

# NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

## Accord d'entreprises du 12 mars 2009

ENTRE

Les Sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES hypermarchés S.A.S ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; CARREFOUR Management ; CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, CARREFOUR IMPORT; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; CONTINENT 2001 ; S.N.S., LA CIOTAT Distribution, PERPIGNAN Distribution, RIOM Distribution, HYPARLO, représentées par Marie Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

ET

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

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

Représentée par M. François RIGOLETTI, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Serge CORFA, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Patrick COURCIER, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C. - SNEC)**

Représentée par M. Gérard BASNIER, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par Mme Claudette MONTOYA, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

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

Représentée par M. Michel ENGUELZ, Délégué national hypermarchés, dûment habilité,

D'autre part,

Suite aux réunions paritaires des 12 février, 2 mars et 12 mars 2009, il est convenu le présent accord d'entreprises.

En préambule, et conformément aux dispositions de l'article L.2242-5 du code du travail, les parties ont souhaité rappeler que le nécessaire effort à réaliser dans la recherche d'une véritable parité femmes/hommes avait fait l'objet d'un accord d'entreprises conclu le 17 novembre 2008. L'objet de cet accord, dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2009, est de garantir notamment un niveau de rémunération équivalent entre les hommes et les femmes. Dans ce cadre, il prévoit des mesures conformes aux dispositions de l'article L.2242-7 du Code du travail.

## **ARTICLE UN : AUGMENTATION DE LA GRILLE DE SALAIRES DE REFERENCE CARREFOUR**

### **Article 1.1 : Engagement de la Direction**

Au-delà des obligations conventionnelles de branche, la direction confirme qu'elle s'est engagée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, à assurer à chaque salarié un salaire mensuel brut global incluant la partie variable des salariés bénéficiant d'un système de rémunération variable, hors forfait pause, au niveau du SMIC.

### **Article 1.2 : Grille de salaires**

**La Grille de Salaires de Référence Carrefour est augmentée de la façon suivante :**

- ***Pour les salariés de niveaux 1A, 2A, 3A, 4A :***

**2 %**

dont 1,5% à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009 et 0,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

- ***Pour les salariés de niveaux 1B, 2B, 2C, 3B, 3( vendeurs), 4B, 4C, 5 :***

**2,5 %**

dont 1,5% à compter du 1<sup>er</sup> mars 2009 et 1 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

En conséquence le Titre 3 « GRILLE DE SALAIRES » de l'Accord d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999 est modifié comme suit :

*« La grille ci-dessous constitue la « Grille de Salaires de Référence Carrefour »*

Magasins à la grille de référence Carrefour

GRILLE DE SALAIRE (en €uro)

Niveau	Mars 2009				Juillet 2009			
	Taux horaire hors forfait pause (en €uro)	Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)	% Augmentation	Taux horaire hors forfait pause (en €uro)	Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)	% Augmentation
I A	8,86	9,30	1 410,99	1,50%	8,90	9,35	1 417,35	0,50%
I B	8,86	9,30	1 410,99	1,50%	8,95	9,40	1 425,32	1,00%
II A	8,86	9,30	1 410,99	1,50%	8,90	9,35	1 417,35	0,50%
II B	8,91	9,36	1 418,95	1,50%	9,00	9,45	1 433,28	1,00%
III A	8,88	9,32	1 414,17	1,50%	8,92	9,37	1 420,55	0,50%
III B	9,52	10,00	1 516,10	1,50%	9,62	10,10	1 532,02	1,00%
IV A	9,94	10,44	1 582,98	1,50%	9,99	10,49	1 590,94	0,50%
IV B	10,56	11,09	1 681,72	1,50%	10,67	11,20	1 699,24	1,00%
V	11,19	11,75	1 782,05	1,50%	11,30	11,87	1 799,56	1,00%
III Vendeur de produits et services	8,17	8,58	1 301,10	1,50%	8,25	8,66	1 313,84	1,00%
II C	9,12	9,58	1 452,39	1,50%	9,21	9,67	1 466,72	1,00%
IV C	10,77	11,31	1 715,16	1,50%	10,88	11,42	1 732,68	1,00%

La Grille de salaires applicable dans l'établissement est affichée sur le panneau d'information Direction. »

Ces augmentations sont complémentaires à celles négociées, conformément aux dispositions du Titre IV de l'accord du 31 mars 1999, par les accords de rattrapage des Sociétés :

- Continent 2001 du 28 avril 2005
- Riom Distribution du 2 août 2006.

