

Négociation Annuelle Obligatoire 2022
Accord collectif d'entreprise du 19 avril 2022

Entre

La Société Carrefour Banque, sise 9 avenue du Lac – 91051 EVRY Cedex, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Gaëlle YON, Directrice des Ressources Humaines,

D'une Part,

Et les organisations syndicales ci-dessous désignées :

La Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière, représentée par Madame Laurence DULOUT et/ou Madame Sophie OURSOUL, Déléguées syndicales dûment habilitées.

Le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC C.F.E.- C.G.C) représenté par Madame Odile DI BELLO et/ou Madame Sandrine DE MATTEIS, Déléguées syndicales dûment habilitées.

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes, représentée par Madame Samira MANOUF et/ou Madame Véronique BERRADIA et/ou Madame Sandrine D'ALEO, Déléguées syndicales dûment habilitées.

La Fédération C.G.T. Banques et Assurances, représentée par Monsieur Julien BRARD et/ou Madame Kathy SEVENSTER, Délégués syndicaux dûment habilités.

D'autre part.

9) 1


PREAMBULE

Les représentants de la Direction et les délégations des Organisations Syndicales se sont réunis le 10 mars 2022, le 22 mars 2022 et le 5 avril 2022, afin d'aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-15 et suivants du code du travail dont :

- La rémunération,
- Le temps de travail,
- Le plan de mobilité.

Il est ici rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques portant d'une part sur l'intéressement, d'autre part sur la participation, le PEG et le PERCO au niveau du Groupe Carrefour.

Les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes et le suivi de leur mise en œuvre font l'objet d'un accord collectif de groupe spécifique signé le 9 mars 2020.

Au cours de la première réunion du 10 mars 2022, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, des informations portant notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans le secteur de la grande distribution et des sociétés financières ainsi qu'un bilan complet en termes d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations, de durée du travail et les données économiques. Au cours de la deuxième réunion du 22 mars 2022, les Organisations Syndicales ont présenté leurs revendications.

En dépit d'un contexte social particulièrement difficile, accentué par la crise sanitaire liée à l'épidémie du virus « Covid-19 » et d'un contexte économique toujours défavorable, la Direction a souhaité rappeler cette année encore l'importance du dialogue social. L'entreprise étant dans une période de transition et de transformation, il est indispensable de développer une communication sociale sur l'ensemble des projets afin de donner de la visibilité aux différents acteurs.

Par ailleurs, la Direction, consciente de la difficulté des contextes économiques et sociaux actuels et au vu des principales revendications des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, a centré ses propositions sur des mesures principalement axées sur la rémunération, le pouvoir d'achat, ainsi que sur des mesures sociales.

Ces principales mesures ont été discutées lors de la réunion du 5 avril 2022.

Les Organisations Syndicales ont accueilli favorablement ces mesures tout en rappelant leur attachement au pouvoir d'achat des salariés dans un contexte économique et sanitaire difficile.

C'est ainsi qu'il a été convenu le présent accord collectif d'entreprise.

1) 2
B
Eon
W

Cet accord collectif d'entreprise s'applique aux salariés de la Société Carrefour Banque qui sont employés par un contrat de travail soumis au droit français et qui exercent habituellement et très principalement leur activité professionnelle salariée sur le territoire national.

TITRE 1 – DEVELOPPEMENT DU POUVOIR D'ACHAT

ARTICLE 1 – GRILLE DE SALAIRES APPLICABLES AU 1^{er} février 2022

La grille de salaires Carrefour Banque Catégorie « Non Cadres » de l'ARTICLE 1 « GRILLE DE SALAIRES » du TITRE 6 « SALAIRE, PRIMES ET AUTRES AVANTAGES FINANCIERS » de l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2011 instituant une Convention collective d'entreprises pour la société Carrefour Banque, est modifiée comme suit à compter du 1^{er} février 2022 :

GRILLE DE SALAIRES (en Euro) au 1^{er} février 2022

Catégorie « Non Cadres » des coefficients 230A à 265

Coefficient ASF	<i>Taux horaire hors forfait pause</i>	<i>Taux horaire forfait pause inclus</i>	<i>Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus</i>
	<i>(en Euro)</i>	<i>(en Euro)</i>	<i>(en Euro)</i>
230A	11,25	11,81	1 790,81
230B	11,49	12,06	1 829,67
235A	11,79	12,38	1 878,07
235B	12,05	12,65	1 918,37
240	12,85	13,49	2 045,93
245	13,42	14,09	2 136,38
265	14,08	14,79	2 242,93

Cette nouvelle grille traduit une augmentation de 1,4 % des salaires à compter du 1^{er} février 2022 par rapport à la grille NAO 2021.

ARTICLE 2 – GRILLE DE SALAIRES APPLICABLES AU 1^{er} juillet 2022

La grille de salaires Carrefour Banque Catégorie « Non Cadres » de l'ARTICLE 1 « GRILLE DE SALAIRES » du TITRE 6 « SALAIRE, PRIMES ET AUTRES AVANTAGES FINANCIERS » de l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2011 instituant une Convention collective d'entreprises pour la société Carrefour Banque, est modifiée comme suit à compter du 1^{er} juillet 2022 :

GRILLE DE SALAIRES (en €uro)
au 1^{er} juillet 2022

Catégorie « Non Cadres » des coefficients 230A à 265

Coef ASF	<i>Taux horaire hors forfait pause</i>	<i>Taux horaire forfait pause inclus</i>	<i>Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus</i>
	<i>(en Euro)</i>	<i>(en Euro)</i>	<i>(en Euro)</i>
230A	11,40	11,97	1 815,81
230B	11,65	12,23	1 855,31
235A	11,96	12,56	1 904,35
235B	12,22	12,83	1 945,28
240	13,03	13,68	2 074,60
245	13,60	14,28	2 166,33
265	14,28	15,00	2 274,30

Cette nouvelle grille traduit une **augmentation de 1,4 %** des salaires à compter du 1^{er} juillet 2022 par rapport à la grille NAO 2022 applicable au 1^{er} février 2022.

