ACCORD COLLECTIF
DE SUBSTITUTION RELATIF À l'INTEGRATION DES SERVICES FINANCIERS AU SEIN DES PÔLES SERVICES CARREFOUR HYPERMARCHES SAS

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

- La **société Carrefour Hypermarchés SAS**, représentée par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY
- La **société Carrefour Banque**, représentée par Monsieur David RHOMER

Ci-dessous dénommées respectivement « **Carrefour Hypermarchés SAS** » ou « **Carrefour Banque** », et ensemble « **les Sociétés** »

D'une part,

ET

- Les **organisations syndicales représentatives au sein de Carrefour Hypermarchés SAS** ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :
  - **La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes (F.G.T.A./F.0.),** représentée par Monsieur Dominique MOUALEK,
  - **La Fédération des Services C.F.D.T.,** représentée par Monsieur Thierry BABOT,
  - **Le Syndicat national CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (S.N.E.C. C.F.E.-C.G.C. Agro),** représenté par Monsieur Christophe VANDESBOCH
  - **La Confédération Générale du Travail (C.G.T.),** représentée par Monsieur Franck GAULIN
- Les **organisations syndicales représentatives au sein de Carrefour Banque** ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :
  - **La Fédération des Employés et Cadres Forces Ouvrière,** représentée par Madame Laurence DULOUT
  - **Le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC C.F.E.- C.G.C)** représenté par Madame Edith LE LAYEC
  - **L'Union Nationale des Syndicats Autonomes**, représentée par Madame Samira MANOUF,
  - **La Fédération C.G.T. Banques et Assurances,** représentée par Monsieur Ervin BALILAJ

Ci-dessous dénommées ensemble « **les Organisations syndicales** »

D'autre part,

Ci-dessous désignées ensemble « **les Parties** »

MHC

PRÉAMBULE

- Le 24 janvier 2020, la société Carrefour Banque a présenté au Comité Social et Économique (ci-après « ***CSE*** ») un projet d'évolution de son réseau de distribution impliquant l'intégration des services financiers de 138 agences dans les Pôles Services de Carrefour Hypermarchés SAS. A cette fin il est prévu la cession par Carrefour Banque à Carrefour Hypermarchés SAS du fonds de commerce des agences concernées.

  Ce projet a été parallèlement présenté au Comité Social et Économique Central (ci-après « ***CSEC*** ») de la société Carrefour Hypermarchés SAS le 30 janvier 2020.

  Après plusieurs réunions le CSE de Carrefour Banque et le CSEC de Carrefour Hypermarchés SAS ont été consultés le 23/06/2020.

- La cession du fonds de commerce des agences, prévue pour le 1er septembre 2020, entraînera le transfert du contrat de travail des collaborateurs affectés à ces agences (ci-après « ***les Salariés transférés*** ») à compter de cette date, en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail (ci-après « ***le Transfert*** »).

  Cette opération aura également pour conséquence :

  - la mise en cause automatique des conventions et accords collectifs dont les Salariés transférés bénéficiaient au sein de Carrefour Banque, conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail ;

  - une dualité de statuts pendant le délai de survie de ces accords.

  Il est en effet rappelé que les Sociétés appliquent :

  - De conventions collectives nationales de branche différentes :
    - La convention collective nationale des sociétés financières pour Carrefour Banque ; et
    - La convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire pour Carrefour Hypermarchés SAS ;
  - De conventions collectives d'entreprise différentes respectivement dénommées :
    - La Convention Collective d'Entreprises pour Carrefour Banque ; et
    - La Convention Collective d'Entreprise Carrefour pour Carrefour Hypermarchés SAS.

- Les Parties ont souhaité anticiper les conséquences de ce Transfert afin d'accompagner l'intégration des Salariés transférés au sein de Carrefour Hypermarchés SAS et de les rassurer au plus tôt sur leur statut collectif futur.

  Elles se sont en conséquence réunies afin de négocier, sur le fondement de l'article L. 2261-14-3 du Code du travail, les termes d'un accord de substitution anticipé applicable dès la date du Transfert.

  Aux termes de ces négociations, qui se sont déroulées lors des réunions des 10 mai, 3, 18 et 30 juin 2020, les Organisations syndicales et les Sociétés sont parvenues à la conclusion du présent accord.

MHC

PARTIE 1 OBJET

Le présent accord a pour objet de définir :

- des mesures d'harmonisation des statuts collectifs susceptibles de coexister du fait du Transfert (*Partie 2*) ;

- des mesures d'adaptation applicables aux seuls Salariés transférés afin de faciliter leur intégration au sein de Carrefour Hypermarchés SAS (*Partie 3*) ;

- Des mesures relatives à l'accueil et l'intégration des collaborateurs transférés (*Partie 4).*

Il vaut accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14-3 du Code du travail et se substitue en conséquence, à la date du Transfert, à l'ensemble des conventions et accords collectifs applicables au sein de Carrefour Banque, qui auraient été mis en cause du fait du Transfert.

Il se substitue également dès cette date aux décisions unilatérales et usages existant au sein de Carrefour Banque.

