

Accord collectif relatif au droit syndical et à la représentation du personnel au sein de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, Société par Actions Simplifiées au capital de 38 703 344 €, inscrite au registre du commerce et des sociétés de CAEN sous le numéro B 345 130 488, dont le siège social est sis au ZI Route de Paris 14120 MONDEVILLE, représentée par Madame Lydia CARIGNANO, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet,

D'une part,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUIVANTES:

- Le syndicat CFDT, pris en la personne de son représentant qualifié, Mme Patricia BENOIT, déléguée syndicale centrale,
- Le syndicat FGTA-FO, pris en la personne de son représentant qualifié, M. Frédéric CATTEAU, délégué syndical central,
- Le syndicat SNEC CFE-CGC, pris en la personne de son représentant qualifié, M. Luc TROUILLER, délégué syndical central,

Organisations syndicales représentatives au sein de la société CARREFOUR PROXIMITE.

- La Fédération Commerce Services et Force de Vente CFTC, prise en la personne de son représentant qualifié, M. Mohand LATROUS, délégué syndical central,
- La Fédération du Commerce CGT, prise en la personne de son représentant qualifié, M. Frédéric ROUX, délégué syndical central,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture de l'Alimentation des Tabacs et des services annexes F.O. prise en la personne de son représentant qualifié, M. Cyril BOULAY, délégué syndical central,

Organisations syndicales représentatives au sein de la société ERTECO France.

D'autre part

«
LC
CF
1
CB
PB
LM

PREAMBULE

Le dialogue social est un facteur essentiel dans le fonctionnement d'une entreprise moderne.

Positionnée sur un marché très concurrentiel et obligée de s'adapter rapidement à des contraintes nouvelles, l'entreprise CARREFOUR PROXIMITE FRANCE doit trouver dans sa capacité à dialoguer, les ressources et les solutions nécessaires pour relever les défis qu'elle s'est fixée.

Les parties Signataires ont donc souhaité pérenniser et consolider le dialogue social dans l'entreprise en adaptant ainsi les dispositions applicables en la matière au fonctionnement de l'entreprise et aux évolutions intervenues ou à venir.

Les parties réaffirment par cet accord leur attachement à la mise en place de règles simples basées sur une application loyale des droits et devoirs respectifs de chacun et notamment :

- La Direction s'engage à continuer de garantir, dans le plus strict respect de la neutralité syndicale, les libertés individuelles de chaque salarié titulaire d'un mandat et de leur assurer les moyens matériels nécessaires au bon exercice de leur mission.
- De leur côté, les représentants du personnel confirment que le bénéfice d'un mandat trouve sa contrepartie dans le respect de règles relatives, notamment, à l'utilisation des crédits d'heures de délégation, et à la liberté du travail du personnel de l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont en outre souhaité profiter de cette négociation pour traiter les éventuelles conséquences du projet de fusion avec la société ERTECO FRANCE sur le sort des organisations syndicales représentatives au niveau de cette entreprise.

En effet, les organisations syndicales actuellement représentatives au niveau de la société ERTECO FRANCE ne sont pas exactement les mêmes qu'au sein de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

Or, si le projet de fusion venait à se concrétiser, la société ERTECO FRANCE ne conserverait pas son autonomie juridique.

Les salariés de la société ERTECO FRANCE dont le contrat de travail serait transféré ne seraient alors plus représentés au niveau de l'entreprise par les organisations syndicales pour lesquelles ils ont voté lors des dernières élections.

Ainsi, afin de leur assurer une représentativité au sein de l'entreprise, les partenaires sociaux ont donc souhaité traiter, dans le cadre du présent accord, notamment le sort des mandats des délégués syndicaux centraux de la société ERTECO FRANCE.

Le présent accord porte également sur l'incidence du projet de fusion sur la composition du Comité Central d'Entreprise de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

C'est dans ce cadre que la Direction de l'entreprise et les partenaires sociaux se sont réunis au cours de deux réunions les 12 septembre 2016 et 21 septembre 2016 afin de conclure le présent accord.

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

PARTIE 1 DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

Chapitre 1. Champ d'application

Article 1.1 : Définition des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pour l'application du présent accord

1.1.1. Définition des organisations syndicales légalement représentatives

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord, les organisations syndicales considérées comme représentatives dans l'entreprise sont celles qui :

- d'une part, remplissent les critères fixés par les dispositions de l'article L. 2121-1 du Code du travail (respect des valeurs républicaines ; indépendance ; transparence financière ; ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ; influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; effectifs d'adhérents et cotisations),
- et d'autre part, ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au Comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants.

1.1.2. Dispositions temporaires applicables aux organisations syndicales représentatives issues de la société ERTECO FRANCE en cas de réalisation du projet de fusion

Les parties au présent accord ont souhaité tenir compte du projet de fusion avec la société ERTECO FRANCE.

Il est expressément rappelé que l'application des dispositions qui suivent est conditionnée à la réalisation effective de l'opération de fusion qui demeure, à la date de la signature du présent accord, à l'état de projet.

