

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

Entre

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, SOGARA FRANCE SAS, CARCOOP FRANCE SAS, GMC FRANCE SAS, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES SAS, CARREFOUR MANAGEMENT SAS, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL SAS, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES SAS, CONTINENT 2001 SNC, SOCIETE NOUVELLE SOGARA SAS, LA CIOTAT DISTRIBUTION SNC, PERPIGNAN DISTRIBUTION SNC, RIOM DISTRIBUTION SAS, HYPARLO SAS.

Représentées par Monsieur Stéphane BURON, Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**

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

- **LE SYNDICAT NATIONAL C.F.E.-C.G.C. DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC C.F.E.-C.G.C. Agro)**

Représenté par Monsieur 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,

PREAMBULE

Après deux accords interentreprises à durée déterminées du 25 janvier 2005 et du 15 janvier 2007, le dernier accord interentreprises sur l'exercice du droit syndical du 8 janvier 2009 fixait pour une durée indéterminée 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 vient renforcer 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.

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 supplémentaires 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 ou désignatif.

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 (désignatif et/ou électif) dépend, comme pour l'ensemble des salariés, des postes à pourvoir d'une part et des compétences et aptitudes professionnelles d'autre part.

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.

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.

Afin d'assurer une communication large de cet accord, les parties conviennent que les nouvelles dispositions du présent accord feront l'objet d'une présentation au sein de chaque comité d'établissement.

ARTICLE 1 - Droit syndical et Institutions représentatives du personnel

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

Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à l'ensemble des articles du Titre 9 « Droit syndical et institutions représentatives du personnel » de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour mise à jour au 1^{er} juillet 2012 et les complètent par des dispositions nouvelles. Les dispositions qu'il prévoit se substituent donc intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.

TITRE 9 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

ARTICLE 9-1 Droit syndical

9-1.1 Champ d'application

Relèvent du champ d'application du présent Titre 9 les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, SOGARA FRANCE SAS, CARCOOP FRANCE SAS, GMC FRANCE SAS, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES SAS, CARREFOUR MANAGEMENT SAS, CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL SAS, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES SAS, CONTINENT 2001 SNC, SOCIETE NOUVELLE SOGARA SAS, LA CIOTAT DISTRIBUTION SNC, PERPIGNAN DISTRIBUTION SNC, RIOM DISTRIBUTION SAS, HYPARLO SAS.

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

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

9-1.2 Délégué Syndical National Hypermarchés

9-1.2.1 Conditions de désignation

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un Délégué Syndical National Hypermarchés en sus des Délégués Syndicaux Centraux.

Les Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés ont pour vocation de représenter leur syndicat ou section syndicale dans les sociétés relevant du champ d'application du présent Titre 9 et de négocier et signer des accords applicables à ce groupe de sociétés.

Il est rappelé que les Délégués Syndicaux 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 Titre 9.

9-1.2.2 Dispense totale de présence

Pendant la durée de leur mandat, les Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés bénéficieront, par avenant au contrat de travail, d'une dispense totale de présence dans l'emploi.

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

Cette dispense totale de présence dans l'emploi est instituée afin de permettre au Délégué Syndical National Hypermarchés, de disposer du temps nécessaire pour exercer :

- sa mission de Délégué Syndical National Hypermarchés,
- les missions relatives à tout autre mandat dont le Délégué Syndical 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 Syndical 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.

9-1.2.3 Frais de déplacement

Les frais de déplacement du Délégué Syndical National Hypermarchés devant être pris en charge (légalement ou conventionnellement), seront payés par ce dernier et remboursés par la Direction des Relations Sociales, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.1 du présent Titre 9.

9-1.2.4 Communication

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

9-1.3 Le Délégué Syndical National Hypermarchés Adjoint

Compte tenu de la volumétrie du périmètre des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Titre 9, la direction de Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux conviennent d'adjoindre au Délégué Syndical National Hypermarchés, un Délégué Syndical National Hypermarchés Adjoint.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un Délégué Syndical National Hypermarchés Adjoint en sus des Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés.