PARTIE 2 MESURES D'HARMONISATION

Afin d'harmoniser les statuts il est convenu :

- d'aligner immédiatement le statut collectif des Salariés transférés sur le statut collectif des salariés de Carrefour Hypermarchés SAS ;

- de conserver le dispositif de la Rémunération Variable Individuelle (ci-après « ***RVI*** ») au sein de Hypermarchés SAS, en l'étendant à toutes les catégories de personnel concerné (telles que définies ci-après).

2.1. CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE

La convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire sera applicable aux Salariés transférés à compter de la date du Transfert. Elle se substituera à la convention collective nationale des sociétés financières, qui cessera donc de s'appliquer à ces salariés dès cette date.

2.2. CONVENTION ET ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE

Les Salariés transférés bénéficieront dès la date du Transfert de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour applicable à l'ensemble des salariés de Carrefour Hypermarchés SAS (ci-après la « ***Convention Collective d'Entreprise Carrefour*** »), et plus généralement l'ensemble des accords collectifs d'entreprise applicables au sein de Carrefour Hypermarchés SAS.

MHC

Cette convention et ces accords se substitueront à la Convention Collective d'Entreprises, et plus généralement à l'ensemble des accords collectifs d'entreprise applicables au sein de Carrefour Banque, qui cesseront de s'appliquer à ces salariés à compter de cette date.

2.3. CLASSIFICATION

Afin d'intégrer les Salariés transférés à la classification de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour, il sera fait application de la table de correspondance figurant en Annexe 1 du présent accord.

Cette intégration s'accompagne de la garantie de rémunération prévue à l'article 3.2.1. ci-dessous.

Par ailleurs, la Direction de Carrefour Hypermarchés SAS s'engage à ouvrir une négociation afin d'intégrer formellement ou d'adapter, dans ses classifications, les fonctions de conseiller des services financiers, conseiller technicien des services financiers, et animateur technicien des services financiers, sur la base exclusive des éléments prévus en annexe II.

2.4. DISPOSITIF DE LA REMUNERATION VARIABLE INDIVIDUELLE

Les salariés occupant un emploi de conseiller des services financiers, conseiller technicien des services financiers, et animateur technicien des services financiers dans les services financiers[1], qu'ils soient transférés de Carrefour Banque, directement embauchés par Carrefour Hypermarchés SAS, ou qu'ils aient bénéficié d'une mobilité interne sur ces emplois au sein de Carrefour Hypermarchés SAS, percevront une rémunération variable individuelle (RVI) dont les modalités seront fixées par l'employeur.

Ces objectifs seront pertinents, mesurables et réalisables. Les critères porteront sur l'ensemble de la gamme des produits distribués et seront adaptés au potentiel commercial du magasin.

Il est précisé que la RVI se substitue à tout autre élément de rémunération variable basée sur des objectifs individuels qui serait prévu par des dispositions conventionnelles ou d'éventuels engagements unilatéraux.

PARTIE 3 MESURES D'ADAPTATION DESTINEES AUX SALARIES TRANSFERES

Ces mesures, applicables aux seuls Salariés transférés afin d'accompagner leur intégration au sein de Carrefour Hypermarchés SAS, consistent :

- d'une part, en des mesures transitoires, ayant vocation à s'appliquer pour une durée déterminée (3.1);
- d'autre part en des mesures permanentes, ayant vocation à s'appliquer pour une durée indéterminée (3.2).

[1] c'est-à-dire occupant l'un de ces emplois à titre principal

MHC

3.1. MESURES TRANSITOIRES

3.1.1. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les mesures prévues ci-après sont destinées à faciliter le changement de période de prise de congés légaux et conventionnels pour les Salariés transférés et à adapter leur modalité d'organisation du temps de travail jusqu'au 31 décembre 2020.

Il est en effet rappelé que la période de référence en matière de durée du travail et la période de prise des congés sont différentes au sein de Carrefour Hypermarchés SAS (pour la durée du travail, du lundi suivant le dernier dimanche de décembre N-1 au dernier dimanche de décembre N et, pour les congés payés, du 1er janvier au 15 décembre) et de Carrefour Banque (du 1er juin au 31 mai N+1).

Afin de tenir compte de cette situation, les présentes dispositions organisent, pour les Salariés transférés, la gestion de la période transitoire allant du 1er juin au 31 décembre 2020 en matière de temps de travail et de congés payés (ci-après la « *Période transitoire »).*

Les dispositions conventionnelles autres que celles visées ci-après ne sont pas aménagées pendant la Période transitoire. En conséquence ces dispositions seront applicables dans les conditions habituelles jusqu'au 31 août 2020 si elles sont issues de la Convention d'Entreprises de Carrefour Banque, et à partir du 1er septembre 2020 si elles sont issues de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

3.1.1.1 Aménagement du temps de travail – Modulation

Les Salariés Transférés relèveront, à compter de la date du Transfert (soit le 1er septembre 2020), du dispositif de modulation prévu par la Convention d'Entreprise Carrefour Hypermarchés.

Programme de modulation et période de décompte

Un programme de modulation indicatif établi pour la Période transitoire (allant du 1er juin au 31 décembre 2020) a été présenté au CSE de Carrefour Banque le 23 juin 2020.