Si ce projet se concrétise, l'application des dispositions légales conduirait les salariés de la société ERTECO FRANCE dont le contrat de travail sera alors transféré à être privés de la présence d'une partie des organisations syndicales actuellement représentatives au niveau national dans leur entreprise.

3
4
lc OF CB TB
6/4

En effet, la Fédération Commerce Services et Force de Vente CFTC et la Fédération du Commerce CGT ne sont pas représentatives au niveau de la société CARREFOUR PROXIMITE.

Compte tenu du nombre important de salariés de la société ERTECO FRANCE concernés par ce projet, les parties considèrent qu'il est nécessaire de maintenir, au niveau national, la représentativité des organisations syndicales pour lesquelles ces derniers ont voté lors des dernières élections.

Dans ce cadre, il est convenu que les organisations syndicales de la société ERTECO FRANCE reconnues représentatives, au niveau national, dans l'entreprise à l'occasion des dernières élections professionnelles et qui perdraient leur représentativité en cas de réalisation de l'opération de fusion conserveront quand même, à titre dérogatoire, les prérogatives attachées à cette qualité au sein de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE à compter de la date de la fusion jusqu'à celle des prochaines élections professionnelles.

A ce titre, chacune des organisations syndicales représentatives au sein d'ERTECO France pourra notamment désigner un Représentant Syndical au Comité Central d'Entreprise de CARREFOUR PROXIMITE, participer aux réunions nationales de négociations et apposer sa signature sur les accords collectifs. Les parties rappellent que la capacité juridique de conclusion des accords collectifs n'appartiendra cependant qu'aux seuls organisations syndicales représentatives au sein de CARREFOUR PROXIMITE au sens de la loi.

Les dispositions de la Partie 1 du présent accord seront donc applicables aux représentants des organisations syndicales représentatives de la société ERTECO FRANCE au niveau national (Délégués syndicaux centraux et Représentants syndicaux au Comité Central d'entreprise).

Il est toutefois expressément convenu que les dispositions du présent accord ne pourront pas profiter, de façon cumulative, à deux ou plusieurs syndicats appartenant à une même Confédération Syndicale. Une même Confédération Syndicale ne pourra donc pas bénéficier d'un nombre de représentants syndicaux supérieur à la Loi du fait de l'application des dispositions du présent accord.

Article 1.2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique exclusivement :

- aux Délégués Syndicaux (DS), Délégués Syndicaux Centraux (DSC), Délégués Syndicaux Nationaux (DSN), Représentants Syndicaux aux Comités d'Etablissement (RS-CE), au Comité Central d'Entreprise (RS-CCE) et au Comité Hygiène, Sécurité, et des Conditions de Travail (RS-CHSCT), régulièrement désignés,
- aux membres élus des Comités d'Etablissement (CE) et du Comité Central d'Entreprise (CCE),
- aux Délégués du Personnel (DP),

4
4
le CF CB PB
leur

- aux membres désignés des CHSCT, de l'Instance de coordination des CHSCT prévue par la loi, et du CHSCT National
- aux Représentants de la Section Syndicale (RSS) pour les articles 2.3 et 2.5, et aux sections syndicales pour les articles 2.7 et 2.8

Chaque article précise, le cas échéant, le périmètre de chacune des institutions sur lequel il entend s'appliquer.

4 5
K OF PB
CB Lat

Chapitre 2. Dispositions communes

Ces dispositions précisent les règles générales relatives :

- à la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement,
- à l'utilisation des heures de délégation,
- à l'organisation et l'aménagement du travail,
- aux garanties d'évolution de carrière, de formation et de rémunération,
- au local syndical,
- à l'information syndicale.

Article 2.1 : Repas, hôtel, déplacements

Le présent article est destiné à faciliter le dialogue social au niveau national.

Les dispositions ci-après s'appliquent donc :

- aux réunions de négociations menées au niveau national (pour le DSC, le DSN et les membres de la délégation syndicale dans le cadre de l'article 3.1.1)
- aux réunions du CCE,
- aux éventuelles réunions préparatoires du CCE dans la limite de 4 demi-journées par année civile,
- aux réunions du CHSCT National
- et, le cas échéant, aux réunions de l'instance de coordination des CHSCT prévue à l'article L4616-1 du code du Travail.

Concernant les réunions préparatoires du CCE, la Direction prendra en charge la réservation d'une salle, dans la limite de 4 demi-journées par an.

Conformément aux règles et principes en vigueur dans l'entreprise en matière de politique voyages, les frais engagés pour assister aux réunions mentionnées ci-dessus seront remboursés sur présentation d'un justificatif, dans la limite des montants applicables dans l'entreprise :

> Repas

Lorsqu'un repas est nécessaire compte tenu des horaires d'une réunion, celui-ci sera pris en commun et organisé par la Direction qui en assumera les frais.

