

**PROTOCOLE D'ACCORD SUR
LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
2009**

ENTRE

La Société Des Nouveaux Hypermarchés, représentée par Monsieur Bruno LEBON, Directeur Régional,



D'une part,

ET

Les Organisations syndicales ci-dessous désignées :

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

Représentée par Madame Jessica DRIANCOURT, Déléguée Syndicale Centrale de la Société Des Nouveaux Hypermarchés, dûment habilitée,

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

Représentée par Monsieur Jean-Paul DESNAVRES, Délégué Syndical Central de la Société Des Nouveaux 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 Monsieur Jean-Yves CHAUSSIN, Délégué Syndical Central de la Société Des Nouveaux Hypermarchés, dûment habilité,



D'autre part,

La négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L.2242-1 et suivants du Code du travail a fait l'objet de trois réunions entre les délégations des Organisations Syndicales et les représentants de la Direction de l'entreprise, les 17 mars, 31 mars et 9 avril 2009.

Au cours de la réunion du 17 mars 2009, la Direction a présenté conformément à la réglementation, des informations, notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans la distribution et un bilan complet en terme d'emploi, d'égalité entre les hommes et les femmes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

A l'issue des négociations, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Augmentation salariale de la catégorie « employés »

Une revalorisation de la grille des salaires de base mensuels bruts du personnel relevant de la catégorie « employés » sera appliquée au 1^{er} mai 2009 avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2009.

En conséquence, la grille de salaires de référence de cette catégorie professionnelle de la Société Des Nouveaux Hypermarchés applicable au 1^{er} mars 2009 est celle ci-dessous :

**GRILLE DE SALAIRES (en euros)
Au 1^{er} mars 2009**

Catégorie « employés » des niveaux I à IV

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en Euros)	Taux horaire forfait pause inclus (en Euros)	Salaires mensuel temps complet forfait pause inclus (en Euros)	Durée de la période d'accueil
I A	8,876	9,320	1 414,17	0 à 6 mois
I B	8,924	9,370	1 421,15	Dés le 7eme mois
II A	8,876	9,320	1 414,17	0 à 6 mois
II B	8,924	9,370	1 421,15	Dés le 7eme mois
III A	8,876	9,320	1 414,17	0 à 12 mois
III B	9,048	9,500	1 441,24	Après 1 an
IV A	9,076	9,530	1 446,02	0 à 2 ans
IV B	9,610	10,090	1 530,43	Après 2 ans

Cette grille tient compte des augmentations de la grille de la Fédération du Commerce et de la Distribution.

BL

Article 3- Mesures en faveur du développement du pouvoir d'achat

Afin d'améliorer le pouvoir d'achat de ses collaborateurs, la Direction s'engage à faire bénéficier au personnel de la Société Des Nouveaux Hypermarchés, les avantages prévus au présent article et selon les modalités définies ci-après.

Article 3.1 : remise sur achats

3.1.1 : Champ d'application de la remise sur achats

A compter du 1^{er} juillet 2009, le personnel de la Société Des Nouveaux Hypermarchés et sous réserve d'une condition d'ancienneté de trois mois consécutifs et de présence dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné bénéficiera d'une remise de 7 % sur les achats (hors carburant) effectués avec la carte Pass dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Champion intégré ou un supermarché Market intégré.

3.1.2 : Le plafond d'achats

Le montant des achats permettant de bénéficier de cette remise est plafonné à 6 000 euros par année civile et par bénéficiaire soit 500 euros par mois.

A compter du 1^{er} juillet 2009, le montant de la remise pourra s'élever à 35 € par mois.

La mise en place de cette remise est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

3.1.3 : Gratuité de la carte

Le personnel de la Société Des Nouveaux Hypermarchés bénéficiera de la gratuité des frais afférents à la détention d'une carte Pass universelle MasterCard de base. Par ailleurs, le montant de la carte Pass universelle MasterCard Gold est ramené à 36 € pour l'année 2009.

3.1.4 : 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 de salaire, même partielle, ni à un 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 3.2 : Avantages Carrefour

Les avantages suivants sont octroyés pour une durée d'un an, avec prise d'effet au plus tard le 1^{er} juillet 2009, à l'ensemble des salariés de la Société Des Nouveaux Hypermarchés sous réserve d'une condition d'ancienneté de trois mois consécutifs et de présence aux effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

3.2.1 : Billetterie

Le personnel de la Société Des Nouveaux Hypermarchés pourra bénéficier d'une remise de 5% sur tous les achats de la billetterie proposés par la société Carrefour Billetterie.