ARTICLE 3 – PASSAGE DU COEFFICIENT 235A AU COEFFICIENT 235B

Conformément à l'accord collectif du 9 juillet 2020 (NAO 2020), le personnel relevant de la catégorie « Non cadres » coefficient 235A du Réseau Commercial tel que précisé à l'**ARTICLE 1 « AUGMENTATION DE LA GRILLE DE SALAIRES »** de l'accord collectif du 16 juin 2014 (NAO 2014) de la société Carrefour Banque, pourra bénéficier d'un passage au coefficient supérieur soit 235B après 10 ans d'ancienneté sur le coefficient contre 15 ans auparavant.

ARTICLE 4 – CATEGORIE « CADRES » - SALAIRE MINIMA

4.1. Coefficient 360

A compter du 1^{er} janvier 2022, le salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » coefficient 360 tel que précisé à l'**ARTICLE 2 « CATEGORIE « CADRES » - SALAIRE MINIMA coefficient 360 »** de l'accord collectif du 19 juin 2018 (NAO 2018) de la société Carrefour Banque, est porté à 2 330,00 euros brut.

4.2 Coefficient 400

A compter du 1^{er} janvier 2022, le salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » coefficient 400 tel que précisé au Titre 3 « **Classification des emplois** » de l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2011 instituant une Convention collective d'entreprises pour la société Carrefour Banque, est porté à 2 641,00 euros brut.

4.3 Coefficient 450

A compter du 1^{er} janvier 2022, le salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » coefficient 450 tel que précisé au Titre 3 « **Classification des emplois** » de l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2011 instituant une Convention collective d'entreprises pour la société Carrefour Banque, est porté à 2 796,00 euros brut.

4.4 Coefficient 550

A compter du 1^{er} janvier 2022, le salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » coefficient 550 tel que précisé à l'ARTICLE 3 « **CATEGORIE « CADRES » - SALAIRE MINIMA** » de l'accord collectif du 9 juillet 2020 (NAO 2020) est porté à 2 951,00 euros brut.

4.5 Coefficient 625

A compter du 1^{er} janvier 2022, un salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » coefficient 625 est institué à hauteur de 3 300,00 euros brut.

4.6 Coefficient 700

A compter du 1^{er} janvier 2022, le salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » coefficient 700 tel que précisé à l'ARTICLE 2 « **REMUNERATION DES CADRES** » du Titre 6 « **SALAIRE, PRIMES ET AUTRES AVANTAGES FINANCIERS** » de l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2011 instituant une Convention collective d'entreprises pour la société Carrefour Banque, est porté à 3 600,00 euros brut.

ARTICLE 5 – PRIME SEMESTRIELLE DE PERFORMANCE

La Prime semestrielle dite « de Performance » instituée par l'ARTICLE 2 « **PRIME SEMESTRIELLE DE PERFORMANCE** » de l'accord collectif d'entreprise du 30 juin 2011 (NAO 2011) et modifiée par l'accord collectif d'entreprises du 26 juin 2013 (NAO 2013) est reconduite pour une année à compter du 1er juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023.

L'enveloppe instituée par le même article et modifiée par l'ARTICLE 3 « **PRIME SEMESTRIELLE DE PERFORMANCE** » de l'accord collectif d'entreprise relatif aux NAO 2019 du 27 juin 2019 est reconduite à 6%.

6
B
SDH
YG

ARTICLE 6 – REMISE SUR ACHATS

6.1. Achats en magasin : augmentation de la remise sur achat à titre temporaire

A titre temporaire, pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, et en remplacement des dispositions de l'article 5.1 « Achats en magasin » de l'article 5 « Remise sur achats » du PV de désaccord NAO 2021, le taux de remise sur achat est porté à **12%** pour les achats payés avec la Carte Pass, dans un hypermarché Carrefour intégré ou franchisé ou un supermarché Carrefour Market intégré.

Les parties signataires au présent accord conviennent que le taux de remise sur achat soit porté à **15%** durant le mois de décembre de l'année 2022, pour les achats effectués avec la carte PASS.

Par ailleurs, il est offert la possibilité pour le collaborateur d'effectuer **deux fois** par an un paiement en 3 fois, en 10 fois et en 20 fois sans frais. Le taux de remise sur achat sera également appliqué sur ces paiements en 3 fois, 10 fois et 20 fois sans frais, dans la limite du plafond d'achat annuel.

6.2 Extension de la remise sur achat à compter du 1^{er} juillet 2022

A compter du 1^{er} juillet 2022, l'application de la remise sur achats sera étendue aux achats réalisés dans les magasins « Market » ou « Carrefour Market » en franchise ou en location gérance (hors carburant et fuel). A compter du 1^{er} juillet 2022, la remise sur achats sera également applicable aux achats effectués aux drives des magasins « Market » ou « Carrefour Market » en franchise ou en location gérance (hors carburant et fuel) s'ils sont réalisés à partir du site Carrefour.fr et payés directement via ce site en sélectionnant le logo CB Pass au moment du choix du paiement par carte.