> Hôtel

11
KC OF CS
PB
Lol

Lorsque l'horaire de début de réunion et le temps de trajet le justifient et après avoir obtenu l'accord préalable de la DRH nationale, les représentants du personnel concernés pourront effectuer la réservation d'une chambre d'hôtel qui inclut le petit déjeuner pour la nuit précédant la réunion plénière. Dans ces conditions, le repas de la veille au soir sera pris en charge conformément aux règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

> Déplacements

Lorsque le temps aller ou retour de déplacement par le train excède 5 heures, les représentants du personnel concernés sont autorisés à se déplacer en avion (classe économique).

En tout état de cause, les représentants du personnel s'engagent à respecter les règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Article 2.2: Avance

Afin de faciliter le paiement des frais de déplacement liés aux réunions des instances nationales et régionales, la Direction attribuera une avance sur frais aux représentants du personnel qui en feront la demande par écrit au Responsable Régional des Ressources Humaines.

Cette avance s'élèvera à 800 € maximum. L'octroi de cette avance ne dispensera pas le bénéficiaire de justifier de la réalité des frais engagés. En cas de perte du mandat, cette avance sera régularisée sur la paie du mois suivant l'échéance du mandat ou du bulletin de règlement en cas de départ de l'entreprise, une fois régularisé l'ensemble des remboursements en cours.

À titre exceptionnel, lorsque l'avance sera insuffisante pour couvrir une dépense ponctuelle, il pourra être procédé à un remboursement anticipé des frais (la réalité de la dépense devant être confirmée par le bénéficiaire dans les 2 jours).

Article 2.3 : Heures consacrées à l'exercice du mandat

L'utilisation du crédit d'heures de délégation ne dispense pas les salariés bénéficiaires de respecter les règles suivantes :

- > Les crédits d'heures sont mensuels et constituent une limite qui s'apprécie dans le cadre du mois civil. Ils ne peuvent donc être reportés sur les mois suivants.

Les crédits d'heures de délégation et le document de suivi des heures de délégation qui s'y rapportent sont, dans les limites du crédit d'heures, considérés comme normalement réalisés et payés chaque mois. Il est rappelé qu'en dehors du cadre de leur mission formalisée par la remise d'un bon de délégation, les salariés bénéficiaires sont soumis aux mêmes droits et devoirs que l'ensemble des salariés, notamment en ce qui concerne la présence et l'activité.

4
Le 07/03/2014
PB
Lef

En application des règles légales, un représentant du personnel peut être amené à dépasser son crédit d'heures, en cas de circonstances exceptionnelles. Ce temps de dépassement ne sera rémunéré qu'à condition que son utilisation soit valablement justifiée dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans les 5 jours qui suit la prévenance de la Direction

- > Le document de suivi des heures de délégation, que les bénéficiaires d'un crédit d'heures doivent remplir quel(s) que soit(ent) leur(s) mandat(s), n'est pas un moyen de contrôle de l'activité des représentants du personnel. Il a pour objectif de permettre le libre exercice des prérogatives liées au mandat et d'assurer la bonne gestion administrative des absences et d'en garantir le paiement.
- > Le document de suivi des heures doit être rempli préalablement au départ en délégation ou, à défaut, dès le retour au travail. Il ne dispense pas d'informer la hiérarchie de tout départ lorsque celui-ci est planifiable. Cette mesure simple permet l'organisation du magasin ou du service au mieux des intérêts de l'activité.

Article 2.4: Assistance des salariés

L'assistance des salariés dans le cadre d'une procédure de licenciement ou de sanction disciplinaire n'est pas imputée sur le crédit d'heures de délégation. Elle est considérée de plein droit comme temps de travail effectif. Les frais seront pris en charge par la Direction conformément aux règles et principes en vigueur dans l'entreprise en matière de politique de voyage. Par ailleurs, l'éventuel temps de déplacement excédentaire pour l'assistance d'un salarié par rapport au temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel du représentant du personnel sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

Article 2.5: Garanties d'évolution de carrière, de formation et de rémunération

Les parties signataires réaffirment que l'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur le développement professionnel des personnes.

Dès lors, comme pour tout salarié CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, l'évolution salariale et professionnelle du personnel mandaté est déterminée selon les règles et principes arrêtés dans l'entreprise.

2.5.1 Garanties d'évolution de carrière

Outre les entretiens prévus à l'article L 2141-5 du Code du Travail, les salariés mandatés bénéficient, chaque année, en plus de l'entretien professionnel, d'un entretien spécifique dont les objectifs et les modalités sont les suivants.

Au premier trimestre de chaque année, les services des Ressources Humaines de la région, et national pour les délégués syndicaux centraux, s'engagent à envoyer un courrier rappelant aux salariés mandatés le bénéfice d'un entretien annuel.

4
8
le CF CB PB
Lent

De son côté, le salarié s'engage à confirmer par lettre dans le mois qui suit la réception du courrier son souhait d'organisation de cet entretien.

L'entretien sera assuré par un Responsable Régional des Ressources Humaines, en présence du cadre hiérarchique de la personne concernée. Pour les Délégués Syndicaux Centraux et les Délégués Syndicaux Nationaux, cet entretien sera effectué par un Responsable de la Direction des Ressources Humaines nationale.