## **Article DEUX : DEVELOPPER LE POUVOIR D'ACHAT**

Afin d'améliorer réellement le pouvoir d'achat de ses collaborateurs, la Direction s'engage à étudier la possibilité de faire bénéficier au personnel relevant du champ d'application de l'accord d'entreprises Carrefour, des avantages prévus au présent article et selon les modalités définies ci-après.

### **Article 2.1 : Remise sur achats**

#### **2.1.1. Champ d'application de la remise sur achats**

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2009, le personnel relevant du champ d'application de l'accord d'entreprises Carrefour et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, bénéficiera d'une remise de **7 %** sur les achats effectués avec la carte Pass dans un hypermarché Carrefour intégré ou un supermarché Champion ou Carrefour Market intégré.

#### **2.1.2. Le plafond d'achats**

Le montant des achats permettant de bénéficier de cette remise est actuellement plafonné à 6 240 Euros par année civile et par bénéficiaire. A compter du 1<sup>er</sup> mai 2009, le montant des achats ne sera plus plafonné mensuellement mais annuellement. Ce montant est porté à 10 000€ par année civile. La mise en place de cette remise est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

#### **2.1.3. Gratuité de la carte**

Le personnel des sociétés relevant du champ d'application de l'accord d'entreprises Carrefour bénéficiera de la gratuité des frais afférents à la détention d'une Carte Pass Universelle MarsterCard de base ainsi que de la gratuité de la seconde carte libellée au nom de son conjoint. Par ailleurs, le montant de la Carte Pass Universelle Mastercard Gold est ramené à 36 € pour l'année 2009.

#### **2.1.4. Non substitution à un élément de salaire**

Les parties signataires reconnaissent que cette remise sur achats ne viendrait, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette remise sur achats.

### **Article 2.2 : Avantages salariés Carrefour**

Les avantages suivants sont octroyés pour une durée d'un an, avec prise d'effet au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2009, aux salariés Carrefour relevant du champ d'application du présent article et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

### 2.2.1. Billetterie

Les salariés Carrefour pourront bénéficier d'une remise de 5% sur tous les achats de billetterie proposés par la société Carrefour Billetterie.

### 2.2.2. Voyages

Les salariés Carrefour pourront bénéficier d'une remise de 5% sur tous les achats de voyages proposés par la société Carrefour Voyages.

### 2.2.3. Assurances

Les salariés pourront bénéficier d'une remise de 5% sur les tarifs des assurances délivrées par la société CARMA, sur tout nouveau contrat souscrit ou renouvelé à compter de la date d'application du présent article.

Ce dispositif s'ajoute à la prise en charge par la société CARMA d'une mensualité sur 12 mois.

### 2.2.4. Facilités de paiement

Les salariés Carrefour pourront bénéficier de l'octroi d'une facilité de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt, pour financer un achat non alimentaire (y compris le fioul domestique) dont le montant n'excède pas 10 000 € dans un magasin hypermarché Carrefour Intégré et, ce une fois pour la durée d'application du présent article, sous réserve du respect des critères habituels de l'octroi de crédit.

### 2.2.5. Non substitution à un élément de salaire

Les parties signataires reconnaissent que ces avantages précités ne viendront, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de ces avantages.

### Article 2.3 : Temps complet choisi

Depuis les accords d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999, la Direction et les partenaires sociaux ont entamé une démarche de revalorisation des bases horaires contractuelles des salariés à temps partiels et une meilleure organisation du travail grâce à la mise en place des horaires en îlots et du temps complet choisi.

Afin d'assurer la pérennité de la polyvalence caisses en magasin et de garantir des règles du jeu homogènes, tout en respectant les particularités des magasins, les parties conviennent d'une part, de définir un socle conventionnel spécifique à la polyvalence caisse, et d'autre part, de déployer la polyvalence rayon.

### 2.3.1 : Poly activité Caisses

Le TITRE 30 « SANS OBJET » de l'accord d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999 est remplacé par un TITRE 30 intitulé « TEMPS COMPLET CHOISI » :

« Chapitre 1 : Polyactivité Caisses

#### Article 1 : Bénéficiaires

*Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions suivantes énoncées au présent titre.*

*Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.*

#### Article 2 : Conditions

*Le salarié qui souhaite porter sa base hebdomadaire actuelle à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devra se porter volontaire auprès de sa hiérarchie. Pour cela, le salarié fait connaître sa demande par écrit auprès de la Direction.*

*Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires définis par le précédent article peut à tout moment se déclarer volontaire.*

*L'entreprise s'engage à répondre favorablement à toute demande d'un salarié répondant aux critères dans un délai raisonnable permettant le respect des règles légales et conventionnelles.*

*Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.*

*Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif.*

*Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.*

#### Article 3 : Organisation

*L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.*

*La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.*

*Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.*

#### Article 4 : Information des IRP

*L'entreprise s'engage à effectuer un bilan trimestriellement auprès du Comité d'Etablissement et du CHSCT et à communiquer à cette occasion un bilan de la polyactivité en magasin (effectifs, horaires, zone d'accueil...). »*

#### 2.3.2. : Poly activité Rayon

Conformément aux dispositions de l'accord du 13 mars 2008, un test a été réalisé sur cinq magasins, Toulouse Purpan, Reims Tinquieux, Evry 2, Aire / Lys, Vénissieux, afin de réaliser la faisabilité d'une polyactivité des salariés à temps partiel des rayons.