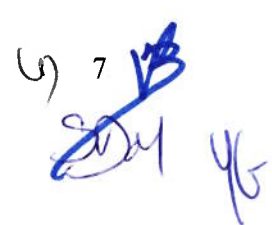
6.3 Remise sur achats additionnelle

Conscients que l'avantage constitué par la remise sur les achats effectués dans les magasins Carrefour par les collaborateurs est un dispositif auquel les salariés sont attachés, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer cet avantage, en permettant aux salariés de bénéficier d'une remise sur achat additionnelle sur certains produits achetés au sein des magasins Carrefour.

Les parties conviennent que le taux de cette remise sur achat sera porté à **15%** pour l'ensemble des produits de la Marque De Distributeur (MDD) du rayon « Produits de Grande Consommation » (PGC), pour les achats effectués avec la carte PASS.

Le présent accord offre de plus aux collaborateurs, une remise sur achat de 5% supplémentaire une fois par an, au titre de la NAO 2022, sur l'achat d'un smartphone, d'une tablette non hybride ou d'un ordinateur.

La présente mesure tient à s'appliquer dans la limite d'un seul achat à compter du 1^{er} juillet 2022 jusqu'au 30 juin 2023.

6) 7 

Cette remise de 5% supplémentaire sera également applicable sur l'achat d'un vélo électrique acheté au sein d'un Hypermarché Carrefour.

La présente mesure tient à s'appliquer dans la limite d'un seul achat à compter du 1^{er} juillet 2022 jusqu'au 30 juin 2023.

6.4. Avantages salariés

6.4.1. Billetterie

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, le personnel de la Société Carrefour Banque 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 12 % sur les achats billetterie proposés par Carrefour Billetterie et payés avec une Carte de paiement Pass.

6.4.2. Voyages

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, le personnel de la Société Carrefour Banque 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 12 % sur les achats voyages proposés par la Société Carrefour Voyage et payés avec une Carte de paiement Pass.

Par ailleurs, cette remise sera également valable sur le site Carrefour Voyages dès lors qu'une solution technique sera opérationnelle.

6.4.3. Fuel domestique

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, le personnel de la Société Carrefour Banque 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 12 % sur les achats de fuel domestique proposés par la Société Carfuel et payés avec une Carte de paiement Pass.

6.4.4. Assurances

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023 le personnel de la Société Carrefour Banque sous réserve d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné et d'être détenteur de la Carte Pass et du Compte Epargne Pass, pourra bénéficier **d'une remise de 22 %** sur les tarifs des assurances délivrées par Carrefour Banque et Assurances sur tout nouveau contrat souscrit ou renouvelé à compter de la date d'application de la présente disposition.

Cette réduction de 22 % s'applique sur les produits suivants : Auto, Habitation, Protection Famille, Remorque caravane, Camping car, Responsabilité Civile vie privée et Chiens chats.

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

Le non prélèvement de la cotisation de juillet s'applique sur les produits suivants : Auto, Habitation, PF, Remorque caravane, Camping car, RC vie privée et Chien chat.

Ces mesures ne s'appliquent que si le paiement s'effectue par prélèvement mensuel.

Les collaborateurs, titulaires d'un contrat d'assurance Habitation et/ou Auto, bénéficieront du Tarif Affaires Nouvelles lors du renouvellement de leur contrat.

Ce tarif sera appliqué par la Cellule Clients Privilèges sous réserve de la présence (hors période de préavis) dans les effectifs du collaborateur à la date d'application du tarif et à la condition que ce « Tarif Affaire Nouvelle » vienne améliorer le tarif dont bénéficie le collaborateur.

Par ailleurs, il est rappelé la nécessité de souscrire les contrats d'assurance auprès de la Cellule Clients Privilèges afin de pouvoir bénéficier de la remise sur achats.

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, le personnel de la Société Carrefour Banque, 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 de la gratuité de l'assurance scolaire pour chacun de ses enfants à charge (au sens fiscal).

Le montant de la cotisation sera reversé sur le compte épargne du collaborateur (sous condition que le N° de client soit remis au service Paie).

6.4.5. Carrefour Drive

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, le personnel de la Société Carrefour Banque 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 **12 %** sur les achats réalisés auprès de **Carrefour Drive** et payés avec une Carte de paiement Pass.

6.4.7. Carrefour livré chez vous

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, le personnel de la Société Carrefour Banque, 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 **12 %** sur les achats réalisés sur le site « **Carrefour livré chez vous** » et payés avec une Carte de paiement Pass.

6.4.8. Carte Pass et collaborateurs retraités

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, la **gratuité de la cotisation annuelle de la Carte Pass** est étendue aux **collaborateurs retraités** de la Société Carrefour Banque.

UJ 
SDM
40

Par collaborateurs retraités, il est entendu les collaborateurs ayant fait une demande de départ en retraite auprès de la Société Carrefour Banque ou ayant été mis à la retraite par la Société Carrefour Banque au sens de **l'ARTICLE 3 du TITRE 12** de l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2011 instituant une Convention collective d'entreprises.

