

**Accord d'entreprises
sur la rémunération variable au sein des services financiers**

Entre

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS, SOGARA France, CARCOOP France, GML France, CARREFOUR Formation Hypermarchés France, S.N.S., LA CIOTAT Distribution, PERPIGNAN Distribution, CONTINENT 2001, RIOM Distribution, HYPARLO, SOFODIS,

Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, directeur des relations sociales

ET



D'une part,

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

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

Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Monsieur Serge CORREA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité,

▪ LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (CFE-CGC AGRO-SNEC)

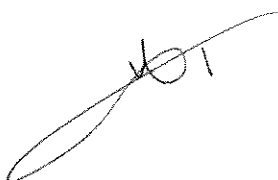
Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Madame 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 Monsieur André-Denis TERZO, Délégué National Adjoint, dûment mandaté,



D'autre part,

Le titre 63 de la convention collective d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999, actuellement sans objet, est remplacé par les dispositions suivantes :

TITRE 63 : REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DES SERVICES FINANCIERS

PREAMBULE

Compte tenu de l'évolution des métiers au sein des services financiers et afin de faciliter la promotion et la vente de produits financiers, les parties signataires ont souhaité négocier des dispositions destinées à motiver et fidéliser les collaborateurs chargés de la vente des services financiers. Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en place et de fonctionnement d'un système de rémunération variable complémentaire basé sur la réalisation des objectifs de vente des différents types de produits financiers proposés par l'entreprise.

Ces dispositions doivent permettre de :

- valoriser les performances individuelles des salariés bénéficiaires,
- développer l'esprit d'équipe par la mise en place d'une partie collective motivante, permettant de favoriser l'atteinte des objectifs du stand,
- répondre à une réelle demande des salariés affectés à cette activité, au regard des politiques des concurrents en matière de rémunération,
- plus généralement, promouvoir et développer les ventes de produits financiers au sein des stands.

Les parties signataires précisent que ce système de rémunération variable complémentaire vise à récompenser la performance individuelle et collective des collaborateurs, indépendamment de toute obligation de résultat.

Cette rémunération variable complémentaire, par application du présent accord, se substitue à tout système de rémunération complémentaire lié à la réalisation d'objectifs, quelqu'en soit sa source, existant ou ayant pu exister antérieurement à la signature du présent accord.

Les institutions représentatives du personnel ont été consultées préalablement à la signature du présent accord.

Article 1 : Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, dans les conditions définies à l'article 4 ci-après et titulaires d'un contrat de travail « conseillers(ères)

MC

B
AF
ASO

de services financiers » niveaux III A et B en fonction de l'ancienneté du salarié dans le poste et « animateurs(trices) de vente » niveau IV affectés aux services financiers, tels que définis dans les accords d'entreprises Carrefour et sous réserve, pour ceux en fonction à la date de signature du présent accord, de l'avoir expressément accepté.

Article 2 : Eléments de rémunération

La rémunération des salariés concernés par les dispositions du présent accord se décompose comme suit :

- Une partie fixe, liée aux classifications, forfait pause inclus, correspondant aux conseillers(ères) services financiers niveaux III A et B en fonction de l'ancienneté du salarié dans le poste, et animateurs(trices) de vente niveau 4, des accords d'entreprises Carrefour, lesquels bénéficieront des augmentations générales, négociées en réunion paritaire,
- Une partie variable, liée à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs, dont les caractéristiques figurent dans les annexes du présent accord.

Article 3 : Précisions sur la partie variable complémentaire de la rémunération

La partie variable de la rémunération est calculée sur les résultats de chaque mois civil ; elle est liée à l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs.

En raison des éventuels retraitements de la production liés aux règles de comptabilisation spécifiques de certains produits, la partie rémunération variable est versée, en complément de la rémunération mensuelle, trois mois après le mois de référence. A titre d'exemple, la prime définitivement acquise après retraitements sur les résultats du mois de janvier sera payée à l'échéance normale de paye du mois d'avril. Par conséquent, en cas de départ de l'entreprise, quelqu'en soit la raison, le salarié percevra, postérieurement à son solde de tout compte, le reliquat de la rémunération variable complémentaire définitivement acquise selon les règles ci-dessus définies.

Les modalités de rémunération variable ainsi que les règles de calcul de celle-ci figurent en annexes du présent accord.

Annexe 1 : Modalités

Annexe 2 : Notice explicative des indicateurs de calcul de la rémunération

AKC

B
AF
S
AD

Article 4 : Conditions d'adhésion

Pour les salariés en fonction à la date de signature du présent accord, l'adhésion au système de rémunération variable complémentaire défini dans le présent accord est soumis à l'accord préalable de chaque salarié.