L'entretien a pour objet de recenser les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat, de rechercher les solutions adaptées permettant d'en concilier l'accomplissement avec celui d'une activité professionnelle et d'effectuer un point précis sur l'évolution de carrière du salarié mandaté. Les conclusions de cet entretien seront formalisées par écrit et communiquées à la Direction des Ressources Humaines Nationale et à l'intéressé.

Après au moins quatre ans d'exercice d'un mandat, le représentant du personnel qui le souhaite bénéficiera d'un bilan de compétence effectué par un Cabinet extérieur. Ce bilan sera financé par l'entreprise.

2.5.2 Garanties de formation

Il est rappelé que les représentants du personnel bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation identique à celui des autres salariés de l'entreprise.

Il convient cependant de distinguer les formations économiques, sociales et syndicales destinées à accompagner l'exercice du mandat des formations individuelles dont l'objet est d'assurer l'évolution professionnelle des salariés.

Concernant les formations liées au développement professionnel, les représentants du personnel pourront demander, s'ils l'estiment utiles, au terme de leur mandat, le bénéfice de formations adaptées, inscrites au plan.

2.5.3 Garanties de rémunération

Les représentants du personnel qui, de par leur statut, bénéficient d'une rémunération individualisée percevront une augmentation de salaire au moins égale à la moyenne des augmentations constatées, au niveau de la région, pour la fonction concernée.

Pour les Délégués Syndicaux Centraux et les Délégués Syndicaux Nationaux, l'augmentation sera au moins égale à l'augmentation nationale de la fonction.

4
K
OF
CB
PB
LH

Article 2.6 : Remboursement des frais d'abonnement et de fournitures de bureau

Chaque année, chaque organisation syndicale représentative au niveau national pourra dans chaque établissement émettre une note de frais accompagnée des factures originales visant à obtenir le remboursement pour l'année n-1 et le mois de janvier en cours.

Cette note de frais, d'un montant maximum de 500€ TTC ne visera que la prise en charge des frais de fourniture de bureaux et d'abonnement auprès d'une revue juridique ou syndicale.

Le Délégué Syndical Central, ou le Délégué Syndical National, qui en assurera la gestion, s'engage à centraliser ainsi les notes de frais et les remettra à la Direction des Ressources Humaines nationale au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Article 2.7 : Local syndical

Chaque section syndicale dans l'entreprise peut prétendre au bénéfice d'un local syndical dès lors que l'établissement possède les effectifs requis et qu'une section syndicale a été créée au sein de l'établissement concerné. La notion d'établissement pour cet article correspond au périmètre du Comité d'Etablissement.

Les locaux syndicaux seront équipés d'une table, de chaises et d'une armoire fermant à clé par organisation syndicale concernée, d'un ordinateur et d'un accès internet, d'un téléphone et d'une ligne téléphonique indépendante du standard. Une boîte aux lettres garantissant la confidentialité de la correspondance sera installée au profit de chaque section syndicale présente au sein de l'établissement.

Ces matériels appartenant à l'entreprise sont sous la seule responsabilité des organisations syndicales utilisatrices et le maintien en état de marche relève de leur seule responsabilité.

Compte tenu de la dispersion géographique des magasins, les délégués syndicaux dont le lieu de travail habituel est éloigné du local syndical, bénéficieront du remboursement d'un déplacement par mois, sur présentation des justificatifs et dans la limite des montants pris en charge par l'entreprise. Si des circonstances exceptionnelles l'exigent (dans les mêmes conditions exigées pour un dépassement exceptionnel du crédit d'heure), et avec l'accord écrit du Responsable Ressources Humaines de la région concernée, la Direction prendra en charge les frais exposés par les délégués syndicaux pour des déplacements supplémentaires.

Article 2.8 : Information syndicale

Chaque section syndicale disposera dans chaque magasin, Directions régionales et chacun des sites du siège d'un panneau, mis en place par la Direction, destiné à l'affichage des tracts de son organisation.

Afin de développer l'information des Représentants du Personnel, chaque local syndical disposera d'un accès réglementé à Internet. Ainsi, les accès seront remis à un représentant du local concerné et à chaque représentant de section syndicale en cas de local commun (sous réserve qu'il soit désigné sur ce mandat sur une durée continue d'au moins 6 mois) selon les dispositions de l'article 2.7, sur demande auprès de la Direction des Ressources Humaines nationale et ce à partir des postes mis à disposition dans les locaux syndicaux.

Les parties rappellent que l'affichage et la mise à jour des tableaux syndicaux relèvent de la responsabilité exclusive des organisations et sections syndicales et ne sauraient en aucun cas être imputés à la Direction de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

Enfin, la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE ne disposant pas d'un site intranet propre à son périmètre, les parties conviennent que le seul mode de communication des publications et tracts syndicaux aux salariés est leur diffusion physique aux heures d'entrée et de sortie du travail dans l'enceinte de l'entreprise.