6.5. Plafond d'achats

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, le plafond global des achats éligibles à la remise sur les « Achats magasins » et sur les « Avantages salariés », indiqué au **paragraphe 1.3 « Plafond d'achats »** de **l'ARTICLE 1 « DEVELOPPEMENT DU POUVOIR D'ACHAT »** de l'accord collectif d'entreprises du 30 juin 2011 (NAO 2011) est porté à 13 000,00 euros par année civile et par bénéficiaire.

Il est précisé que la remise sur l'assurance n'est pas décomptée du plafond d'achat précédemment cité.

6.6. Salariés non éligibles à l'octroi d'une Carte Pass et bénéficiant de la remise sur achat sur C-Zam

A compter du 1^{er} juillet 2022, les collaborateurs non éligibles à l'octroi d'une Carte Pass et qui bénéficiaient de la remise sur achat sur le compte C-Zam se verront octroyer une carte Pass sans crédit afin de continuer à bénéficier de la remises sur achat.

Ainsi, ces derniers, à compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, pourront bénéficier de la remise sur achats selon les modalités suivantes:

- ouvrir un compte ELC pour le versement des remises ;
- fournir à la Cellule Clients Privilèges, le courrier de refus d'octroi de la Carte PASS ;
- envoyer mensuellement à la Cellule Clients Privilèges les copies des tickets de caisse des achats éligibles à la remise et payés avec un autre moyen de paiement. Il est rappelé qu'il doit figurer, sur les tickets de caisse, le numéro de la carte de fidélité Carrefour du collaborateur.

Il est demandé aux collaborateurs d'envoyer leurs tickets tous les mois, avant le 15 du mois suivant pour prise en compte. Passé ce délai, ils ne pourront pas bénéficier de la remise sur achats.

Le salarié s'engage à renouveler sa demande de Carte Pass pour rentrer dans le processus classique de Remise sur achats dès que sa situation lui en permettra l'octroi.

6.7. Non substitution à un élément de salaire

Les parties signataires reconnaissent que la remise sur achats et le bénéfice de la gratuité de la cotisation annuelle de la Carte Pass Universelle MasterCard ou MasterCard Gold ne

viennent, en aucune façon, se substituer à une augmentation de 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 modalités de cette remise sur achats ou de gratuité de cotisation carte Pass.

ARTICLE 7 – MONETISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Les parties conviennent à titre exceptionnel, que le Compte Epargne Temps pourra être monétisé à la demande du salarié sans avoir à justifier d'un des motifs de déblocage prévus à l'**ARTICLE 6 « UTILISATION DU CET »** du **titre 9 « COMPTE EPARGNE TEMPS »**.

Il est précisé que cette possibilité, qui est ouverte aux collaborateurs tout au long de l'année, est limitée à 10 jours par collaborateur et dans la limite des droits acquis.

Il est par ailleurs précisé que, conformément à la législation, cette possibilité de débloquer les droits acquis ne pourra en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Cette mesure à vocation à s'appliquer de manière indéterminée.

ARTICLE 8 – CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL

8.1. Principe Général

L'accord collectif d'entreprise du 10 juin 2015 (NAO 2015) avait institué, aux termes de l'**ARTICLE 6 « CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL »**, la mise en place du Chèque Emploi Service Universel pour la garde d'enfants et pour le recours aux services d'aide à la personne à domicile.

Ce dispositif, ayant pour objectif d'améliorer le pouvoir d'achat des collaborateurs et de favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, les parties conviennent de le reconduire pour une année à compter du 1^{er} juillet 2022 jusqu'au 30 juin 2023.

Par ailleurs, la valeur du Chèque Emploi Service Universel instituée par l'accord collectif d'entreprise du 27 juin 2019 (NAO 2019) est reconduite à hauteur de **550€** pour la période couverte par le présent accord (soit du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023) par collaborateur bénéficiaire.

Les modalités de définition des collaborateurs pouvant bénéficier de la mise en place de ce dispositif restent inchangées. A savoir, les salariés en CDI, dont le contrat de travail n'est pas suspendu, ayant six mois consécutifs d'ancienneté et à la condition d'être présents (et hors préavis) dans les effectifs au moment de la mise en place du dispositif (à savoir le 1^{er} décembre 2022).

11
SDM
46

Il est rappelé que le Chèque Emploi Service Universel préfinancé est un titre de paiement à montant prédéfini qui permet de rémunérer les services à la personne de garde d'enfants à domicile et hors domicile (baby-sitter, garde partagée à domicile, assistante maternelle agréée, structure d'accueil collectif, crèche, halte garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire), ainsi que les services d'aide à la personne à domicile (assistance aux personnes âgées, garde malade, assistance aux personnes handicapées, aide au soutien scolaire, entretien de la maison et travaux ménagers, jardinage, repassage, bricolage,...). L'employeur participe au financement de ce titre de paiement à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.

La présente mesure entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2022 et prendra fin le 30 juin 2023, son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d'exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.

Le Chèque Emploi Service Universel ne fera l'objet d'aucun remboursement.

8.2. Disposition applicable aux collaborateurs titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Les parties conviennent, qu'à compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, les collaborateurs titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé bénéficieront du Chèque Emploi Service Universel dont le montant est reconduit à hauteur de **650€** par an.

