de maîtrise ayant un forfait horaire supérieur ou égal à 39 heures

Les modalités d'éligibilité et de minoration demeurent identiques à celles de 2015.

Il est précisé qu'au cours de la période de référence de 10 semaines et dans la limite de 12 jours ouvrables, les absences suivantes sont autorisées, au surplus des absences déjà autorisées les années précédentes :

- Absences pour circonstances de famille liées à un décès quelque soit le lien de parenté avec le collaborateur, le mariage du collaborateur ou un baptême.

Ces revalorisations seront appliquées à compter du premier jour du calendrier de paie du mois qui suivra la signature du présent accord.

Ces mesures sont pérennisées, en dépit de la durée de validité limitée du présent accord.

## **Article 2-9 : Indemnités de transport**

L'Entreprise souhaite réaffirmer sa volonté de contribuer financièrement aux frais de transport de ses collaborateurs.

Le présent accord revalorise de 0,4% l'indemnité de transport.

Les montants revalorisés sont les suivants :

- Tranche : Inférieur ou égal à 5 km : 0,936€/ jour travaillé
- Tranche : De plus de 5,1 km jusqu'à 10 km : 1,500€/ jour travaillé
- Tranche : De plus de 10,1 km jusqu'à 15 km : 1,836€/ jour travaillé
- Tranche : De plus de 15,1 km jusqu'à 20 km : 2,163€/ jour travaillé
- Tranche : De plus de 20,1 km jusqu'à 25 km : 2,467€/ jour travaillé
- Tranche : De plus de 25,1 km jusqu'à 30 km : 2,914€/ jour travaillé
- Tranche : De plus de 30,1 km jusqu'à 45 km : 3,436€/ jour travaillé
- Tranche : De plus de 45,1 km : 5,548€/ jour travaillé

Pour les véhicules où aucune carte grise ne peut être délivrée, le salarié devra fournir au service Ressources Humaines, une photocopie de son attestation d'assurance en cours de validité.

Cette mesure entrera en vigueur à compter du premier jour du calendrier de paie du mois suivant la signature de l'accord et sera dès lors, pérennisée, sans limitation de la durée de validité du présent accord.

055  
MLL  
YT

## **Article 2-10 : Absences pour motif personnel**

### Mariage/PACS

Le présent accord modifie l'article 3-1-1 du livre I de l'accord d'harmonisation du 29 mars 2007 relatif aux absences autorisées pour circonstance de famille soumise à une condition d'ancienneté minimale en ce qu'il supprime, pour l'exercice 2016, la condition d'ancienneté de 9 mois prévue par cette disposition, en cas de mariage ou de PACS d'un salarié en contrat à durée indéterminée, période d'essai révolue.

### Survenance d'un décès

- Décalage de la prise des jours pour décès

Le présent accord instaure, pour l'exercice 2016, la possibilité de décaler de 15 jours maximum la prise de jours d'absence autorisée rémunérée liée à un décès, afin de tenir compte du délai de rapatriement du défunt sur les lieux des obsèques.

- Décès de l'oncle/la tante du salarié

Le présent accord porte création, pour l'exercice 2016, d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour ouvré, en cas de décès d'un oncle ou d'une tante du salarié (frère ou sœur du père ou de la mère du salarié).

Le bénéfice de ce présent dispositif est conditionné à la présentation d'un justificatif au service des ressources humaines.

- Décès d'un beau-parent du salarié

Selon les dispositions de l'article 3-1-2-1 du Programme social du 29 mars 2007, en cas de décès d'un beau-parent, l'absence autorisée est de deux jours ouvrés. La notion de « beau-parent », traditionnellement défini comme le père ou la mère du conjoint du salarié, a été élargie par l'accord relatif aux salaires et aux dispositions sociales du 11 avril 2014 au conjoint (marié, concubin, cocontractant d'un PACS) du père ou de la mère du salarié. Le présent accord reconduit, pour l'année 2016, ce principe ainsi que l'autorisation de 2 jours ouvrés en cas de décès qui leur est attribuée.