Les Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés Adjoints pourront représenter leur syndicat ou section syndicale dans les sociétés relevant du champ d'application du présent Titre 9, ou négocier des accords applicables à ce groupe de sociétés, mais la signature de ces accords restera la prérogative des seuls Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés.

Les Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés Adjoints bénéficient d'un crédit spécifique d'heures de délégation mensuel de 50 heures.

Il est rappelé que les Délégués Syndicaux 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 Syndical National Hypermarché Adjoint sans pouvoir faire l'objet d'aucune demande d'indemnisation supplémentaire.

9-1.4 Réunions paritaires

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

9-1.4.1 Réunions paritaires annuelles

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

9-1.4.1.1 Organisation de la réunion paritaire

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

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

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 Syndical 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 Syndical 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 participants seront indemnisés conformément aux dispositions du sous article 9-1.5 du Titre 9.

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

Les absences nécessitées par l'assistance à la réunion paritaire dans les limites fixées ci-dessus seront considérées comme temps de travail et n'entraîneront aucune réduction de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5.4 du Titre 9.

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

En vue de faciliter, pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives intéressées, la préparation de la réunion paritaire annuelle, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent Titre 9 acceptent de prendre en charge, dans les conditions ci-après définies, les frais de transport et de séjour des participants (Représentant de Section Syndicale, Délégué Syndical, Représentant Syndical au CCE, Délégué Syndical Central, Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés et Délégué Syndical National Hypermarchés exclusivement) amenés à participer à une

réunion préparatoire préalable de trois journées consécutives maximum tenue à la diligence de chacune des organisations syndicales.

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.

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 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 sous article 9-1.5 du Titre 9. Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable, le calcul sera fait conformément aux dispositions du sous article 2-4.5 du Titre 2 « Rémunération » de la convention collective d'entreprise Carrefour.

Afin de contribuer à la formation de ses représentants du personnel, la Direction prendra en charge la 3^{ème} journée de réunion dans les mêmes conditions que les 2 premières réunions précitées.

Les frais de transport seront indemnisés conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.1 du Titre 9, à raison d'un délégué syndical ou d'un représentant de section syndicale par établissement.

9-1.4.1.2.1 Dispositions applicables pour l'organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire dans le cadre des NAO 2013

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 120 euros par journée et par participant (Représentant de Section Syndicale, Délégué Syndical, Représentant Syndical au CCE, Délégué Syndical Central, Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés et Délégué Syndical National Hypermarchés exclusivement).

Sur présentation du justificatif, la direction du magasin doit procéder au remboursement dans les 30 jours.

9-1.4.1.2.2 Dispositions applicables pour l'organisation de la réunion préparatoire à la réunion paritaire à partir des NAO 2014

Les autres frais tels que ceux liés aux repas, aux séjours, à la location de salle seront remboursés à chaque organisation syndicale représentative sur présentation d'une facture globale et unique dans la limite de 120 euros par journée et par participant (Représentant de Section Syndicale, Délégué Syndical, Représentant Syndical au CCE, Délégué Syndical Central, Délégué Syndical National Adjoint Hypermarchés et Délégué Syndical National Hypermarchés exclusivement) qui sera adressée à la Direction des Relations Sociales.

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

Ces factures seront réglées dans le mois suivant leur réception.

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

9-1.4.1.3 Réunion consécutive à la paritaire

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

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

Chaque participant devra informer la Direction de son établissement au moins 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 « procédure voyages et déplacements » en vigueur. La participation à cette réunion sera considérée comme temps de travail et n'entraînera aucune réduction de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5 du Titre 9.

9-1.5 Moyens mis à la disposition des organisations syndicales

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

9-1.5.1 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, 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.