Transfert des compteurs de modulation

Jusqu'à la date du Transfert, et conformément à la Convention d'Entreprises de Carrefour Banque, le compteur de modulation sera majoré des heures effectuées au-delà de 36 heures ou minoré des heures réalisées en deçà de 36 heures (dans la limite d'une variation de plus ou moins 4 heures).

A compter de la date du Transfert, soit du 1er septembre 2020 :

- Les compteurs de modulation des Salariés transférés seront transférés au sein de Carrefour Hypermarchés SAS ;
- Conformément à la Convention d'Entreprise Carrefour, le compteur de modulation sera majoré des heures effectuées au-delà de 35 heures ou minoré des heures réalisées en deçà de 35 heures (dans la limite d'une variation de plus ou moins 3 heures).

Jours de repos supplémentaires

Les Salariés transférés bénéficieront, au titre de la Période transitoire, d'un nombre total de jours de repos de **4 jours ouvrables** calculés comme suit :

MHC

- Pour la période allant du 1er juin au 31 août 2020 :
  - 3/12 x 7 jours ouvrés[2] = 1,75 jour ouvré
  - 1,75 jour ouvré correspond à 2,10 jours ouvrables

- Pour la période allant du 1er septembre au 31 décembre 2020 :
  - 4/12 x 6 jours ouvrables[3] = 2 jours ouvrables

Soit un total de 4,10 arrondis à 4 jours.

Il est toutefois rappelé que pour les employés les jours de repos supplémentaires octroyés au sein de Carrefour Hypermarchés SAS sont soumis à une condition d'ancienneté d'au moins 3 mois au premier jour de la période annuelle de décompte. Il sera fait application, le cas échéant de cette condition pour le calcul des jours de repos supplémentaires dus au titre de la période du 1er septembre au 31 décembre 2020.

Ces jours de ces repos seront acquis et pris sur la Période transitoire conformément aux modalités de prise des jours de repos prévus au sein de Carrefour Banque jusqu'au 31 août et à celles de Carrefour Hypermarchés SAS à compter du 1er septembre 2020

Traitement des heures excédentaires en fin de Période transitoire

Au terme de Période transitoire les heures excédentaires des compteurs de modulation seront au choix du salarié :

- soit payés au taux majoré de 25% ;
- soit remplacées par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 2-3 de l'Annexe 1 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

Au-delà du contingent, fixé conventionnellement au contingent légal annuel proratisé sur la Période transitoire, soit 129 H, ces heures seront automatiquement remplacées par un repos compensateur.

3.1.1.2 Décompte du temps de travail en jour sur l'année

Période de référence
Pendant la Période transitoire, pour les Salariés transférés soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, la période de référence est fixée du 1er juin au 31 décembre 2020.

Calcul du nombre de jours du forfait pour la période de référence
Le nombre de jours à travailler (jours de référence de la Période transitoire) est calculé sur la base d'un forfait annuel de 215 jours (journée de solidarité incluse), au prorata du nombre de jours calendaires de la Période transitoire :

215 x 214 / 366 = 125,71 jours arrondis **à 126 jours**
(étant précisé qu'il y a 214 jours calendaires entre le 1er juin et le 31 décembre 2020).

---

[2] Nombre de jours de repos supplémentaires prévus par la Convention collective d'Entreprises de Carrefour Banque en contrepartie d'une durée moyenne hebdomadaire de 36h
[3] Nombre de jours de repos supplémentaires prévus par la Convention collective d'Entreprises Carrefour

MHC

Jour de repos

Les Salariés transférés bénéficieront, en cas de travail effectif pendant toute la Période transitoire, de la garantie d'un nombre total de jours de repos de 8 jours ouvrables, calculé comme suit :

- <u>Pour la période allant du 1er juin au 31 août 2020 :</u>
  - 3/12 x 12 jours ouvrés = 3 jours ouvrés
  - 3 jours ouvrés correspondent à 3,61 jours ouvrables
- <u>Pour la période allant du 1er septembre au 31 décembre 2020 :</u>
  - 4/12 x 14 jours ouvrables = 4,67

Soit un nombre total de 8,28 arrondi à 8 jours ouvrables

Ces jours de repos seront acquis et pris sur la Période transitoire conformément aux modalités de prise de Carrefour Banque du jusqu'au 31 août et à celles de Carrefour Hypermarchés SAS à compter du 1er septembre.

<u>Traitement des jours excédentaires en fin de Période transitoire</u>

Au terme de Période transitoire les jours excédentaires par rapport au nombre de jours de référence de la Période transitoire seront au choix du salarié :

- soit payés au taux majoré de 25% ;
- soit versés dans le CET, sans majoration et sans application des plafonds de l'accord de Carrefour Hypermarchés SAS en date du 30 janvier 2020.

3.1.2. CONGÉS PAYÉS

Les jours de congés payés acquis et non pris par les Salariés transférés à la date du Transfert seront transférés et convertis en jours ouvrables. Si la conversion n'aboutit pas à un nombre entier, le nombre de jours de congés payés transférés sera arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de prise des congés payés au sein de Carrefour Hypermarchés SAS prend fin en principe au 15 décembre 2020.