Ces mesures s'appliqueront à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

### Hospitalisation

- Hospitalisation du conjoint (marié, cocontractant du PACS ou concubin)

La disposition suivante est reconduite pour l'année 2016 :

Lorsque le conjoint du collaborateur (marié, cocontractant du PACS ou concubin) se trouve hospitalisé, le salarié bénéficiera de 2 heures d'absence rémunérées par jour dans la limite de 21 heures par an pour se rendre à son chevet. Cette autorisation d'absence rémunérée est portée à 3 heures par jour dans la limite de 28 heures par an lorsque le lieu d'hospitalisation se situe à plus de 50 kilomètres aller-retour du domicile du salarié.

Pour ce faire, le salarié devra produire les justificatifs nécessaires.

S'il s'agit d'une hospitalisation d'une nuit minimum, le collaborateur a la possibilité de cumuler ses droits en journées complètes ou demi-journées.

S'il s'agit d'une hospitalisation ambulatoire, le collaborateur peut bénéficier d'une demi-journée par an dans la limite du respect des crédits d'heures susvisés.

Les collaborateurs ayant un an d'ancienneté et titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée bénéficient de cette disposition.

Ces mesures s'appliqueront à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

- Hospitalisation d'un enfant de 12 ans à moins de 16 ans

Le présent accord octroie, pour l'exercice 2016, un jour d'autorisation d'absence rémunérée supplémentaire en cas d'hospitalisation d'un enfant de 12 ans à moins de 16 ans. Ce dispositif modifie ainsi l'article 3-2-1 b du livre I de l'accord d'harmonisation du 29 mars 2007 en portant à deux (2), le nombre de journées d'absence payées et ramène à quatre (4) jours, l'autorisation d'absence récupérée.

### **Article 2-11 : Compte Epargne Temps (CET)**

Afin d'accroître la flexibilité des collaborateurs dans la gestion des jours placés sur leur CET, est reconduite la possibilité, pour l'exercice 2016, de monétiser des jours selon deux modes distincts :

- La monétisation par un placement au PEG / PERCO (avec exonération de charges et impôts dans la limite de 10 jours)
- La monétisation financée directement par la Société Carrefour Supply Chain

- o La monétisation par un placement au PEG / PERCO

Le Groupe Carrefour met à la disposition des collaborateurs un « Plan d'Epargne Salariale Carrefour » lequel est constitué de deux dispositifs différents : le Plan d'Epargne Groupe (PEG) et le Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCO). Il est ainsi possible d'effectuer des versements sur ces deux plans d'épargne par le biais notamment de jours comptabilisés sur le CET.

Pour la première fois au sein de l'Entreprise, la période de monétisation des jours dans le PEG/PERCO est ouverte toute l'année.

Pour l'exercice 2016, les collaborateurs ont toujours la possibilité de monétiser 20 jours issus du CET, par l'intermédiaire du Plan d'Epargne Groupe (PEG) ou du Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).

- Placement au PEG :

Le montant correspond à la valeur du nombre des jours CET multipliée par la valeur d'une journée de travail au moment du paiement (salaire de base / 22 x nombre de jours).

Ce montant est intégré dans le salaire brut et est donc soumis à toutes les cotisations sociales (URSSAF, Assedic, retraite, prévoyance, CSG/CRDS,...).

Le montant investi et placé au PEG bénéficie d'un abondement de l'Entreprise de 20% dans les limites actuellement en vigueur au sein de l'entreprise.

- Placement au PERCO :

Le montant correspond à la valeur du nombre de jours CET multipliée par la valeur d'une journée de travail au moment du paiement (salaire de base / 22 x nombre de jours) et est monétisé de la manière suivante :

Le montant correspondant aux 10 premiers jours versés dans le PERCO est exonéré de cotisations sociales (hors CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu. Les droits issus d'un abondement de l'employeur sont également exonérés.

Au-delà de 10 jours, les sommes sont soumises à charges et impôts, comme tel est le cas dans le cadre d'un versement dans le PEG.

Le montant investi et placé sur le PERCO bénéficie d'un abondement de l'Entreprise de 100% pour les 300 premiers euros, puis de 50% jusqu'à 2000 euros. Au-delà de ce montant, l'abondement de l'Entreprise est de 25% dans les limites actuellement en vigueur au sein de l'entreprise.

En aucun cas, la totalité des versements volontaires (PEG et PERCO) ne pourra excéder 25% de la rémunération brute annuelle.