9-1.5.2 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 Syndicaux Nationaux Hypermarchés
- Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés Adjoints
- 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 Syndicaux Nationaux Hypermarchés : 1500 Euros
- Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés Adjoints : 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, devra être remboursée en cas de perte de mandat (y compris en cas de rupture du contrat de travail). Toutefois, le salarié qui en fait la demande par écrit pourra bénéficier d'un échéancier lui permettant de rembourser son avance sur un maximum de 6 mois, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

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

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

9-1.5.3 Temps de déplacement

Les dispositions des sous articles 9-1.5.3 et 9-1.5.4 s'appliquent aux employés ou agents de maîtrise se rendant à une réunion organisée à l'initiative de la Direction Exécutive Hypermarchés France, dans le cadre de leur mission.

9-1.5.3.1 Forfait de déplacement

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

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

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

9-1.5.3.2 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).

9-1.5.3.3 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.

9-1.5.4 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.

9-1.6 Moyens matériels

9-1.6.1 Organisations syndicales

Dans le cadre de son fonctionnement, chaque organisation syndicale représentative, se voit attribuer un budget national de 4 000 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,
- ...

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

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

9-1.6.2 Secrétaire du CCE

Les secrétaires de CCE qui le souhaitent, peuvent 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 à la Direction des Relations Sociales.

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.

9-1.7 Moyens financiers

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

9-1.7.1 Montant

Handwritten initials 'SS' and 'ME' next to a signature.

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

Le montant de cette dotation s'élève à 4 250 € par tranches de 50 élus titulaires au sein des comités d'établissements sur les 2 premiers paliers et se calcule comme suit :

- De 1 à 50 élus, la dotation s'élève à 4 250 €
- De 51 à 100 élus, la dotation s'élève à 8 500 €

Au-delà de 100 élus, la dotation se calcule à l'unité et s'élève à 85 € par élus titulaires au sein des comités d'établissements.

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

9-1.7.2 Utilisation

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

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

Au cours du 1^{er} semestre de chaque année, la dotation totale telle que prévue au sous article 9-1.7.1 ci-dessus, est versée à la Fédération nationale de l'organisation syndicale à laquelle est rattaché chaque Délégué Syndical National Hypermarchés.

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

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

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

Les dispositions du présent sous article 9-1.7 sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2013.

9-1.8 Fonctionnement des Comités Centraux d'Entreprises

9-1.8.1 Réunions ordinaires et réunions extraordinaires

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

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

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

Cette réunion préparatoire se tiendra soit l'après-midi précédant le jour prévu de la réunion soit le matin même, et comme pour celle-ci, elle n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5.4 du Titre 9.

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 sous article 9-1.5.1 du Titre 9.

9-1.8.2 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 sous article 9-1.5.1 du Titre 9.

Comme pour les réunions plénières, le temps passé en Commission n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5 du Titre 9.

9-1.8.3 Commissions facultatives

Pour les commissions à l'initiative de la Direction, le temps passé en commission n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5 du Titre 9.

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.

9-1.8.4 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.

9-1.9 Commissions

9-1.9.1 Dispositions communes

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

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

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de ces commissions sont réglés, sur justificatif, par la Direction des établissements, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.1 du Titre 9.

Le temps passé en commissions n'entraînera pas de perte de salaire tel que prévu au sous article 9-1.5.4 du Titre 9.

SS
ME
B6
A

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

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

9-1.9.2 Commission nationale « Santé et sécurité au travail » (CNSST)

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». Cette commission a été reconduite par accord d'entreprises jusqu'au 31 décembre 2011, puis a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2012.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, le rôle, la composition, le fonctionnement, les moyens et le champ d'application de cette commission nationale relèvent des dispositions de l'accord d'entreprises « santé au travail » conclu en date du 4 juillet 2012 et actuellement en vigueur.

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.

9-1.9.3 Commission nationale « Egalité 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 a été reconduite par accord d'entreprises jusqu'au 31 décembre 2011, puis a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2012.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, le rôle, la composition, le fonctionnement, les moyens et le champ d'application de cette commission nationale relèvent des dispositions de l'accord d'entreprises « égalité professionnelle hommes-femmes » conclu en date du 18 mai 2012 et actuellement en vigueur.