Le montant de ce Chèque Emploi Service Universel ne vient pas en sus de celui énoncé dans le précédent article, mais correspond à la même mesure majorée de 100€ pour les collaborateurs titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Cette mesure est appliquée dans un souci et une volonté de pouvoir mieux accompagner les collaborateurs de l'Entreprise reconnus en situation de handicap, dans le cadre de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les modalités de définition des collaborateurs pouvant bénéficier de la mise en place de ce dispositif restent inchangées. A savoir, les salariés en CDI, dont le contrat de travail n'est pas suspendu, ayant six mois consécutifs d'ancienneté et à la condition d'être présents (et hors préavis) dans les effectifs au moment de la mise en place du dispositif (à savoir le 1^{er} décembre 2022)

Les conditions d'attribution, ainsi que la participation au financement de ce titre de paiement de l'employeur à hauteur de 50%, restent inchangées.

8.3. Disposition applicable aux collaborateurs définis comme parent isolé ou ayant la charge d'un enfant handicapé ou ayant une personne à charge fiscalement

Les parties conviennent par le présent accord, qu'à compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, les collaborateurs définis comme étant parent isolé ou ayant la charge d'un enfant

handicapé ou ayant une personne à charge fiscalement bénéficieront du Chèque Emploi Service Universel dont le montant sera majoré de **300€**.

Les parties précisent que les critères de parent isolé, d'avoir à charge un enfant handicapé ou encore d'avoir une personne à charge fiscalement ne sont pas cumulatifs.

Les critères de parent isolé, tout comme celui de l'enfant handicapé à charge ou de la personne à charge fiscalement sont retenus au regard de la déclaration de revenus faite annuellement à l'administration fiscale par le collaborateur de la Société Carrefour Banque.

Il précisé ici est que le critère de personne à charge fiscalement s'entend comme étant une personne vivant sous le toit du collaborateur et titulaire de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » conformément aux disposition de l'article 196 A bis du code générale des impôts.

De fait, cette définition ne prend pas en compte les enfants qui sont à la charge du foyer fiscale dans lequel le parent n'est pas isolé.

La déclaration de revenus faite annuellement à l'administration fiscale sera demandée en justificatif au collaborateur souhaitant bénéficier de cette mesure.

Cette mesure est convenue par les parties signataires afin de permettre de faciliter l'accès à des services pouvant aider le collaborateur rencontrant des difficultés dans l'organisation de sa vie personnelle car il est seul avec un enfant à charge ou à la charge d'un enfant handicapé ou d'une personne invalide. Cette mesure doit favoriser un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle pour les collaborateurs concernés.

Les conditions d'attribution, ainsi que la participation au financement de ce titre de paiement de l'employeur à hauteur de 50%, restent inchangées.

ARTICLE 9 – PRET PERSONNEL

9.1. Prêt personnel

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, le personnel de la Société Carrefour Banque et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent (et hors préavis) dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, pourra bénéficier d'un Prêt personnel au taux d'appel client disponible en agence Carrefour Banque et correspondant à son projet (toute tranche et toute durée, avec un prêt minimum fixé à 3 000 € hors assurances).

Les modalités de frais de dossier sur le Prêt personnel, hors promotion, sont offertes au salarié bénéficiaire qui aura demandé à bénéficier de ce prêt.

L'ouverture simultanée (dans le même mois) d'un produit d'épargne à taux préférentiel salariés et d'un prêt personnel au taux préférentiel salarié (taux d'appel) sera autorisée pour les projets, hors trésorerie, sur présentation d'un justificatif de projet pour le prêt personnel.

Par ailleurs, les collaborateurs en CDI, ayant 6 mois consécutif d'ancienneté et à la condition d'être présents (et hors préavis) dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, pourront bénéficier d'un point de remise supplémentaire sur le taux d'appel clients pour tout prêt contracté entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 janvier 2023.

Il est précisé que ce taux remisé ne pourra être inférieur à 0,8%.

9.2. Rachat de crédit à la consommation

A compter du 1^{er} novembre 2022 et jusqu'au 31 janvier 2023, le personnel de la Société Carrefour Banque en CDI et sous réserve d'avoir un an consécutif d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs (et hors préavis) au moment du bénéfice de l'avantage concerné, pourra bénéficier d'un taux préférentiel pour le rachat de crédit consommation. Ce taux est de 5% sous réserve d'acceptation du dossier, selon les conditions d'octroi en vigueur à la date d'opération.

TITRE 2 – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 10 – EPARGNE SUR LIVRET

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, le personnel de la Société Carrefour Banque en CDI pourra bénéficier d'une rémunération supplémentaire de 0,20% de son épargne sur livret par rapport au taux public.

ARTICLE 11 – TICKETS RESTAURANT

A compter du 1^{er} juillet 2022, l'ensemble des collaborateurs de Carrefour Banque sous réserve de l'application des conditions prévues par les autres dispositions afférentes au sujet par l'accord collectif d'entreprises du 10 mai 2011 (accord de substitution), bénéficie d'un ticket restaurant d'une valeur faciale de **8,50 euros** par jours travaillés.

ARTICLE 12 – FONDS DE SOLIDARITE

Le **paragraphe 6.1 « Montant du Fonds de solidarité Carrefour »** de l'**ARTICLE 6 « FONDS DE SOLIDARITE »** de l'accord collectif d'entreprises du 30 juin 2011 (NAO 2011) est reconduit à hauteur de 25 000,00€ sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Il est précisé que ce budget est attribué pour l'entité Carrefour Banque.

ARTICLE 13 – GARANTIE D’EMPLOI POUR MALADIE OU ACCIDENT

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu’au 30 juin 2023, les modifications portées à l’article 2 « **Garantie d’emploi pour maladie ou accident** » du **TITRE 5 « MALADIE, ACCIDENT et MATERNITE** » de l’accord collectif d’entreprises du 30 juin 2011 (NAO 2011) par l’accord collectif d’entreprises du 26 juin 2013 (NAO 2013) sont maintenues.