Il est précisé que les piles de tracts ne peuvent pas être abandonnées dans les locaux de l'entreprise.

Chapitre 3. Dispositions propres aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

Dans l'objectif d'assurer la préparation et la coordination, au niveau de l'entreprise, des réunions d'échanges et de négociation avec la Direction de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, un budget de contribution à la concertation sociale ainsi qu'un crédit d'heures spécifique sont octroyés aux organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de l'entreprise, en application des articles 1.1.1. et 1.1.2. du présent accord.

Article 3.1 : Fonctionnement des délégations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

3.1.1 Composition

La délégation invitée à négocier au niveau national sera composée, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, du délégué syndical central et de 2 membres maximum faisant partie de l'entreprise choisis par le délégué syndical central.

Le délégué syndical central sera convoqué à toutes les réunions de négociations nationales ; à ce titre, il représentera son organisation syndicale au niveau national auprès de la Direction de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE. À chaque réunion, le délégué syndical central pourra modifier la composition de sa délégation.

M
le
11
CF
US
PB
Cent

Pour une meilleure organisation, le délégué syndical central s'engage à communiquer au moins 48 heures à l'avance par mail la composition de sa délégation (noms et prénoms) à la Direction des Ressources Humaines CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

En cas d'indisponibilité, le délégué syndical central pourra se faire remplacer par le délégué syndical national ou, à défaut de délégué syndical national, désigner un représentant. Il lui appartiendra, dans tous les cas, de faire le nécessaire pour que celui-ci soit dûment mandaté par l'organisation syndicale mandataire.

3.1.2 Réunion annuelle des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

Une fois par an, le Délégué Syndical Central, le Délégué Syndical National, les délégués syndicaux et les représentants syndicaux du CCE et des Comités d'Établissement de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE de chaque organisation syndicale représentative au niveau national pourront se réunir sur une journée.

Les modalités d'organisation (telles que la réservation de la salle, des repas et éventuellement de l'hébergement, les convocations) seront prises en charge par les organisations syndicales. Le temps passé à la réunion est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif dans la limite de 8 heures, temps de pause compris.

Le délégué syndical central s'engage à communiquer dans les 8 jours de la réunion les noms des participants à la Direction des Ressources Humaines CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

La réunion devra être organisée en dehors des locaux de l'entreprise et dans la région Ile de France. La Direction prendra en charge les frais d'hébergement, les frais de déplacement ainsi que les frais de restauration pour la journée de réunion, sur présentation des justificatifs, dans le cadre du respect des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Exceptionnellement, pour l'année 2016, la Direction prendra en charge, dans les mêmes conditions que précédemment, la tenue d'une unique réunion et ce afin de permettre aux Organisations Syndicales Représentatives de procéder aux désignations du Délégué Syndical National et des membres du Comité Central d'Entreprise.

Article 3.2 : Le mandat de délégué syndical national

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national pourra désigner un délégué syndical national afin d'assister son délégué syndical central dans les travaux rendus nécessaires par la préparation des réunions des instances nationales ou de négociation nationale.

Seuls les salariés détenteurs d'un mandat au sein d'un Comité d'Établissement, de représentant syndical au Comité d'Établissement ou d'un mandat de délégué syndical pourront être désignés délégué syndical national.

12
N
CF
CB
PB
Cot

Cette désignation devra être notifiée, par la Fédération, à la Direction par lettre remise en main propre ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le délégué syndical national disposera de l'accès à tous les sites de Carrefour Proximité France, dans les mêmes conditions que le délégué syndical central et dans le respect des règles de sécurité.

Afin d'assurer pleinement son rôle, le délégué syndical national pourra bénéficier du même dispositif proposé au Délégué Syndical Central concernant le crédit d'heures équivalent à son temps de travail.

Les parties rappellent que le mandat de délégué syndical national n'emporte pas les mêmes capacités juridiques que celles du mandat de délégué syndical central (notamment la signature d'accord collectif, sauf si le pouvoir de signature lui est dûment donné par son syndicat au moyen d'un mandat ad hoc en cas de remplacement du délégué syndical central).

Article 3.3 : Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

3.3.1 Budget de contribution à la concertation sociale

Un budget forfaitaire sera attribué à chaque organisation syndicale représentative au niveau national au sein de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE. Ce budget sera versé aux Fédérations Nationales des organisations syndicales ou au Délégué Syndical Central.

Le versement de cette dotation s'opérera sous la forme d'un chèque annuel de 10 000 € au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit. Cette dotation forfaitaire et annuelle sera utilisée par chaque organisation syndicale représentative au niveau national pour faire face aux frais inhérents aux négociations nationales.

En cas d'acquisition ou de perte de la représentativité au niveau national, le versement de cette prime s'effectuera prorata temporis.

Pour l'année 2016, le montant versé sera de 2 500 €, correspondant à la période d'octobre 2016 à décembre 2016.

Ce chèque sera donné aux fédérations nationales des organisations syndicales ou au Délégué Syndical Central. Il sera versé sur un compte bancaire spécifique ouvert à cet effet.