9-1.9.4 Commission nationale « Emploi Hypermarchés »

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 a été reconduite en 2009 par avenant à l'accord interentreprises, sous l'intitulé Commission nationale « Emploi Hypermarchés » jusqu'au 31 décembre 2011 et a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2012.

Dans le cadre de l'accord interentreprises sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national, cette commission est reconduite du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016 dans les conditions définies ci-dessous :

9-1.9.4.1 Composition

La Commission nationale Emploi Hypermarchés est composée des membres suivants:

- une délégation de chaque organisation syndicale représentative au niveau du périmètre des sociétés entrant dans le champ d'application défini au sous article 9-1.1 du présent accord. Les délégations seront composées chacune de 4 membres désignés par le Délégué National Hypermarchés. Chaque délégation comprend un Responsable de Délégation, désigné par le Délégué Syndical National Hypermarchés.
- une délégation pour chaque CCE : Les secrétaires de chaque CCE pourront participer aux réunions de la Commission Nationale Emploi Hypermarchés : A titre d'information, et à la date de signature du présent accord, sont concernées les secrétaires de CCE des sociétés suivantes :
CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, SOGARA FRANCE SAS, CARCOOP FRANCE SAS, GMC FRANCE SAS, CONTINENT 2001 SNC et HYPARLO SAS.
- une délégation des représentants de la Direction.

9-1.9.4.2 Rôle

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

A ce titre, la Commission est associée à toutes réflexions et initiatives relatives à la diversité, la cohésion sociale et à la situation des seniors dans l'entreprise et est également informée des projets et des pré-projets de réorganisation nationaux envisagés au sein des sociétés entrant dans le champ d'application défini au sous article 9-1.1.

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

- Etre informée, échanger et suivre la mise en œuvre et l'évolution des projets ou pré-projets de réorganisation nationaux ;
- Etre informée du suivi sur le périmètre magasins ou établissements Carrefour, des reclassements envisagés dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- Faire le lien avec le comité Emploi et GPEC Groupe sur des sujets transverses.
- Etre informée et suivre les progrès réalisés autour des axes définis par les accords d'entreprises « Diversité et cohésion sociale » et « sur la gestion des seniors dans l'entreprise »

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

Suivant les thèmes abordés au cours de la réunion, les membres de la commission pourront s'appuyer notamment, sur le rapport « de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes » et le rapport « seniors »

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

9-1.9.4.3 Réunions

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

. Réunion préparatoire

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

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

. Réunion régulière en commission

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

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

. Réunion plénière :

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

9-1.9.4.4 – Fonctionnement et Moyens mis à la disposition

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

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

Chaque délégation syndicale bénéficie d'un crédit d'heures annuel spécifique et global de 180 heures. Ce crédit d'heures sera réparti entre les différents membres de la Commission par les Responsables des délégations. Ces derniers informeront chaque trimestre la Direction des relations sociales de la répartition de ces heures.

Les secrétaires des CCE bénéficient d'un crédit d'heure mensuel spécifique et global de 3 heures.

Ce crédit d'heures est non reportable.

Le temps passé et les éventuels frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres de la Commission nationale Emploi pour chacune de réunions (préparatoires, régulières, plénières) sont réglés, sur justificatif, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.1 du Titre 9.

9-1.9.4.5 Assistance d'un Expert

Un expert pourra être désigné par la Commission, selon les règles relatives à la représentativité. Ainsi, l'expert devra être désigné par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli seul ou ensemble au moins 30% des suffrages exprimés et ne pas rencontrer l'opposition des syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

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

L'expert désigné exerce son mandat pour une durée déterminée ne pouvant perdurer au delà du 31 décembre 2016.