Par conséquent, le salarié qui ne souhaiterait pas bénéficier de cette rémunération variable complémentaire, devra en informer par écrit le directeur de magasin au cours du mois d'entrée en application du présent accord, avant le 1^{er} juillet 2009.

Dans cette hypothèse, le salarié renonce expressément à tout élément de rémunération variable.

A défaut d'avoir exprimé son refus dans ce délai et dans les formes convenues, le salarié sera réputé avoir donné son accord pour bénéficier de cette rémunération variable complémentaire.

Le salarié ayant adhéré au système dans les conditions définies supra aura toutefois la faculté de se rétracter dans un délai de six mois à compter de la date d'entrée en application du présent accord, soit jusqu'au 1^{er} décembre 2009. Cette rétractation devra être expressément formulée par écrit remis au directeur de magasin. Elle ne produira d'effet que pour l'avenir.

Par ailleurs, les salariés ayant refusé d'adhérer au système dans le mois d'entrée en vigueur du présent accord, pourront toujours demander à en bénéficier à tout moment, à condition d'en faire la demande expresse par écrit auprès du directeur de magasin au plus tard le 15 de chaque mois. Chaque nouvelle adhésion ne deviendra définitive qu'à l'issue d'un délai de six mois à compter du 1^{er} du mois d'adhésion au système, étant précisé que le salarié aura la faculté de se rétracter avant l'expiration de cette période de six mois, en en faisant la demande expresse par écrit auprès du directeur de magasin.

Article 5 : Règles de fonctionnement

1) Calcul des objectifs :

Les objectifs individuels et collectifs devront être remis à chaque conseiller et animateur de vente, au plus tard la dernière semaine du mois, pour le mois suivant.

L'objectif est proratisé en fonction de la base horaire du salarié et en fonction des absences planifiées.

En cas d'absences assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel en application des dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord (congés payés,

AKC

b
RF
A
AD

maladie, heures de délégation, accident du travail, maternité, paternité, etc...), l'objectif sera réajusté en fin de mois, en fonction du temps de travail effectif réel. Le fait de modifier les heures d'un conseiller n'entraîne pas de modification de l'objectif des autres conseillers, seul l'objectif du conseiller concerné sera réajusté.

Un contrôle des heures renseignées entre le début et la fin du mois sera effectué.

S'agissant des animateurs de vente niveau 4, affectés à un stand dépourvu de responsable, l'objectif sera proratisé à 60% du temps de travail planifié, 40% du temps restant étant dévolu à l'activité « management ».

S'agissant des animateurs de vente niveau 4, affectés à un stand pourvu d'un responsable, l'objectif sera proratisé à 80% du temps de travail planifié, 20% du temps restant étant dévolu à l'activité « management ».

Les salariés n'ayant pas souhaité adhérer au système de rémunération variable complémentaire ne pourront prétendre à son versement, dans la mesure où le droit à rémunération variable est exclusivement lié à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs.

2) Calcul des primes :

Le calcul définitif du montant de la rémunération variable sera établi trois mois après le mois de référence.

Les montants de primes figurant sur le document en annexe « Modalités » s'entendent pour des salariés dont la base contrat est au moins égal à 35 heures, le calcul de la part de rémunération variable pour les salariés à temps partiel est proratisé.

Le montant de la rémunération variable sera égal à la somme des différentes primes obtenues correspondant à la réalisation des différents objectifs. Toutefois ce montant global sera plafonné en toute hypothèse à 423 euros.

Le montant de la part de rémunération variable versée en cas de proratisation de l'objectif du fait d'absences planifiées ou imprévues mais assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel en application des dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord (congés payés, maladie, heures de délégation, accident du travail, maternité, paternité, etc...) correspondra, en cas d'atteinte de l'objectif proratisé, au montant prévu en fonction de la base contrat du salarié.

Dans ces hypothèses, l'objectif individuel du salarié concerné sera proratisé, si les absences étaient planifiées, ou réajusté, si les absences n'étaient pas prévues, en fonction du nombre de jours réellement travaillés.

Dans les autres cas d'absences injustifiées ou non rémunérées ou dans l'hypothèse d'un salarié entré en cours de mois, l'objectif et le montant de la

MRC



AF
ADG

rémunération variable seront proratisés. En cas d'absence pendant un mois complet au cours duquel aucun jour n'aura été travaillé, le salarié ne pourra prétendre à aucune rémunération variable complémentaire dans la mesure où son versement est la contrepartie de l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs.

Le conseiller ne peut en aucun cas être rémunéré, s'agissant de la part de rémunération variable générée par l'atteinte de son objectif individuel, sur des ventes réalisées par une tierce personne.