Néanmoins, pour les Salariés transférés, le reliquat des congés payés non pris au 15 décembre 2020 seront placés sur un compteur de congés payés transitoire. Les jours placés sur ce compteur devront être soldés en priorité, entre le 1er janvier 2021 et le 15 décembre 2021.

La faculté de reporter les congés payés non pris est un mécanisme temporaire lié à la gestion de la Période transitoire pour les Salariés transférés.

A titre exceptionnel, en raison de la date du Transfert, les Salariés transférés auront la possibilité d'exprimer leurs souhaits concernant les dates de congés de l'année 2021 jusqu'au 15 octobre 2020.

3.1.3. CONGES POUR ANCIENNETE

Il est précisé que les jours de congé pour ancienneté acquis chez Carrefour Banque à la date du Transfert sont repris par Carrefour Hypermarchés SAS

MHC

3.1.4. CET

Les droits détenus par les Salariés transférés sur le CET de Carrefour Banque seront transféré sur le CET de Carrefour Hypermarchés SAS sans que le plafond global de jours prévu par l'accord de Carrefour Hypermarchés SAS en date du 30 janvier 2020 de ne puisse faire obstacle à ce transfert.

Les plafonds prévus par cet accord[4] seront en revanche applicables à l'alimentation du CET par les Salariés transférés, à compter du 1er septembre 2020. L'atteinte de ces plafonds sera appréciée en tenant compte des droits transférés.

La valorisation des jours se fera conformément aux règles applicables au sein de Carrefour Hypermarchés SAS

3.1.5. PRIME DE FIN D'ANNEE 2020

Les Salariés transférés bénéficieront de la prime de fin d'année dans les conditions prévues au sein de Carrefour Hypermarchés SAS.

Toutefois, à titre exceptionnel pour l'année 2020, pour les Salariés transférés :

- La condition minimale d'ancienneté de 12 mois exigée par la Convention Collective d'Entreprise Carrefour pour bénéficier de la prime de fin d'année, appréciée au 1er décembre, est exceptionnellement réduite à 3 mois ;

- Le montant de la prime de fin d'année, calculé sur une mensualité du dernier salaire mensuel de base (majorée le cas échéant de l'indemnité compensatrice « Financier 2020 »).visée au 3.2.1. ci-après, sera proratisé en fonction de la durée de l'ancienneté acquise au 1er décembre 2020 rapportée à une durée de 12 mois.

Sous réserve des aménagements prévus par le présent Article, la prime de fin d'année 2020 sera calculée en en appliquant l'ensemble des autres dispositions prévues par la Convention Collective d'Entreprise Carrefour (Article 2-2.3 Titre 2), notamment celles relatives aux réductions prévues en cas d'absence ou de cessation du contrat de travail qui seront alors appliquées au montant résultant du calcul ci-dessus.

3.1.6. FORMALISATION SUR LES BULLETINS DE PAIE

Les ajustements formels rendus nécessaires pour l'application des dispositions prévues ci-dessus pourront être réalisés sur les fiches de paie jusqu'au mois d'octobre 2020 inclus.

3.1.7. INDEMNITÉ DE DÉPART ET DE MISE À LA RETRAITE

3.1.7.1 Dispositions générales relatives à l'indemnité de départ et de mise à la retraite

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite des Salariés transférés sera calculée :

- selon les modalités prévues par l'article 10 intitulé « Allocation de départ à la retraite » de l'annexe I de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour pour les salariés ayant le statut d'employé,

[4] ou par tout autre accord qui viendrait le remplacer ou lui succéder au sein de Carrefour Hypermarchés SAS

MHC

- selon les modalités prévues par l'article 9 intitulé « Allocation de départ en retraite » de l'annexe II de la Convention collective d'Entreprise Carrefour pour les salariés ayant le statut d'agent de maîtrise,
- selon les modalités prévues par l'article 10 intitulé « *Allocation de départ en retraite* » de l'annexe III de la Convention collective d'Entreprise Carrefour, pour les salariés ayant le statut de cadre,
- en tenant compte de la présence au sein de Carrefour Banque.

Il sera toutefois fait application de certaines dispositions transitoires, dans les conditions prévues par les articles 3.1.7.2 et 3.1.7.3. ci-dessous.

Pour l'ensemble des présentes dispositions, la date de départ ou de mise à la retraite s'entend de la date de fin du contrat de travail.

3.1.7.2 Dispositions transitoires spécifiques aux employés

Les Parties constatent que, concernant les modalités de calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, l'application des dispositions de la Convention Collective d'Entreprises de Carrefour Banque peut, selon les tranches d'ancienneté, conduire à une solution plus ou moins favorable pour le salarié que celles de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour.

Il est en conséquence convenu que les Salariés transférés ayant le statut d'employé et au moins 2 ans d'ancienneté à la date du Transfert pourront, lors de leur départ ou de leur mise à la retraite et s'ils sont toujours dans la catégorie « employés » à cette date, se prévaloir des règles de calcul de l'indemnité de départ ou de de mise à la retraite prévues par la Convention Collective d'Entreprises de Carrefour Banque à la date des présentes, telles que rappelées ci-dessous, si elles leur sont plus favorables que celles applicables au sein de Carrefour Hypermarchés SAS.