3.2.2 : Voyages

Le personnel de la Société Des Nouveaux Hypermarchés pourra bénéficier d'une remise de 5% sur tous les achats de voyages proposés par la société Carrefour Voyages.

3.2.3 : Assurance

Le personnel de la Société Des Nouveaux Hypermarchés pourra bénéficier d'une remise de 5% sur les tarifs des assurances proposés par la société CARMA, sur tout nouveau contrat souscrit ou renouvelé à compter de la date d'application du présent article.

3.2.4 : 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 de salaire, même partielle, ni à un 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 4 -Prime de vacances pour les agents de maîtrise et l'encadrement

Le paragraphe 2 relatif à l'encadrement de l'article 33.2 relatif aux modalités de calcul de la « prime de vacances » du chapitre 5 « Rémunération » de l'accord d'entreprise du 26 juin 2008 relatif à l'harmonisation sur le statut collectif et les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail au sein de la Société Des Nouveaux Hypermarchés est modifié comme suit :

« Tout cadre ou agent de maîtrise bénéficiera d'une prime dite « de vacances » dont le montant est fixé à 500 € brut. »

Article 5 - Prime d'astreinte pour l'encadrement

Le paragraphe 2 relatif aux astreintes dans le cadre du forfait précité de l'article 45.3 « Forfait établi sur une base hebdomadaire de 43 heures et 15 minutes par semaine (43,25 h) » du chapitre 6 « Durée et organisation du travail » de l'accord d'entreprise du 26 juin 2008 relatif à l'harmonisation sur le statut collectif et les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail au sein de la Société Des Nouveaux Hypermarchés est modifié comme suit :

« Si la période d'astreinte pour le salarié figurant sur le planning d'astreinte est supérieure ou égale à 20 semaines par an (ou 140 jours), le salarié bénéficiera en contrepartie de cette sujétion d'une prime d'astreinte forfaitaire de 850 € bruts par an. »

Article 6 - Fonds de solidarité

La somme allouée à l'alimentation du fonds de solidarité est revalorisée pour la période de gestion allant du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009. Ainsi, le montant sera de 5 000 euros.

Article 7 – Journée solidarité

Les parties signataires ont choisi de fixer la journée de solidarité au 2 novembre 2009 (date revu chaque année) et de concilier au mieux le souhait des collaborateurs et les impératifs de bonne organisation de l'entreprise.

Article 7.1 : Objet

Les dispositions suivantes fixent les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Article 7.2 : Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des catégories professionnelles présentes au 30 juin de chaque année, au sein de la Société Des Nouveaux Hypermarchés, pour une durée indéterminée ou déterminée.

Article 7.3 : Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

7.3.1 : Personnel à temps complet

- *Personnel « employé » à temps complet et « agents de maîtrise » en forfait heures*

Les présentes dispositions posent le principe, comme modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, de la réalisation d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée ou bien, au choix du salarié, de la retenue d'une journée de repos conventionnel, défini strictement ci-dessous, pour les collaborateurs exerçant leur activité à temps complet en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Les compteurs susceptibles d'être diminués d'une journée au titre de l'exécution de la journée de solidarité sont les suivants :

- Jour de Réduction du Temps de Travail (JRTT),
- Jour de Repos Supplémentaire (JRS),
- Jour de congés d'ancienneté,
- Jour de congé de fractionnement.

Il appartient au collaborateur de déterminer le compteur qu'il entend voir diminuer d'un jour au titre de la réalisation de la journée de solidarité.

Pour faciliter ce choix, un courrier sera joint au bulletin de salaire du mois de mai de l'année en cours expliquant les modalités d'exécution de cette journée. Le collaborateur devra ainsi exprimer son choix parmi les compteurs proposés, au moyen d'un coupon réponse à retourner pour le 30 juin de l'année en cours au plus tard à son responsable hiérarchique.

Le compteur retenu, par le collaborateur, sera en conséquence diminué d'une unité sur la paye du mois de juillet de l'année en cours.

Dans l'hypothèse d'une absence de réponse, le responsable hiérarchique se rapprochera du salarié afin de connaître les raisons de cette situation. A défaut d'explication valable, une retenue d'une journée sera pratiquée, sur la paye du mois de juillet de l'année en cours, sur le compteur JRS ou, si le compteur JRS est épuisé, sur le compteur congé d'ancienneté ou, si le compteur congé d'ancienneté est épuisé, sur le compteur congé de fractionnement.