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

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

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

- Soit le recours à un expert de son choix pour toute question complémentaire relative aux missions de la commission.
- Soit la dispense d'une formation liée à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. La somme de 3 000€ HT est destinée à financer la formation et les frais de location de salle. Par ailleurs, la Direction prendra directement en charge les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement, sur justificatif, conformément aux dispositions du sous article 9-1.5.1 du Titre 9.

9-1.9.5 Commission nationale « Formation »

Il a été créé pour l'année 2008, dans le cadre des NAO, une Commission Nationale «Formation ». Cette a été commission reconduite jusqu'au 31 décembre 2011 dans le cadre de l'accord interentreprises conclu en date du 8 janvier 2009 sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national et a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2012.

Dans le cadre de l'accord interentreprises sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national, cette commission est reconduite du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

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

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

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

9-1.9.6 Commission nationale « Solidarité »

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

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

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

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

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

9-1.9.7 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».

Depuis le 1^{er} janvier 2013, le rôle, la composition et le champ d'application de cette commission nationale relèvent de l'accord d'entreprises « mission handicap » conclu en date du 11 février 2011 et actuellement en vigueur.

9-1.9.8 Commission nationale « 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 » et du fonds social.

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 Titre 9.

9-1.9.9 Commission nationale « 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, le rôle, la composition, le fonctionnement et le champ d'application de cette commission nationale relèvent de l'accord interentreprises « sur la rémunération vendeurs produits et services » conclu en date du 9 novembre 2011 et actuellement en vigueur.

9-1.9.10 Commission nationale « de suivi d'application des accords d'entreprises »

Dans le cadre du présent accord interentreprises sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national, il est créé pour la période du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016 une commission nationale de suivi d'application des accords d'entreprises. Cette commission est chargée de résoudre les problèmes d'application résultant de divergences d'interprétation des dispositions issues de notre Convention Collective d'Entreprise Carrefour et plus généralement de tous accords d'entreprises, annexes ou avenants.

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

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

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

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

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

9-1.10 Evolution professionnelle des salariés élus ou mandatés

Les mesures applicables sont celles définies dans l'accord GPEC en vigueur.

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

A partir du 1^{er} janvier 2013, la Direction des Relations Sociales s'engage, une fois par an, à intégrer les nouvelles dispositions des accords d'entreprises à la Convention Collective d'Entreprise Carrefour et à en transmettre un exemplaire sous format numérique à l'ensemble des Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés et Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés Adjoints.

ARTICLE 9-2 Exercice du droit syndical

9-2.1 Information syndicale

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

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

9-2.2 Information des organisations syndicales représentatives sur la représentativité

A partir du 1^{er} janvier 2013, lors de chaque première réunion de négociation, la Direction intégrera systématiquement à la présentation un document précisant les organisations syndicales représentatives invitées à la négociation ainsi que leur pourcentage de représentativité.

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

9-2.3 Formation Syndicale

Dans le cadre du présent accord interentreprises sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel au niveau national, il est créé pour la période du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016 un budget d'heures de formation qui sera exclusivement géré par le Délégué Syndical National Hypermarchés.

Dans ce cadre, la Direction communiquera au plus tard le 31 janvier de chaque année, au Délégué Syndical National Hypermarchés ce budget qui prendra la forme d'un nombre d'heures.

Ce nombre d'heures est calculé par la Direction des Relations Sociales, chaque année, par organisation syndicale représentative, sur l'ensemble du périmètre de négociation du champ d'application mentionné au sous article 9-1.1, sur la base de 3h par élu titulaire aux comités d'établissements constatés au 31/12 de l'année précédente. Ce nombre d'heures sera arrondi au multiple de 7 supérieur.

Au cours du 1^{er} trimestre de chaque année, les Délégués Syndicaux Nationaux Hypermarchés, dans la limite du budget d'heures qui leur sera attribué, feront parvenir à la Direction des Relations Sociales, une liste des représentants du personnel ayant un mandat électif, dans la limite de deux représentants par établissement et par organisation syndicale représentative, qui auront été préalablement identifiés pour bénéficier d'une formation syndicale au titre du DIF.