Rappel des règles de calcul de l'indemnité de départ et de mise à la retraite prévues par la Convention collective Banque à la date des présentes (article 3 du Titre 12 de la Partie 2)

Pour le personnel de la catégorie « Employé »

Pour une présence ininterrompue dans la Société de 2 à 5 ans, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est calculée sur la base de 2/10ème de mois par année de présence dans la Société.
Au-delà de 5 ans de présence interrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 3/10ème de mois par année de présence dans la Société.
L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.

Le montant de l'indemnité sera calculé selon les modalités applicables au sein de Carrefour Hypermarché, en prenant en compte le cas échéant l'indemnité compensatrice « Financier 2020 »).visée au 3.2.1. ci-après.

Cette disposition particulière s'applique jusqu'au 1er septembre 2025, aux départs ou mises à la retraite dont la date (fin du contrat de travail) sera antérieure à cette date.

3.1.7.3 Dispositions transitoires spécifiques aux cadres

En ce qui concerne les Salariés transférés ayant le statut cadre à la date du transfert, le calcul du plafond de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite « cadres » s'appliquera de la façon suivante :

- en cas de départ ou de mise à la retraite entre le 1er septembre 2020 et le 31 août 2021, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 15 mensualités ;

ELL SM MHC

- en cas de départ ou de mise à la retraite entre le 1er septembre 2021 et le 31 août 2023, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 12 mensualités ;
- en cas de départ ou de mise à la retraite entre le 1er septembre 2023 et le 31 août 2024, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 10 mensualités ;
- en cas de départ ou de mise à la retraite entre le 1er septembre 2024 et le 31 août 2025, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 8 mensualités ;
- en cas de départ ou de mise à la retraite à compter du 1er septembre 2025, le plafond du montant brut de l'allocation de départ en retraite est fixé à 6 mensualités.

Par ailleurs, compte tenu de l'application de ces plafonds, les Salariés transférés ayant le statut de cadre à la date du Transfert, percevront une prime exceptionnelle, dans les conditions et selon les modalités détaillées ci-après.

Cette prime exceptionnelle sera versée aux salariés concernés dans les 3 mois suivant la date de leur Transfert effectif au sein de la Société Carrefour Hypermarchés SAS. Son montant sera déterminé en fonction de leur ancienneté à la date dudit Transfert et selon le barème prévu ci-après.

Le salaire mensuel de base pris en considération pour le calcul de la prime exceptionnelle sera le salaire mensuel brut de base de septembre 2020 (est ainsi exclu tout autre élément de rémunération tels que les primes, rémunérations variables ou exceptionnelles de toute nature).

Les salariés concernés pourront opter pour le versement de la prime exceptionnelle sous forme pécuniaire ou sous la forme de jours additionnels de repos qu'ils placeront dans les compteurs Compte Epargne Temps ou Congé de fin de carrière, sans que les plafonds prévus par l'accord de Carrefour Hypermarchés SAS en date du 30 janvier 2020 ne leur soient opposables.

A la demande du salarié, la prime exceptionnelle sous forme pécuniaire pourra être versée en deux ou trois fois, soit 50% en 2020 et 50% en 2021, soit 34% en 2020, 33% en 2021, 33% en 2022.

Afin que les salariés concernés puissent porter leur choix des modalités de versement de la prime à la connaissance de la Société, un formulaire à compléter leur sera adressé au plus tard dans les deux mois suivant leur Transfert.

Tranche d'ancienneté ***(ancienneté à la date du Transfert)***	**Nombre de mois de salaire mensuel de base**	**Nombre de jours de CET**
Moins de 17 ans	0	0
De 17 à 19 ans	0,25	6,5 jours ouvrables pour les cadres
De 20 à 22 ans	0,5	13 jours ouvrables pour les cadres
De 23 à 28 ans	1	26 jours ouvrables pour les cadres
De 29 à 34 ans	2	52 jours ouvrables pour les cadres
35 ans et plus	3	78 jours ouvrables pour les cadres

MHC

3.1.8. PRIME EXCEPTIONNELLE D'INTEGRATION

En complément des dispositions prévues par le présent accord, il est convenu que les Salariés transférés percevront, sur la paye du mois de septembre, une prime exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 260 euros bruts.

Cette prime d'intégration a notamment pour objet de compenser, de façon globale et forfaitaire, les divers avantages dont ces salariés bénéficiaient avant le Transfert au titre du statut collectif en vigueur au sein de Carrefour banque, qui cesseront de s'appliquer après le Transfert chez Carrefour Hypermarchés.

3.2. MESURES PERMANENTES

3.2.1. GARANTIE DE REMUNERATION

Les Salariés transférés concernés conserveront *a minima* le salaire mensuel de base correspondant à leur durée contractuelle de travail perçu en application de leur coefficient d'origine et des grilles de salaires de Carrefour Banque au cours du mois précédant le Transfert.