3.3.2 Heures de délégations des délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux nationaux

M 13
le CF
CB
PB
Laf

Chaque Délégué Syndical Central et chaque Délégué Syndical National des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au niveau national pourra, à sa demande et par le biais d'un avenant à son contrat de travail, bénéficier d'un crédit d'heures de délégation mensuel égal à la durée de son contrat de travail.

Ce crédit d'heures de délégation est lié au rôle particulier des Délégués Syndicaux Centraux et des Délégués Syndicaux Nationaux qui sont les représentants de leur syndicat pour toutes les instances et négociations nationales et qui, de ce fait, doivent coordonner l'activité de leur syndicat dans l'entreprise et participer aux différentes instances nationales.

La dispense totale d'activité des Délégués Syndicaux Centraux et des Délégués Syndicaux Nationaux n'aura pas de conséquences sur la part individuelle variable de leur rémunération. Celle-ci sera égale, au minimum, au pourcentage moyen versé pour la fonction à laquelle ils appartiennent au sein de leur établissement de rattachement.

Il est convenu qu'une même personne physique ne peut pas valablement cumuler le bénéfice de cette dispense totale d'activité rémunérée et le paiement d'éventuelles heures de délégations pour l'exercice d'autres mandats.

A défaut de conclusion de cet avenant à son contrat de travail, le Délégué Syndical Central bénéficiera, en application de l'article L.2143-5 du Code du travail, d'un crédit d'heures de 24 heures par mois.

A défaut de conclusion de cet avenant à son contrat de travail, le Délégué Syndical National ne bénéficiera pas d'un crédit d'heures spécifiques à ce mandat.

Il est rappelé que les Délégués Syndicaux Centraux et les Délégués Syndicaux Nationaux qui auront demandé le bénéfice de ce dispositif, sont responsable de la gestion de leurs congés payés, jours de repos supplémentaires, heures à récupérer. Il leur incombera de les poser dans les conditions fixées par la loi, à défaut, ils seront réputés perdus aux échéances légales.

Par ailleurs, afin de préparer au mieux les instances et négociations nationales chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise au niveau national disposera d'un crédit d'heures spécifique et global de 100 heures par mois.

Ce crédit d'heures de 100 heures par mois est distinct des heures passées aux réunions de négociation à l'initiative de la Direction, du crédit d'heures de délégation éventuel et rémunérées comme temps de travail.

Ce crédit d'heures peut être réparti par le Délégué Syndical Central (ou par défaut, par le Délégué Syndical National) entre les délégués syndicaux, le Délégué Syndical National (qui n'aurait pas opté pour la dispense d'activité), les représentants syndicaux au CE et aux CCE et au CHSCT et les membres élus du CCE. Il est rappelé que, concernant les représentants syndicaux les désignations sont possibles uniquement dans les établissements de plus de 300 salariés et ce conformément aux dispositions conventionnelles.

Ce crédit d'heure, en l'absence d'utilisation, ne peut faire l'objet d'un report sur le mois suivant.

M
14
CF
PB
Lod

Ces heures sont présumées être utilisées conformément à leur objet.

Ce crédit d'heures spécifique mensuel ne pourra ni être dépassé, ni faire l'objet d'un report d'un mois sur l'autre. Il devra être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise et dans le cadre des missions du bénéficiaire.

Enfin, l'utilisation de ce crédit d'heure est soumise à deux conditions cumulatives :

- La communication par le délégué syndical central par mail, au plus tard le 10 du mois suivant l'utilisation du crédit d'heure à la Direction des Ressources Humaines nationale du document « *gestion du crédit d'heures spécifique- État mensuel* » annexé au présent accord.
- L'utilisation de bons de délégations conformément à l'article 2.3.

3.3.3 Transmission de documents

Afin de permettre à chaque groupe de négociation nationale de préparer au mieux les réunions plénières, des documents préparatoires seront préalablement transmis aux Délégués Syndicaux Centraux et aux Délégués Syndicaux Nationaux. À défaut, la première réunion de négociations inclura la remise et la présentation de ces documents. Les parties à la négociation définiront alors le calendrier en fonction des besoins.

Par ailleurs, la Direction s'engage à faire parvenir, à terme échu, aux Délégués Syndicaux Centraux et aux Délégués Syndicaux Nationaux une fois par mois en 2016, bimestriellement en 2017 et trimestriellement à partir de 2018, la liste (avec adresses et numéros de téléphone fixes) de l'ensemble des établissements (magasins intégrés, DR, Siège).

3.3.4 Carte Affaires

Les Délégués Syndicaux Centraux et les Délégués syndicaux nationaux pourront bénéficier, sur demande, de la Carte affaire, selon les modalités applicables aux collaborateurs du Groupe Carrefour en France.

Cette carte permet aux Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Nationaux de régler de façon simple et sécurisée les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés au titre des réunions nationales.