ARTICLE 14 – REMUNERATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT

Les dispositions de l’**ARTICLE ONZE - REMUNERATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT** de l’accord collectif d’entreprises du 26 juin 2013 (NAO 2013) seront applicables pour une durée indéterminée.

Ainsi, le temps de déplacement des salariés pour se rendre aux réunions ou aux sessions de formation obligatoires ou organisées à l’initiative de la Direction, sera indemnisé selon le régime forfaitaire suivant sous réserve qu’ils appartiennent à la catégorie « Non Cadres ».

Si la distance aller et retour entre le lieu habituel de travail du salarié concerné et le lieu de la réunion est (sous réserve que cette distance soit supérieure au trajet habituel domicile/travail du salarié concerné) :

- Supérieure à 20 kilomètres et inférieure ou égale à 50 kilomètres : rémunération forfaitaire de 1 heure (couvrant l’aller et retour).
- Supérieure à 50 kilomètres et inférieure ou égale à 150 kilomètres : rémunération forfaitaire de 2 heures (couvrant l’aller et retour).
- Supérieure à 150 kilomètres et inférieure ou égale à 250 kilomètres : rémunération forfaitaire de 3 heures (couvrant l’aller et retour).
- Supérieure à 250 kilomètres et inférieure ou égale à 350 kilomètres : rémunération forfaitaire de 4 heures (couvrant l’aller et retour).
- Supérieure à 350 kilomètres et inférieure ou égale à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 5 heures (couvrant l’aller et retour).
- Supérieure à 450 kilomètres : rémunération forfaitaire de 7 heures (couvrant l’aller et retour).

Pour tout déplacement en avion, le forfait est limité à 6 heures, comprenant l’aller et le retour.

La rémunération forfaitaire dont il est fait état ci-dessus se définit comme suit :

« Taux horaire forfait pause inclus auquel se rajoute, le cas échéant, la fraction d’indemnité compensatrice correspondant au nombre d’heures défini ci-dessus »

Cette indemnisation s’entend par déplacement aller-retour effectif et ne donne lieu, en conséquence, qu’à un seul versement en cas de réunions multiples avec séjour sur place.

Ce forfait ne rentre pas dans le décompte du temps de travail effectif.

ARTICLE 15 – DELAI DE CARENCE

L'ARTICLE 3 « COMPLEMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT » du TITRE 5 «MALADIE, ACCIDENT ET MATERNITE» de l'accord collectif d'entreprises du 10 mai 2011 (accord de substitution) en son alinéa « Délai de carence », premier paragraphe, est modifié comme suit pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 :

« Le complément de salaire trouve à s'appliquer après un délai de carence de 8 jours pour les arrêts de travail survenant au cours de la première année d'ancienneté au sein de la société. Ce délai est ramené à 3 jours pour les arrêts de travail survenant après une année d'ancienneté au sein de la société. Après un an d'ancienneté, **ces 3 jours de carence dans le cadre d'un arrêt maladie justifié seront pris en charge par l'entreprise pour tout salarié n'ayant pas eu d'arrêt maladie sur une période de 12 mois précédent cet arrêt.** »

Les autres dispositions de l'article 3 demeurent inchangées.

ARTICLE 16 – CONGES D'ANCIENNETE

Les Parties ont convenus de valoriser les collaborateurs les plus fidèles à l'entreprise en mettant en place un nouveau palier de congés d'ancienneté pour les salariés ayant plus de 35 ans d'ancienneté.

Ainsi, l'article 5 « CONGES D'ANCIENNETE » du Titre 4 « REPOS ET ABSENCES » de la Partie 2 « DISPOSITIONS CONCERNANT LES CONDITIONS D'EMPLOI » de la Convention Collective d'entreprise du 10 mai 2011, est modifié comme suit pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 :

« Les salariés bénéficient chaque année de congés d'ancienneté en jours ouvrés dans les conditions suivantes :

- *Après 10 ans de présence au sein de la Société ou au sein du Groupe Carrefour : 1 jour d'ancienneté*
- *Après 15 ans de présence au sein de la Société ou au sein du Groupe Carrefour : 2 jours d'ancienneté*
- *Après 20 ans de présence au sein de la Société ou au sein du Groupe Carrefour : 3 jours d'ancienneté*
- *Après 25 ans de présence au sein de la Société ou au sein du Groupe Carrefour : 4 jours d'ancienneté*
- *Après 30 ans de présence au sein de la Société ou au sein du Groupe Carrefour : 5 jours d'ancienneté*
- *Après 35 ans de présence au sein de la Société ou au sein du Groupe Carrefour : 6 jours d'ancienneté*

Ces jours d'ancienneté sont pris au cours des jours normalement travaillés et cette prise n'entraîne alors aucune réduction du salaire mensuel brut de base. Pour les salariés cadres travaillant dans le cadre d'un « forfait jours », ces jours d'ancienneté viennent en diminution du nombre de jours forfaités au titre de l'année considérée. »

ARTICLE 17 – AUTORISATIONS D'ABSENCE PARENTALE

17.1. Futurs parents

Les parties conviennent de reconduire, pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, les 2 jours d'autorisation d'absence pour :

- Se rendre aux visites prénatales pour le conjoint futur parent salarié de l'entreprise
- Effectuer les démarches administratives dans le cadre d'un processus d'adoption

Conscient qu'aujourd'hui les collaboratrices de l'Entreprise peuvent avoir recourt à la procréation médicalement assistée comme mode de conception et que ce dispositif nécessite également des démarches spécifiques, les parties entendent étendre l'autorisation d'absence précédemment mentionnée aux collaboratrices qui justifient s'être engagées dans un tel processus.