Ce principe sera mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- Chaque Salarié transféré sera repositionné sur la grille de classification applicable au sein de Carrefour Hypermarchés SAS, dans les conditions prévues par l'article 2.3 et par l'Annexe 1 du présent accord.

- Il bénéficiera alors du salaire de base prévu pour le niveau et l'échelon de repositionnement, correspondant à sa durée de travail contractuelle.

- Si le nouveau salaire mensuel de base déterminé suite au repositionnement sur les grilles de classification de Carrefour Hypermarchés SAS est inférieur au salaire mensuel de base perçu en application du coefficient d'origine et des grilles Carrefour Banque avant la date du Transfert (pour la même durée de travail contractuelle), le Salarié transféré bénéficiera d'une indemnité compensant cette différence (dite l' indemnité compensatrice « Financier 2020 »).

  Le montant de cette indemnité sera pris en compte dans la base de calcul des différentes primes prévues par la Convention Collective d'Entreprise Carrefour (prime de fin d'année, prime de vacances et complément de prime de vacances etc.) ainsi que dans la valorisation du CET.

  Elle évoluera de la même façon que l'évolution des grilles de salaire, selon les dispositions des accords conclus dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

  Par ailleurs, les indemnités compensatrices et la prime d'ancienneté « gelées » dont ils bénéficiaient au sein de Carrefour Banque à la date du Transfert en sus de leur salaire mensuel de base leur seront maintenues au sein de Carrefour Hypermarchés SAS dans les mêmes conditions (i.e. elles demeureront « gelées »).

MHC

3.2.2. AVANTAGES SUR LES PRODUITS FINANCIERS ET BANCAIRES

Les Salariés transférés bénéficiaient, avant le Transfert, d'avantages spécifiques accordés par Carrefour Banque, liés à l'activité bancaire de cette société, qui n'existent pas au sein de Carrefour Hypermarchés SAS.

Les organisations syndicales ont fait valoir que la perte de ces avantages, pour les salariés concernés, leur était fortement préjudiciable et était susceptible de remettre en cause des engagements pris par ces derniers ou des projets personnels en cours.

A titre exceptionnel, il est convenu que les Salariés transférés continueront à bénéficier des avantages visés ci- après postérieurement à leur transfert, tant qu'ils occuperont des fonctions dans les services financiers et sous réserve qu'ils soient toujours octroyés par Carrefour Banque à ses propres salariés.

Ces avantages seront exclusivement les suivants :

- La gratuité de la Carte Gold pour le collaborateur (y compris le collaborateur retraité) et son conjoint ;
- Un avantage sur le prêt personnel en bénéficiant toute l'année du taux d'appel client toute tranche et toute durée.
- Un avantage sur le prêt personnel, sous forme d'une remise d'un point sur le taux client le plus bas appliqué entre novembre et janvier (avec un taux plancher final à 0,8%) ;
- La remise sur achat deux fois par an sur un paiement en 10 fois et deux fois par le bénéfice du taux d'appel toute tranche toute durée pour le prêt personnel et frais de dossier offerts ;
- Le taux préférentiel de 5% pour un rachat de crédit entre janvier et novembre ;
- Une rémunération supplémentaire de 0,2% sur le livret d'épargne ;
- Une remise de 22% sur les assurances, ainsi qu'une mensualité gratuite sur une assurance Carma;
- Le bénéfice du tarif nouvelle affaire pour tout renouvellement de contrat d'assurance habitation / auto ;
- L'assurance scolaire offerte ;

Ces avantages se substituent aux avantages de même nature (i.e. des avantages accordés sur des produits bancaires ou d'assurance) qui seraient accordés aux salariés de Carrefour Hypermarchés ;

Ces avantages suivront les régimes social et fiscal en vigueur.

3.2.3. ORGANISATION DU TRAVAIL

L'une des finalités du projet d'intégration des services financiers au sein des Pôles Services est de permettre à ces services de pouvoir être proposés sur tout le créneau horaire d'ouverture des hypermarchés.

Ainsi, il est rappelé que l'organisation du travail (répartition des horaires, amplitude journalière...) sera celle en vigueur au sein de Carrefour Hypermarchés SAS.

Toutefois, et compte tenu des modalités d'organisation du travail en vigueur avant le Transfert, il est convenu que les Salariés transférés verront leurs horaires planifiés sur le créneau 9 heures / 20 heures.

MHC

PARTIE 4 MESURES RELATIVES A L'INTEGRATION DES COLLABORATEURS TRANSFERES

La Direction rappelle que la nouvelle organisation des services financiers au sein de l'hypermarché doit permettre à Carrefour Banque de développer son activité tout en créant pour Carrefour Hypermarchés SAS une nouvelle attractivité et une nouvelle synergie.

Cette nouvelle organisation représente un enjeu fort pour le groupe Carrefour comme pour ses clients.

Elle représente également un enjeu majeur pour ses collaborateurs, et d'abord ceux des services financiers, qui voient leur relation de travail transférée de Carrefour Banque à Carrefour Hypermarchés SAS.

La Direction réaffirme donc sa volonté d'assurer l'intégration de ces collaborateurs des services financiers dans les meilleures conditions possibles.

Cette volonté s'exprime au travers de l'accord de substitution.