- o La monétisation financée directement par la Société Carrefour Supply Chain

En complément du placement sur les dispositifs de Plan d'Épargne Salariale (PEG / PERCO) précités, les collaborateurs ont également la faculté pour l'exercice 2016, de solliciter le paiement de 25 jours placés sur le CET.

Ce montant est soumis à charges sociales et entre dans l'assiette d'imposition.

Toutefois, la monétisation ne pourra en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés.

Le paiement par l'Entreprise de ces jours issus du CET est subordonné à une demande expresse du collaborateur auprès du service Ressources Humaines, qui peut être faite tout au long de l'année 2016.

Le recours au dispositif de monétisation par le biais d'un plan d'épargne salarial n'est pas exclusif du dispositif de monétisation financée directement par l'Entreprise : un cumul de ces dispositifs est donc possible, dans la limite des 25 jours autorisés par le présent accord.

Par ailleurs, il a été convenu que ce seuil des 25 jours constitue un plafond en-deçà duquel les collaborateurs sont libres de recourir au dispositif de monétisation.

*Exemple : un collaborateur peut choisir de monétiser 2 jours par le biais d'un placement sur le PEG ou le PERCO et demander également le paiement à l'Entreprise de 4 autres jours placés sur son CET, sans que le plafond des 25 jours ne soit atteint.*

Les dispositions du présent article sont applicables pour l'exercice 2016, aux collaborateurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant un an d'ancienneté le mois de la demande de monétisation.

DS  
Mee  
47

### **Article 2-12 : Travail occasionnel un sixième jour (samedi)**

Pour l'exercice 2016, l'Entreprise reconduit, pour les salariés relevant de la catégorie des agents de maîtrise bénéficiant d'un forfait horaire à 37 heures ou 39 heures avec JRTT et étant amenés à travailler un sixième jour de la semaine, le bénéfice des dispositions suivantes :

- 12 samedis maximum travaillés donneront lieu, au choix de l'agent de maîtrise, soit à une récupération majorée, soit à un paiement majoré (heures supplémentaires) et ce, après validation de la hiérarchie.
- Au-delà de ces 12 jours, les éventuels autres samedis travaillés donneront lieu obligatoirement à une récupération majorée et ce, après accord de la hiérarchie.

Cette mesure s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 2-13 : Prime de remplacement**

Par le présent accord est mise en place, pour l'exercice 2016, une prime de remplacement d'un montant forfaitaire de 20 euros par semaine de remplacement.

Pour pouvoir bénéficier de cette prime, le salarié devra, de manière cumulative :

- Appartenir à la catégorie professionnelle agents de maîtrise (niveau 5 et 6)
- Remplacer un collaborateur d'un niveau hiérarchique supérieur
- Remplacer ce collaborateur pour une durée au moins égale à 3 semaines continues.

Cette mesure s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 2-14 : Primes de Diplôme**

A titre d'encouragement, afin de favoriser l'employabilité des collaborateurs et de prendre en compte leur engagement et leur investissement en termes de formation, les montants relatifs aux primes de diplôme sont revalorisés en moyenne de 1%.

Les montants revalorisés sont les suivants :

- Certification CNAM : 228 euros
- CQPI – BEP – CAP – CQPI (Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches Agent Logistique (CQPI) : 346 euros
- BAC : 372 euros
- BTS – DUT : 424 euros
- Licence : 454 euros
- Master : 485 euros

Il est convenu par le présent accord qu'il n'est pas nécessaire que le diplôme obtenu ait un quelconque lien avec le poste de travail occupé par le collaborateur.

DS  
MLC  
YT

Ces montants sont applicables aux diplômes obtenus après la signature du présent accord et, de manière inédite au sein de l'Entreprise, restent accessibles même si le salarié dispose déjà d'un diplôme de même nature.

### **Article 2-15 : Plan individuel Epargne Congés (PIEC)**

En complément de la prise en journée ou demi-journée, la Direction pérennise la possibilité pour les salariés d'utiliser leurs PIEC en heures.

### **Article 2-16 : Service d'accompagnement social**

En supplément de la cellule psychologique mise en place et dans une volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail, la Direction a souhaité mettre en place un Service d'Accompagnement Social composé d'Assistentes Sociales, lesquelles seront amenées à établir un accompagnement personnalisé.