Chaque journée attribuée, quelque soit la catégorie dont relève le personnel, sera décomptée du budget sur la base forfaitaire de 7 heures.

La Direction des Relations Sociales se chargera d'informer chaque établissement concernés du nom du ou des collaborateurs identifiés pouvant bénéficier de cette disposition, sachant que les formations prévues devront se dérouler postérieurement à la date de réception par la Direction des Relations Sociales de la dite liste.

Chaque représentant du personnel nommément identifié et souhaitant bénéficier de cette disposition, devra obligatoirement établir une demande de DIF soumise au formalisme habituel, auprès de la Direction de son établissement, qui se chargera de maintenir son salaire dans la limite du nombre d'heures définies préalablement par le Délégué Syndical National Hypermarchés.

Chaque journée sera codifiée sur la base forfaitaire de 7 heures pour le personnel relevant des catégories « Employés - Ouvriers » et « Agents de Maîtrise et Techniciens », quelque soit la base contrat du collaborateur.

Chaque journée sera codifiée comme une journée travaillée pour le personnel relevant de la catégorie « Cadres ».

9-2.4 Contraintes familiales ou géographiques dans le cadre des formations syndicales

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

Ainsi, il a été décidé d'appliquer dans les mêmes conditions, les dispositions relatives à la prime garde d'enfant du Titre 2 de l'accord d'entreprises sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 18 mai 2012, aux collaborateurs bénéficiant d'une formation syndicale qui en feraient la demande.

9-2.5 Représentant Syndical au Comité Central d'Entreprise

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2325-6 du Code du Travail, les représentants syndicaux aux Comités Centraux d'Entreprises bénéficieront d'un crédit de 20 heures par mois, indépendamment du seuil d'effectif fixé audit article.

A titre d'information, et à la date de signature du présent accord, sont concernées les représentants syndicaux aux comités centraux d'entreprise des sociétés suivantes :

CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, SOGARA FRANCE SAS, CARCOOP FRANCE SAS, GMC FRANCE SAS, CONTINENT 2001 SNC et HYPARLO SAS.

Cette disposition prendra effet le 1er janvier 2013 et se terminera le 31 décembre 2016.

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

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

- ARTICLE 2 – Réunion de réflexion encadrement

*Codification du présent article dans la Convention Collective d'Entreprise Carrefour :
Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à l'article 13 de l'annexe III CADRES mise à jour au 1^{er} juillet 2012 et le complète par des dispositions nouvelles. Les dispositions qu'il prévoit se substituent donc intégralement aux dispositions antérieures dans les conditions ci-dessous.*

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

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

La première réunion se déroulera au cours du dernier trimestre de l'année et la seconde avant le 31 janvier de l'année qui suit.

Le Délégué Syndical National Hypermarchés compose sa délégation de 5 membres.

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

- ARTICLE 3 - Dispositions finales

3.1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

Les parties conviennent de se rencontrer au cours du 2^{ème} semestre 2016 pour discuter des dispositions conventionnelles à durée déterminée du présent accord.

3.2 : Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2013.

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.

3.3 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur ou les organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré

ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail.

Toute demande de révision sera notifiée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

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.

3.4 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataire devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du Travail.

3-5 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 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.

3-6 : Dépôt et Publicité

Le présent accord a été signé le **17 janvier 2013** et a été remis ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre de l'ensemble des sociétés signataires du présent accord.

Le présent accord d'entreprises sera déposé, à la diligence de la Direction, en deux exemplaires, dont un sous format électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Essonne (Evry) et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes d'Evry.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire.

ré


A Evry, le 17 janvier 2013

Pour la Direction

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

Pour le syndicat national C.F.E.- C.G.C. de
l'encadrement du Groupe Carrefour (SNEC
C.F.E.-C.G.C. Agro)

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.)