▪ *Personnel « cadre » en forfait jours*

La réalisation de cette journée de solidarité pour le personnel « cadre » au forfait jours a pour effet d'augmenter le forfait jours de 215 jours à 216 jours.

7.3.2 : Personnel à temps partiel

Les salariés exerçant leur activité en temps partiel, devront réaliser un prorata d'heures, au titre de la journée de solidarité, en sus de l'horaire contractuel. Le nombre d'heures à effectuer est déterminé en fonction du tableau ci-dessous :

35 h	7 h	28 h	5,6 h	21 h	4,2 h	14 h	2,8 h
34 h	6,8 h	27 h	5,4 h	20 h	4 h	13 h	2,6 h
33 h	6,6 h	26 h	5,2 h	19 h	3,8 h	12 h	2,4 h
32 h	6,4 h	25 h	5 h	18 h	3,6 h	11 h	2,2 h
31 h	6,2 h	24 h	4,8 h	17 h	3,4 h	10 h	2 h
30 h	6 h	23 h	4,6 h	16 h	3,2 h	9 h	1,8 h
29 h	5,8 h	22 h	4,4 h	15 h	3 h	8 h	1,6 h

7.3.3 : Personnel entré en cours d'année

Les salariés entrés en cours d'exercice et qui n'ont pas réalisé la journée de solidarité au sein d'une autre entité du Groupe Carrefour, devront effectuer un prorata d'heures.

Pour un collaborateur exerçant son activité à temps complet, le nombre d'heures à effectuer correspond au ratio suivant :

$$\frac{\text{Horaire contractuel hebdomadaire en temps de travail effectif}}{\text{Horaire contractuel hebdomadaire à temps plein en temps de travail effectif}} \times 7$$

Pour un collaborateur exerçant son activité à temps partiel, le nombre d'heures à effectuer est calculé selon le tableau énoncé à l'article 7.3.2 ci-dessus.

RL

- *Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité en heures pour le personnel à temps partiel ou entré encours d'année*

Les heures à accomplir devront être fractionnées sur deux semaines consécutives maximum et être réparties sur des semaines travaillées par le salarié.

Le positionnement d'une ou plusieurs heures, au titre de la journée de solidarité, doit se faire sur un jour habituellement travaillé, en tenant compte de la répartition hebdomadaire contractuelle (5 ou 6 jours de travail par semaine).

Article 7.4 : Incidences de la journée de solidarité

Le travail de la journée de solidarité n'est pas une modification du contrat de travail. Il s'impose au salarié, sans qu'il soit nécessaire de recueillir son accord.

Seules les modalités de l'accomplissement peuvent faire l'objet d'un choix en fonction de la catégorie professionnelle définie par ces présentes dispositions.

La hiérarchie positionnera les heures à effectuer dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, relatives à la durée du travail, notamment la durée hebdomadaire maximale de travail et l'amplitude horaire.

Les heures correspondant à la journée de solidarité dans la limite de 7 heures pour les salariés en temps complet (ou de la durée proportionnelle pour les salariés à temps partiel et ou entrés en cours d'année) ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires.

Ces heures ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos, ni à rémunération supplémentaire.

Article 8 - Concertation sociale

Article 8.1 : révision de l'accord d'intéressement collectif

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant du premier semestre 2009 afin de réviser l'accord d'intéressement collectif 2008-2009-2010 signé le 26 juin 2008 applicable à l'ensemble des salariés de la société, afin d'adapter les critères aux nouvelles règles de gestion financière en vigueur dans l'entreprise.

Article 8.2 : signature d'un accord sur la diversité

La direction et les partenaires sociaux s'engagent à conclure avant la fin de l'année 2009 un accord d'entreprise intégrant les thèmes suivants : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'emploi des seniors et l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Handwritten signature and initials

Article 9 - Dispositions finales

Article 9.1 : Durée et prise d'effet :

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services compétents, sauf dispositions contraires précisées dans l'accord.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent protocole d'accord constitue un tout indivisible.

Article 9.2 : 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.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 9.3 : 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.

Article 9.4 : Dénonciation :

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 9.5 : Dépôt et publicité :

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique) auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) d'Evry et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes d'Evry.

Fait à Evry, le 27 avril 2009

Pour la société SDNH
Monsieur Bruno LEBON



Pour le syndicat CFDT
Madame Jessica DRIANCOURT

Pour le Syndicat CGT
Monsieur Jean-Paul DESNAVRES

Pour le syndicat FGTA/FO
Monsieur Jean-Yves CHAUSSIN