Les résultats du test permettent d'envisager la mise en œuvre du processus sur un périmètre plus étendu.

Un déploiement de la polyactivité Rayon sera réalisé au cours de l'année 2009 sur le même périmètre de magasin que la polyactivité caisse, pour les salariés à temps partiel ayant un horaire contractuel hebdomadaire compris entre 30 heures effectives et inférieur à 35 heures travaillant au sein des autres secteurs et services du magasin.

Il est ici précisé que les heures de polyactivité seront mises en oeuvre au sein des autres filières commerciales du magasin (hors caisses).

Les salariés occupant des emplois de niveaux I à IV à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions définies dans le présent article.

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

Le salarié qui souhaite porter sa base hebdomadaire actuelle à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devra se porter volontaire auprès de sa hiérarchie. Pour cela, le salarié fait connaître sa demande par écrit auprès de la Direction du magasin.

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires peut à tout moment se déclarer volontaire.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les salariés volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif leur base hebdomadaire contractuelle.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.

La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.

Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.

Les comités d'établissement des magasins seront associés à la mise en place de ce dispositif et à ce titre, seront préalablement informés et consultés avant toute mise en œuvre du projet au niveau de l'établissement concerné.

### **Article TROIS : DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE**

#### **Article 3.1 : EVOLUPRO**

Considérant la diversité culturelle et ethnique de son personnel comme une richesse, Carrefour s'est engagé à lutter efficacement contre toutes les formes d'inégalités et d'intolérance à toutes les étapes du parcours professionnel des collaborateurs de l'entreprise.

Cet engagement s'est notamment concrétisé par la signature de la Charte de la Diversité (2004) et la conclusion d'un Accord sur l'égalité des chances (2008).

Dans ce cadre, l'entreprise a mené au cours de l'année 2008 une formation test destinée à améliorer la maîtrise de langue française de membres de son personnel et donc son professionnalisme.

L'objectif de cette démarche consiste à rendre les collaborateurs plus autonomes dans des situations de vie courante et de vie professionnelle et mieux intégrés dans la société.

Le test a concerné 49 personnes réparties en 4 groupes provenant de 4 magasins (Stains, Aulnay, St-Denis, Sevran).

Devant le succès rencontré par ce test, il a été décidé de déployer cette démarche sur 20 magasins au cours de l'année 2009.

Cette formation sera ouverte aux salariés volontaires.

Les modalités de mise en œuvre seront identiques à celles proposées sur les 4 magasins test.

Ainsi, la formation d'une durée de 182 heures se déroulera sous la forme d'une journée de formation par semaine réparties entre septembre 2009 à juin 2010.

La formation se déroulera pendant le temps de travail. Les frais de déplacement seront pris en charge par la Direction.

### Article 3.2 : Entretien annuel

Les salariés de la catégorie employés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord bénéficient d'un entretien annuel avec leur responsable intitulé « Suivi Individuel de Performance et de Professionnalisation ».

La Direction s'engage à ce que la copie du document d'évaluation soit transmise au collaborateur à l'issue de l'entretien.

### Article 3.3 : Décloisonnement du DIF

Afin de permettre à chaque salarié de développer son employabilité dans d'autres domaines que ceux de son métier d'origine ou de son poste actuel, la Direction s'engage à mettre en place une procédure offrant aux salariés la possibilité de suivre des formations dans leur métier mais aussi dans d'autres domaines de compétence.

La Direction s'engage également à optimiser les bonnes pratiques existantes pour rendre chaque salarié acteur dans la gestion de son DIF (panneau, entretien de professionnalisation, procédure détaillée d'accès au DIF ...).