PARTIE 2 DISPOSITIONS RELATIVES AU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Les Parties ont souhaité préciser, dans le cadre du présent accord, des dispositions supplémentaires relatives au Comité Central d'Entreprise de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

Chapitre 4. Formation des membres du Comité Central d'Entreprise

Une fois par an, le Comité Central d'Entreprise sera réuni à l'initiative de la Direction pour participer à une réunion de formation, sur un thème de droit du travail ou de relations sociales. Le thème de la réunion ainsi que les intervenants, extérieurs à l'entreprise, seront choisis par la Direction. Le temps passé à cette réunion ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation mais sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

Chapitre 5. Incidence de l'éventuelle réalisation du projet de fusion avec la société ERTECO FRANCE sur le fonctionnement du Comité Central d'Entreprise

Article 5.1 : Composition du Comité Central d'Entreprise

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliqueront que si le projet de fusion absorption de la société ERTECO France par la société Carrefour Proximité France venait à se concrétiser.

Dans cette hypothèse, certains des établissements de la société ERTECO France conserveraient néanmoins leur autonomie au sein de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2327-11 du Code du travail, les parties au présent accord rappellent que ces établissements d'ERTECO France seront alors automatiquement représentés au Comité central d'entreprise de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE par leurs représentants au Comité central d'entreprise de la société ERTECO FRANCE au jour du transfert, pour une durée d'un mois.

A l'issue de ce délai d'un mois, afin d'optimiser le fonctionnement du Comité Central de Carrefour Proximité France et de prendre en compte la représentation syndicale au sein de tous les établissements, le Comité Central d'Entreprise sera alors composé de 13 membres titulaires et de 13 membres suppléants, sans compter les éventuels représentants syndicaux.

Ces 13 sièges titulaires et ces 13 sièges suppléants seront répartis entre les organisations syndicales selon le mode de calcul ci-dessous :

4
le ¹⁶ CF (A) PB
C

(Nombre de sièges titulaires obtenus aux élections de tous les Comités d'Etablissement par l'organisation syndicale représentative au niveau national au sens des articles 1.1.1 et 1.1.2 du présent accord) / (Total des sièges titulaires obtenus aux élections de tous les Comités d'Etablissement par toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national au sens des articles 1.1.1 et 1.1.2 du présent accord)*13

En cas de sièges titulaires obtenus par une liste commune à plusieurs organisations syndicales, les sièges obtenus par cette liste seront attribués selon la clé de répartition donnée par les organisations syndicales concernées et, à défaut d'une telle règle particulière de répartition, à part égale entre les organisations syndicales ayant composé la liste (soit le nombre de sièges titulaires obtenus/le nombre d'organisations syndicales composant la liste commune).

Le nombre de siège ainsi attribué en application de cette formule est celui du nombre entier inférieur résultant de cette opération.

S'il restait des sièges à pourvoir en application de cette formule, les sièges restants seraient attribués sur la base de la plus forte moyenne. En cas d'égalité de moyenne entre plusieurs organisations syndicales, la priorité est donnée à celle ayant obtenu le plus de sièges titulaires au total dans tous les Comités d'Etablissement.

Pour être valable, cette désignation devra prévoir au global (toute organisation syndicale représentative confondue) au moins un cadre titulaire et un cadre suppléant quelle que soit l'organisation à l'origine de cette désignation (article L.2327-4 du Code du travail). Si cette condition n'est pas remplie, les désignations faites par toutes les organisations syndicales représentatives seront déclarées nulles, et ces dernières seront invitées à reformuler leur désignation.

Les sièges de titulaires sont réservés aux membres titulaires des Comités d'Etablissements. Les sièges de suppléants peuvent être attribués à des membres titulaires ou suppléants des Comités d'Etablissements.

En cas de pluralités de membres à désigner par une organisation syndicale, cette dernière devra choisir, d'une part, chacun de ses titulaires parmi des Comités d'Etablissement différents, et d'autre part, chacun de ses suppléants parmi des Comités d'Etablissement différents. Ainsi, aucun des membres titulaires désignés par une même organisation syndicale ne pourra appartenir au même Comité d'Etablissement qu'un autre membre titulaire désigné par cette organisation syndicale. De la même façon, aucun des membres suppléants désignés par une même organisation syndicale ne pourra appartenir au même Comité d'Etablissement qu'un autre membre suppléant désigné par cette organisation syndicale. En revanche, une même organisation syndicale pourra désigner un membre titulaire et un membre suppléant appartenant au même Comité d'Etablissement.

Chaque délégué syndical central devra désigner, dans le mois précédent l'expiration de la période transitoire d'un mois mentionnée au 3^{ème} paragraphe du présent article, les membres élus du Comité Central d'Entreprise pour son organisation syndicale. Cette désignation devra être signifiée à la Direction par lettre remise en main propre ou recommandée avec avis de réception. Les membres ainsi désignés en Comité Central d'Entreprise le sont pour la durée du cycle électoral restant, sauf en cas de perte de leur mandat en Comité d'Etablissement.

h
17
le OF
CB
TB
Cot

Le nouveau secrétaire du Comité Central d'Entreprise sera alors désigné à l'occasion de la nouvelle composition de ce dernier.