Cette volonté s'exprime également au travers des engagements particuliers qui doivent permettre d'accompagner au mieux chaque collaborateur.

Ainsi, la Direction s'engage à remettre à chaque Salarié transféré un kit d'accueil, qui explicitera notamment :

- La stratégie, l'organisation, les services et les différents métiers de l'hypermarché ;
- L'organisation des services financiers au sein des hypermarchés, et notamment organisation du réseau national d'animation, les synergies avec Carrefour Banque, l'immersion dans les pôles services etc. ;
- Les liens et les contacts utiles (les contacts utiles : le MRH, mon responsable de Pôle, le manager sécurité, le référent handicap et diversité magasin (si besoin d'adapter le poste de travail) ; les outils & services des Hypermarchés : APGIS, Digiposte, ...).

Elle s'engage également à mettre en place des journées d'immersion dans les différents pôles de l'hypermarché, pour permettre aux Salariés transférés de mieux comprendre les métiers et de faire la connaissance de leurs futurs collègues.

Enfin, elle s'engage à organiser des journées d'intégration qui rassembleront l'ensemble des collaborateurs du Pôle Service, y compris les Salariés transférés, pour préparer son ouverture.

Par ailleurs, en ce qui concerne les Salariés transférés statut « cadre », la Direction s'engage à ce qu'un entretien soit organisé avec les responsables RH régionaux afin d'évoquer leur parcours professionnel (carrière, formations réalisées...) et leurs projets.

Si les managers le souhaitent, les responsables RH régionaux pourront leur faire bénéficier d'un entretien de transition professionnelle afin :

- d'échanger quant à leurs souhaits d'évolution et/ou de mobilité professionnelle ;
- de les informer sur les dispositifs dont ils peuvent bénéficier en terme d'accompagnement à la mobilité professionnelle.

La Direction restera vigilante afin que puisse être adapté ou complété ce dispositif autant qu'il en sera besoin.

Plus généralement, la Direction veillera à ce que l'ensemble des collaborateurs, employés et cadres, comprennent et partagent les enjeux de l'intégration des services financiers au sein des hypermarchés et réservent le meilleur accueil aux Salariés transférés.

PARTIE 5 STIPULATIONS FINALES

5.1. DATE D'EFFET ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est conclu sous condition suspensive de la réalisation du Transfert et entrera en vigueur à compter de la date du Transfert, sous réserve des dispositions relatives à la Période transitoire.

5.2. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Les Parties conviennent de mettre en place une commission de suivi, permettant de suivre la bonne application du présent accord, et plus généralement de suivre l'évolution des services financiers au sein de l'hypermarché.

Cette commission, qui sera constituée par 4 représentants de chaque organisation syndicale signataire représentative au sein de Carrefour Hypermarchés SAS, signataire de l'accord.

Elle se réunira deux fois par an, dont une première réunion au plus tard 4 mois après la date du Transfert.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où une disposition règlementaire ou légale viendrait à rendre inapplicable une des dispositions du présent accord, une réunion de la commission de suivi serait alors organisée, avant, le cas échéant, que des négociations soient engagées.

5.3. REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales.

5.4. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il sera également déposé en :

- un exemplaire auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion ;
- deux exemplaires en versions électroniques sur la plateforme de Téléprocédure du ministère du travail, accessible sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dont une version intégrale signée par les Parties au format .PDF et une version publiable au format .DOCX de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques.

MHC

Il sera ensuite mis à disposition et affiché dans les lieux de travail.

Fait à Massy, le 24 juillet 2020 en 15 exemplaires originaux.

Pour la Direction ***Carrefour Hypermarchés SAS***	***Pour la Direction*** ***Carrefour Banque***
Madame Marie-Hélène CHAVIGNY Directrice des Ressources Humaines	Monsieur David ROHMER Directeur des Ressources Humaines
Pour les organisations syndicales ***Carrefour Hypermarchés SAS***	***Pour les organisations syndicales*** ***Carrefour Banque***
La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes (F.G.T.A./F.0.), Monsieur Dominique MOUALEK	La **Fédération des Employés et Cadres Forces Ouvrière,** Madame Laurence DULOUT
La Fédération des Services C.F.D.T., Monsieur Thierry BABOT	**L'Union Nationale des Syndicats Autonomes,** Madame Samira MANOUF
Le Syndicat national CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (S.N.E.C. C.F.E.-C.G.C. Agro), Monsieur Christophe VANDESBOCH	**Le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC C.F.E.- C.G.C)** Madame Edith LE LAYEC
La Confédération Générale du Travail (C.G.T.), Monsieur Franck GAULIN	**La Fédération C.G.T. Banques et Assurances,** Monsieur Ervin BALILAJ