Article 6 : Retenues et indemnisations

1) Retenues :

Les retenues sur salaire pour absences sont calculées selon les cas, en jours ouvrés, ouvrables, calendaires ou en heures sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base et en application des règles fixées par les dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord pour chaque type d'absence.

2) Indemnisation :

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base.

Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les dispositions légales et conventionnelles propres aux sociétés relevant du champ d'application du présent accord pour chaque type d'absence.

Toute retenue et/ou indemnisation liée à des absences se réalisera exclusivement sur la partie fixe de la rémunération mensuelle de base, la partie variable telle que définie dans le présent accord, n'étant pas prise en compte.

En cas d'absence générant le versement d'un complément de salaire le complément de salaire versé par l'employeur ne concernera que la partie fixe. En effet, sauf hypothèse d'absence durant un mois complet, la partie variable est maintenue. Dans les hypothèses d'absence d'un mois complet (non maintien de la rémunération variable) le complément sera réalisé sur la base des trois derniers mois.

Article 7 : Primes semestrielles

Pour la détermination de la prime de vacances et de la prime de fin d'année, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du semestre considéré.

MKC

6
RF
ADT

Article 8 : Commission nationale de suivi rémunération variable services financiers :

Afin de faciliter la mise en application et le suivi du présent accord, il est créé pour la durée du présent accord, une commission nationale de suivi rémunération variable services financiers.

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

- ⇒ les problèmes d'interprétation du présent accord
- ⇒ les évolutions de cette partie variable de rémunération
- ⇒ les évolutions éventuelles de l'accord

Cette commission sera réunie à l'initiative de la direction une fois par semestre civil, dans l'année suivant la mise en application du présent accord. Un ordre du jour sera établi pour chaque réunion par la direction.

La délégation de chaque organisation syndicale sera composée de quatre membres désignés par le délégué national hypermarchés.

Un compte rendu sera rédigé après chaque réunion de la commission et transmis aux participants de la commission dans les trente jours suivant la date de la réunion.

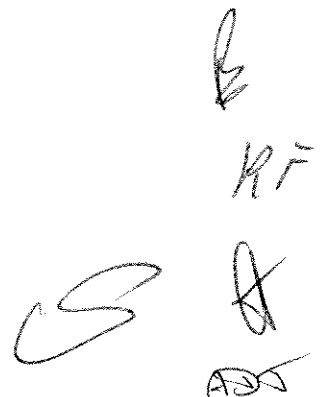
La prise en charge des déplacements, ainsi que le maintien des rémunérations des salariés appelés à participer à cette commission, se fera en conformité avec les dispositions de l'accord Carrefour sur l'exercice du droit syndical.

Article 9 : Mise en œuvre de l'accord

Afin de faciliter la mise en place et l'application du présent accord, chaque établissement concerné procédera aux formalités suivantes :

- ⇒ information consultation des comités d'entreprise ou des comités d'établissement
- ⇒ réunion d'information de l'ensemble des salariés concernés, avec remise à chaque participant au cours de la réunion des modalités du système de rémunération variable

ARC

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are four distinct marks: a large stylized 'S' or 'C' shape, a vertical line with a hook, the letters 'RF', and the letters 'ADJ'.

Article 10 : Dispositions finales

1) Date d'entrée en application et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2009 avec prise d'effet au 1^{er} juillet 2009.

2) Révision

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

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

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

3) Adhésion

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

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

4) Dépôt et publicité

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le mercredi 13 mai 2009 et a été remis ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de l'accord collectif d'entreprises CARREFOUR.

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

Un exemplaire sera remis à chaque signataire, ainsi qu'au comité central d'entreprise. Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

ARC




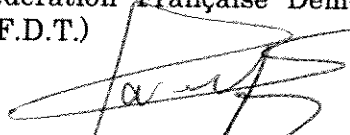
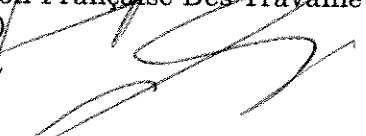
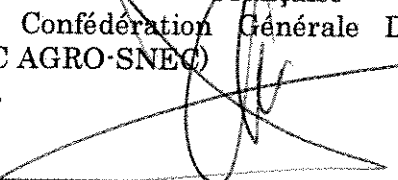
ADG

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

Fait à Evry, le 13 mai 2009

Pour la Direction,
Marie-Hélène CHAVIGNY



Pour la Confédération Autonome du Travail (C.A.T.) François RIGOLETTI	
Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.) Serge CORFA	
Pour la Confédération Française Des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) Patrick COURCIER	
Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (CFE-CGC AGRO-SNEC) Gérard BASNIER	
Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.) Claudette MONTOYA	
Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De l'Agriculture, De l'Alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.) André-Denis TERZO	