Les domaines de formation proposés sont :

- Tous les thèmes « Orientation Client »
- Tous les thèmes « Bureautique »
- Tous les thèmes sur le Comportement
- Les formations autres Métiers que celui du métier du salarié

Les conditions d'accès aux formations sont les suivantes :

1. Choisir les formations dans le catalogue des parcours Carrefour Hypermarchés
2. Partager son choix avec sa hiérarchie lors de son SIPP / ECC (entretien de professionnalisation)
3. Contrôler sur la fiche pédagogique le public concerné par la formation
4. Valider avec son responsable les modalités logistiques du stage

### Article 3.4 : Création d'un échelon C

La Direction s'engage dans le cadre des réflexions sur les classifications, et au plus tard au 1<sup>er</sup> avril 2011, à définir les modalités de mise en place d'un échelon 1C et d'un échelon 3C.

## **Article QUATRE : DEVELOPPER LA SOLIDARITE**

### Article 4.1 : Fonds de solidarité

**Le paragraphe 1. « Montant du Fonds de solidarité Carrefour » de TITRE 32 « FONDS DE SOLIDARITE » de l'accord d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999 est remplacé par :**

*« Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 300 000,00 EUROS, par année civile, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.  
Si, en fin d'année l'intégralité de la dotation n'avait pas été utilisée, le montant restant viendrait en complément de la dotation de l'année civile suivante ».*

### Article 4.2 : Mise en place d'un Test relatif aux assistantes sociales

La Direction s'engage à mettre en place un test sur une région et sur une période d'un an consistant à faire tenir une permanence sociale au sein des magasins Carrefour.  
Cette permanence sera assurée par une Assistante sociale.

## **ARTICLE CINQ : Dispositions conventionnelles**

### Article 5.1 : Champ d'application

**Le titre 2 « Champ d'application » de l'accord d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999 est remplacé par :**

*« La Convention Collective Carrefour, conclue conformément aux dispositions du Livre I, Titre III, Chapitre 2 du Code du travail, règle les rapports entre les employeurs et les salariés des Sociétés CARREFOUR, CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; CARREFOUR Marchandises Internationales ; Carrefour PARTENARIAT INTERNATIONAL, Carrefour IMPORT, CARREFOUR Management ; CARREFOUR Formation Hypermarchés France ; S.N.S., LA CIOTAT Distribution, PERPIGNAN Distribution, HYPARLO*

*Les dispositions de la présente Convention Collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des Sociétés énumérées ci-dessus sous réserve des dispositions énoncées au Titre 4 qui s'appliqueront, par substitution, en cas de création ou d'intégration juridique d'un ou plusieurs établissements. »*

### Article 5.2 : Droit syndical

Le titre 6 « Création d'un délégué syndical de Groupe » de l'accord d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999 est remplacé par un titre 6 «Droit syndical» qui comprendra les dispositions de l'accord de droit syndical conclu le 8 janvier 2009.

Par ailleurs, le titre 7 « Réunions paritaires » devient sans objet.

### Article 5.3 : Indemnisation du temps de déplacement pour formation ou réunion

**Le paragraphe 4 du Titre 25 « Indemnisation du temps de déplacement pour formation ou réunion » de l'accord d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999 est remplacé par :**

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

### Article 5.4 : Organisation des horaires îlots

Dans le cadre d'une commission paritaire de suivi, la Direction s'engage à adapter la rédaction du titre 35 « Employés bénéficiant de l'organisation des horaires en îlots », afin de la mettre à jour suite au déploiement de la version informatisée du projet.

### Article 5.5: Recodification

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant de l'année 2009 afin d'envisager la recodification de la convention d'entreprises Carrefour à droit constant et l'intégration des dispositions des nouveaux accords.

## **ARTICLE SIX : DISPOSITIONS FINALES**

### Article 6.1 : Conditions de validité de l'accord

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du code du travail.

### Article 6.2 : Durée de l'accord

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

### Article 6.4 : Date d'entrée en application

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> juin 2009 sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

### Article 6.5 : Révision

Conformément à l'article L.2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

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. L'avenant de révision devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

#### Article 6.6 : Dénonciation

L'accord pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L.2222-5 du Code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

La dénonciation sera régie par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

#### Article 6.7 : Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Organisation Syndicale représentative 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 modalités de dépôt que le présent accord.

#### Article 6.8 : Dépôt et publicité

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le XXX 2009 et a été remis ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés relevant de la convention collective d'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 des prud'hommes d'Evry.

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

A Evry, le XXX 2009

Pour la Direction,

**Pour la Confédération Autonome du Travail  
(C.A.T.),**

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

**Pour la Confédération Française des Travailleurs  
Chrétiens (C.F.T.C.),**

**Pour la Confédération Française de l'Encadrement  
/ Confédération Générale des Cadres  
(C.F.E./C.G.C. SNEC),**

**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 – Force Ouvrière (F.G.T.A. – F.O.),**