17.2. Enfant malade

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, plusieurs jours d'absence parentale pour enfant malade ou hospitalisé prévus à l'**ARTICLE 6 « ABSENCE PARENTALE POUR ENFANT MALADE OU HOSPITALISE »** du **TITRE « REPOS ET ABSENCE »** de l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2011 instituant une Convention collective d'entreprises pour la société Carrefour Banque pourront être pris consécutivement en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Par le présent accord, les parties conviennent que dans le cas d'une hospitalisation de l'enfant, lorsque le retour au domicile de celui-ci nécessite une présence parentale, des journées enfant malade pourront être pris consécutivement à l'hospitalisation.

Enfin par le présent accord les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023, les collaborateurs qui sont parents d'un enfant reconnu handicapé pourront bénéficier de deux jours d'absence supplémentaires pour cause d'enfant malade.

Il est également convenu que les collaborateurs parents d'un enfant chez lequel un handicap sera survenu, pourront bénéficier d'une autorisation d'absence d'une journée afin de constituer le dossier et d'établir les démarches administratives nécessaires.

17.3. Congé paternité

Les parties entendent étendre la durée légale du congé paternité prévu à l'article L.1225-35 du Code du travail en octroyant 2 jours supplémentaires et supra-légaux de la façon suivante :

- 13 jours calendaires pour la naissance d'un enfant ;
- 20 jours calendaires pour les naissances multiples.

Pour rappel, peuvent prétendre à la prise de ce congé paternité le père de l'enfant, le conjoint de la mère, la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

ARTICLE 18 - DON DE JOURS DE REPOS A UN PARENT D'ENFANT GRAVEMENT MALADE

Les parties entendent maintenir le dispositif institué par l'article 14.3 « Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade » de l'accord collectif du 25 mai 2016 (NAO 2016).

Les modalités définissant la possibilité pour un collaborateur de faire don de jours de repos à un autre collaborateur de l'entreprise, parent d'un enfant gravement malade restent inchangées et sont mentionnées ci-après.

Pour rappel, ces dispositions sont applicables depuis le 1^{er} juillet 2020 et de manière indéterminée.

18.1. Principe et bénéficiaire

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-65-1 du Code du travail, un collaborateur peut, à sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à des jours de repos au bénéfice d'un autre collaborateur de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans :

- Reconnu handicapé, invalide ou atteint d'une affection grave et de longue durée par la Sécurité Sociale.

Ou

- Victime d'un accident particulièrement grave rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-65-2 du Code du travail, la particulière gravité de la situation de l'enfant, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, est attestée par un certificat médical du médecin qui suit l'enfant concerné.

Le présent dispositif est également ouvert au bénéfice du collaborateur qui verrait son enfant subir une hospitalisation supérieure à 30 jours.

Le collaborateur bénéficiaire de ces jours cédés verra sa rémunération maintenue durant la période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits du bénéficiaire.

18.2. Organisation du dispositif

La société Carrefour Banque soucieuse de garantir à chacun de ses collaborateurs un temps de repos nécessaire pour préserver leur santé, les jours qui pourront faire l'objet d'un don sont :

- les jours acquis au titre des RTT

- les jours qui ont été placés sur le Compte Epargne Temps
- les jours conventionnels acquis au titre de l'ancienneté
- les jours de congés payés (hors 5^{ème} semaine)

Le don est limité à 5 jours par année civile et par collaborateur donateur. Les jours faisant l'objet du don sont ceux qui sont acquis et utilisables par le collaborateur au moment de la demande. Les autres jours de repos acquis par les collaborateurs ne pourront faire l'objet d'un don.

Un collaborateur ne pourra être bénéficiaire de plus de 30 jours par an dans le cadre de ce dispositif. Les jours qui ont fait l'objet d'un don sont forcément utilisés en totalité par le bénéficiaire dans les 10 jours qui suivent la donation, ils ne peuvent par conséquent être reporté sur la période suivante, ni faire l'objet d'un paiement. Ces jours ne peuvent être récupérés par le donateur.

Tout collaborateur titulaire d'un CDI ou d'un CDD, ayant acquis des jours au titre de RTT, des congés payés, de son ancienneté ou bénéficiant de jours sur son Compte Epargne Temps, disponibles au moment de la demande pourra en faire don dans les conditions précédemment énoncées.

Le don de jours de repos s'effectuant sans contrepartie, il n'impacte en rien sur la durée annuelle du travail. Les jours travaillés au titre des jours cédés bénéficieront donc du même statut que les autres jours travaillés sur l'année et ne pourront ouvrir droit au paiement d'une majoration pour heures supplémentaires pour les Non-Cadres.

Pour la population Cadre, les jours travaillés au titre des jours cédés ne seront pas décomptés du forfait jour, n'ouvrant donc pas le droit à un paiement majoré pour dépassement du nombre de jours travaillés au forfait.