MHC

ANNEXE 1 – TABLEAU DE CORRESPONDANCE DES CLASSIFICATIONS

Carrefour Banque				Carrefour Hypermarchés		
Libellé	**CSP**	**Coef**	->	**Libellé**	**CSP**	**Niveau/échelon**
Conseiller	Employé	230 A	->	Conseiller des services financiers	Employé	III A/B/C*
Conseiller	Employé	230 B	->	Conseiller des services financiers	Employé	III A/B/C*
Conseiller	Employé	235 A	->	Conseiller Technicien des services financiers	Employé	III C (techniciens)
Conseiller	Employé	235 B	->	Conseiller Technicien des services financiers	Employé	III C (techniciens)
Animateur	Employé	240	->	Animateur Technicien des services financiers	Employé	IV A/B*
Animateur	Employé	245	->	Animateur Technicien des services financiers	Employé	IV A/B*
Animateur	Employé	265	->	Animateur Technicien des services financiers	Employé	IV C
Manager	Cadre	360	->	Manager	Cadre	VII A/B*
Manager	Cadre	400	->	Manager	Cadre	VII A/B*
Manager	Cadre	450	->	Manager	Cadre	VII A / B*
Manager	Cadre	550	->	Manager	Cadre	VII A/B*

* En fonction de l'ancienneté conformément à la classification de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour

MHC

ANNEXE 2 – PROPOSITION DE DEFINITIONS DE FONCTION

CONSEILLER(E) DES SERVICES FINANCIERS	Niveau III A/B/C

Vend à des clients, notamment des produits et services financiers et d'assurances

- Recherche le contact avec le client et le prospect. Lui réserve un contact et un accueil de qualité
- Maîtrise les différentes phases d'un entretien de vente, de négociation et de fidélisation
- Propose la solution la plus adaptée à la demande ou au besoin du client
- Prend en compte les critères de sélection définis par l'entreprise pour l'attribution des produits et services (sélection des risques et des acceptations)
- Oriente le client vers le produit ou le service le plus adapté à ses besoins et à son budget. Lui propose des produits ou services complémentaires
- Favorise la vente et la multi détention de produits et services financiers et d'assurance
- Constitue les dossiers clients. Etablit les contrats.
- Identifie et analyse les problèmes. Propose des solutions adaptées propres à les résoudre et à en faire une opportunité commerciale
- Promeut les produits et services et développe le portefeuille clients
- Installe, vérifie et gère son fond de caisse et son stock de documents. Effectue les opérations de gestion courante.

Conseiller des Services Financiers Niveau III A : Conseiller débutant.

Conseiller des Services Financiers Niveau III B : : collaborateur ayant une expérience de 6 mois sur le poste de Conseiller des Services Financiers niveau III A.

Conseiller des Services Financiers Niveau III C (ancienneté) : collaborateur ayant une ancienneté de 20 ans dans le groupe et ayant intégré récemment les Services Financiers par mobilité interne

CONSEILLER(RE) TECHNICIEN(NE) DES SERVICES FINANCIERS	Niveau III C

Est affecté à ce niveau, le conseiller des services financiers qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des missions nécessitant une prise d'initiative et de responsabilités.

Cette part d'initiative est appréciée après 36 mois d'expérience sur le poste de « Conseiller des Services Financiers », et après avoir réalisé sur ce dernier poste, 80 % des missions de la fiche de poste a minima au niveau attendu et ayant démontré 80 % des compétences relatives à son métier a minima au niveau attendu (éléments formalisés lors de son dernier entretien d'évaluation) .

Il aura également démontré des capacités à transmettre ses savoirs faire.

Afin de reconnaitre son expertise, les missions suivantes complémentaires lui seront confiées :

- Recueil et diffusion des bonnes pratiques auprès de ses collègues
- Diffusion et contrôle de l'application des procédures et informations métier

MHC

ANIMATEUR(TRICE) TECHNICIEN(NE) DES SERVICES FINANCIERS	Niveau IV A/B/C

En plus des activités prévues aux fonctions de « Conseiller des Services Financiers » et « Conseiller Technicien des Services Financiers », l'Animateur Technicien des Services Financiers Niveau IV A (débutant) contribue notamment à l'organisation et à l'animation de l'équipe en relation avec son manager.

- Contribue à la coordination et au travail de l'équipe
- Accompagne la mise en œuvre des plans de progrès des collaborateurs fixés par le Manager
- Diffuse, fait respecter et contrôle l'application des procédures et des informations métiers
- Veille au respect des procédures de souscription par l'équipe
- Accueille les collaborateurs nouvellement embauchés. Leur permet d'intégrer leur poste dans de bonnes conditions
- Participe à la montée en compétence de l'équipe par un accompagnement technique et une transmission de ses connaissances métiers et réglementaire.
- Favorise l'adhésion des collaborateurs aux objectifs et décisions de l'entreprise
- Assure une bonne communication au sein de l'équipe

Animateur Technicien des Services Financiers (Niveau IV B) : collaborateur ayant 12 mois d'expérience sur la fonction et ayant sur ce dernier poste, réalisé 65 % des missions de la fiche de poste a minima au niveau attendu et ayant démontré 65% des compétences relatives à son métier a minima au niveau attendu (éléments formalisés lors de son dernier entretien d'évaluation).

Animateur Technicien des Services Financiers (Niveau IV C) : est affecté à ce coefficient, l'animateur très qualifié qui, du fait de son expérience, est en mesure de réaliser des travaux nécessitants des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant être amené à exercer des fonctions de commandement ou de décision.

MHC