Ce service a pour objectif de répondre à différents types de demandes (aménagement budgétaire, surendettement, droit au logement, prestations familiales, handicap, invalidité, droit de la famille, demandes d'aides sociales légales ou extra légales, ...).

En fonction des difficultés évoquées et de l'urgence à trouver des solutions pérennes, l'assistante sociale pourra proposer au salarié un ou plusieurs entretiens téléphoniques, en nombre illimité afin de l'informer, le conseiller et l'accompagner, lui faciliter certaines démarches et lui assurer un suivi permettant un retour à l'équilibre de sa situation.

Cette disposition s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 2-17 : Télétravail**

La Direction prend l'engagement d'organiser une réunion de concertation en vue de la mise en place d'un test pilote Télétravail au sein de l'Entreprise.

Les Parties au présent accord rappellent que ce dispositif de négociation ne prive pas les établissements de leurs prérogatives en matière de dialogue social et de négociation sur les thèmes non couvert par des accords nationaux existants.

\*\*\*\*\*

DS  
L6  
MCE  
CST

Fait à Mondeville, le 15 avril 2016

Pour Carrefour Supply Chain

**Marie-Claire COMBES**



Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT

**Christophe GUERARD**

Pour la CGT

**Denis TIZON**

Pour FO

**Daniel JOLY**

Pour le SNEC-CFE-CGC

**Yannick TRICO**



## Annexe 1 : Liste des établissements Distincts Carrefour Supply Chain SAS

Liste des établissements Carrefour Supply Chain
<b>Carrefour Supply Chain Carpiquet</b>
ZI Carpiquet BP. 70160
14652 Carpiquet
<b>Carrefour Supply Chain Ploufragan</b>
ZI des Châtelets rue du boisillon
22440 Ploufragan
<b>Carrefour Supply Chain Cholet</b>
ZI du Cormier - Rue du Chevreul
BP 50925
49300 Cholet
<b>Carrefour Supply Chain Le Rheu</b>
ZAC Les Cormiers
35650 LE RHEU
<b>Carrefour Supply Chain Le Mans</b>
75-100 Boulevard d'Estienne d'Orves
72100 LE MANS
<b>Carrefour Supply Chain Saint Germain les Arpajon</b>
Chemin des 50 Arpents
91180 SAINT GERMAIN LES ARPAJON
<b>Carrefour Supply Chain Combs la Ville</b>
Zone Parisud 4 – Bd Maurice Faure
77380 Combs La Ville
<b>Carrefour Supply Chain Vendin</b>
Zi le Bois rigault BP 1
62881 Vendin le Vieil cedex
<b>Carrefour Supply Chain Aire sur la Lys</b>
ZAC Saint Martin
62120 Aire sur la Lys
<b>Carrefour Supply Chain Crépy en Valois</b>
ZI, rue Louis Armand
BP 80315
60803 CREPY EN VALOIS
<b>Carrefour Supply Chain Colomiers</b>
ZI en Jacca BP 307
6, allée E. Marcel
31773 Colomiers cedex
<b>Carrefour Supply Chain Plaisance du Touch</b>
1 avenue du docteur Charcot
31830 Plaisance du Touch
<b>Carrefour Supply Chain Saint Germain du Puy</b>
Route de la Charité-BP 44
18390 SAINT GERMAIN DU PUY
<b>Carrefour Supply Chain Salon de Provence</b>

DS  
L. Mace

Av G. Voisin
ZI de la Crau
BP 300
13667 Salon de Provence
<b>Carrefour Supply Chain Saint Vulbas</b>
Allée des Cèdres
01150 SAINT VULBAS
<b>Carrefour Supply Chain Nîmes</b>
ZI Grézan - Rte Beaucaire
355, rue Soufflot
30 000 NIMES
<b>Carrefour Supply Chain Lunéville</b>
Z.I. rue Antoine Lavoisier
BP 29
54302 MONCEL LES LUNEVILLE
<b>Carrefour Supply Chain Sennece</b>
Parc d'activités Mâcon Nord
Rue Lecco
71000 SENNECE LES MACON
<b>Carrefour Supply Chain Direction Supply Chain</b>
1 Rue Jean Mermoz – ZAE Saint Guénault
BP 60075 – Courcouronnes
91002 EVRY Cedex

DS  
 C/S MEE  
 VTI