A défaut de résolution contraire, le règlement intérieur du Comité Central d'Entreprise restera en vigueur au sein de l'instance nouvellement composée.

Il est précisé que si le Comité Central d'Entreprise devait être réuni avant ces désignations, ce serait la composition légale du Comité Central d'Entreprise qui s'appliquerait, à savoir les deux Comités Centraux d'Entreprise actuels, juxtaposés.

Tout siège vacant du Comité Central d'Entreprise devra être remplacé dans le mois suivant la vacance, selon les modalités ci-dessus.

Les parties rappellent que l'appartenance, ou non, à l'ancien périmètre ERTECO France n'aura aucune incidence sur les droits dont les membres du Comité Central d'Entreprise bénéficieront au sein de cette instance.

Article 5.2 : Les règles de suppléance applicable au Comité Central d'Entreprise pour le remplacement des membres titulaires

Afin de prendre en compte les spécificités des modalités de désignation des membres du Comité Central d'Entreprise, les parties conviennent qu'en cas d'absence d'un titulaire au Comité Central d'Entreprise, il sera fait appel dans l'ordre suivant à :

1. Un suppléant de la même catégorie appartenant à la même organisation syndicale (dans l'établissement ou à défaut dans un autre établissement)
2. Si deux suppléants de la même liste sont de même catégorie, la préférence va à celui qui a recueilli le plus grand nombre de voix lors des élections (dans l'établissement ou à défaut dans un autre établissement)
3. A défaut de suppléant de la même catégorie : un suppléant d'une autre catégorie appartenant à la même organisation syndicale et au même collège électoral (dans l'établissement ou à défaut ou dans un autre établissement)
4. A défaut de suppléant du même collège, un suppléant d'un autre collège, appartenant à la même organisation syndicale (dans l'établissement ou à défaut dans un autre établissement)
5. A défaut de suppléant de même appartenance syndicale : un suppléant de la même catégorie élu sur une autre liste, avec priorité à celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix (dans l'établissement ou à défaut dans un autre établissement)
6. A défaut de suppléant de même catégorie : un suppléant du même collège élu sur une autre liste (dans l'établissement ou à défaut dans un autre établissement)
7. A défaut de suppléant du même collège : un suppléant d'un autre collège élu sur une autre liste (dans l'établissement ou à défaut dans un autre établissement)

Il est toutefois rappelé qu'un membre suppléant d'un Comité d'établissement qui serait élu membre suppléant du Comité central d'entreprise ne peut remplacer un membre titulaire du Comité central d'entreprise.

M
ke
18
cf
CB
PB
CA

PARTIE 3 DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 6. Durée de l'accord

Le présent accord, applicable à l'ensemble du périmètre de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre 7. Date d'entrée en application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2016.

Chapitre 8. Substitution des dispositions

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à tous accords, usages, pratiques et toute disposition unilatérale ayant le même objet, antérieures au présent accord.

Les présentes dispositions ne se cumulent pas avec les dispositions de même nature qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles.

Chapitre 9. Règlement des différends

Dans l'hypothèse où un différend surgirait sur l'interprétation du présent accord, les parties signataires se réuniront pour convenir, ensemble, des solutions à apporter.

Chapitre 10. 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.

Les parties s'engagent, dans une telle hypothèse, à se rencontrer en vue d'étudier la demande de révision dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la demande de révision et ce, en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans le délai d'un mois suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Chapitre 11. Dénonciation de l'accord

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 AR aux autres Signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L 2261-9 du Code du Travail.

Chapitre 12. 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.

Chapitre 13. Dépôt et Publicité

Le présent accord, à l'expiration du délai d'opposition, soit au plus tôt le 9ème jour suivant sa notification aux organisations syndicales représentatives, sera déposé en deux exemplaires (un exemplaire papier et un sur support informatique) à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de l'Essonne et en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Longjumeau.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application de l'article 2262-5 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à l'information du personnel.

Fait à Massy, le 30/03/16

20
A
L
CF
CB
PB
LM

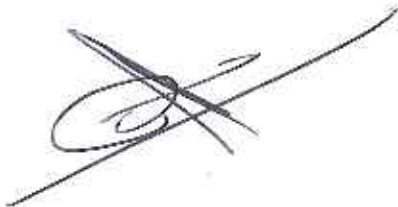
Pour la Direction
Madame Lydia CARIGNANO
Directrice des Ressources Humaines



Pour le syndicat CFDT
Délégue syndical central
D. BENOIT



Pour le syndicat SNEC CFE- CGC
Délégue syndical central
L. TROUILLET



Pour la CFTC
Délégue syndical central de
la société ERTECO FRANCE
C. ROUSSEL



Pour la FGTA FO
Délégue syndical central de la
société ERTECO FRANCE
B. CURIE



Pour le syndicat FO
Délégue syndical central
T. CAIREAU



Pour la CGT
Délégue syndical central de
la société ERTECO FRANCE