Les collaborateurs souhaitant faire un don devront en effectuer la demande via le formulaire disponible auprès de la Direction des Ressources Humaines, en précisant le nombre de jours et leur nature ainsi que le bénéficiaire. Cette demande devra être transmise à la Direction des Ressources Humaines, après information du manager, qui validera et informera le bénéficiaire, ou refusera la demande dans un délai de 5 jours ouvrés à compter de la réception.

Ce dispositif vient en sus de l'autorisation d'absence parentale pour hospitalisation prévue à l'**ARTICLE 6 « ABSENCE PARENTALE POUR ENFANT MALADE OU HOSPITALISE » du TITRE 4 « REPOS ET ABSENCE »** de l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2011 instituant une Convention collective d'entreprises pour la société Carrefour Banque.

Les demandes de dons telles que prévues par le présent accord collectif seront étudiées au cas par cas. La Direction se donne donc le droit de refuser sans avoir à motiver sa décision dans les cas où elle jugerait que la gravité de la situation ne serait pas justifiée.

18.3. Don de jours de repos pour être présent auprès du conjoint ou dans le cadre de l'accompagnement d'un ascendant en fin de vie

Consciente que des évènements affectant la santé d'un membre de la famille peuvent impacter la vie personnelle des salariés, et ceux pas uniquement lorsque les enfants sont concernés, les parties maintiennent la possibilité aux collaborateurs de la Société Carrefour Banque, de bénéficier de don de jours de repos :

- pour être présent auprès de leur conjoint atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants,
- Pour être présent dans le cadre de l'accompagnement de son ascendant direct en fin de vie.

Les modalités de mise en place de ce dispositif restent inchangées et ces dispositions sont applicables depuis le 1^{er} juillet 2020 et de manière indéterminée.

18.4. Possibilité de bénéficier du don de jours de repos afin de s'engager dans une mission d'aide humanitaire

La société Carrefour Banque étant engagée dans une démarche visant à mettre en œuvre de multiples actions pour développer sa responsabilité sociétale d'Entreprise, la Direction et les partenaires sociaux, entendent par cet accord étendre la possibilité de bénéficier de don de jour de repos aux collaborateurs qui souhaiteraient s'engager dans une mission d'aide humanitaire.

Il est consenti par les parties au présent accord que l'aide humanitaire est définie comme étant l'apport d'un soutien auprès d'une population touchée par un évènement revêtant un caractère exceptionnel (ex : catastrophe naturelle, guerre civile, etc...).

Par ailleurs la participation à une mission d'aide humanitaire sous-entend nécessairement un engagement auprès d'un organisme ou une association humanitaire qui aurait fait un appel à volontariat afin d'apporter un soutien à une population touchée par un évènement à caractère exceptionnel.

De fait, il pourra être demandé au collaborateur souhaitant bénéficier de ce dispositif de don de jours de repos, afin de participer à une mission d'aide humanitaire, tout document justifiant du réel engagement à une telle mission auprès d'un organisme ou d'une association humanitaire.

Dans le cadre de ce dispositif revêtant un caractère particulier, le nombre de jours d'absence du collaborateur qui aura effectué une demande en ce sens devra être validé par son supérieur hiérarchique ainsi que par la Direction des Ressources Humaines.

La durée de l'absence ne pourra excéder un mois calendaire.

Les modalités d'organisation du dispositif de don de jours de repos telles que présentées à l'article 17.3.2 ci avant restent inchangées.

Ces dispositions seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023.

ARTICLE 19 – ABSENCE POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

Par le présent accord, et conformément aux dispositions légales en vigueur, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent reconduire les dispositions de l'article 14 « **ABSENCE POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE** » de l'accord collectif du 27 juin 2019 (NAO 2019) modifiant **L'ARTICLE 8 « ABSENCE AUTORISEES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE »** de l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2011 instituant une Convention collective d'entreprises pour la société Carrefour Banque.

Par le présent article, les parties conviennent de pérenniser, dans le cadre du décès des beaux parents, le droit pour le collaborateur, sur présentation d'un justificatif, à 3 jours de congés ouvrés sans conditions d'ancienneté.

Ces dispositions seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2021 et de manière indéterminée.

ARTICLE 20 – ABSENCE POUR DON DE PLAQUETTE OU PLASMA

A compter du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023 et afin de permettre aux collaborateurs de s'engager dans une démarche solidaire de don de plaquette ou plasma sans perte de salaire, les parties conviennent d'accorder à tout collaborateur, sur présentation de justificatifs, une journée d'absence autorisée payée destinée à leur permettre d'effectuer un don de plaquettes ou de plasma.

ARTICLE 21 – CRECHE D'ENTREPRISE

Les dispositions de **L'ARTICLE 15 « CRECHE D'ENTREPRISE »** de l'accord collectif d'entreprise du 19 juin 2018 (NAO 2018) sont reconduites pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Néanmoins, compte tenu de l'utilisation des berceaux au cours des dernières années, la Direction met à disposition de ses collaborateurs 11 berceaux auprès d'une crèche d'entreprise.

Il est rappelé que les places disponibles sont attribuées par la crèche en fonction de critères définis par elle.

Les collaborateurs bénéficiant au jour de la signature du présent accord d'une place en gardent le bénéfice.

ARTICLE 22 – REGULARISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties conviennent qu'à la date de signature du présent accord, la modification apportée par l'accord collectif d'entreprise du 19 juin 2018 (NAO 2018), au **paragraphe 2 « Paiement en cours de période annuelle de décompte du temps de travail de l'ARTICLE 16 « MODALITES DE TRAITEMENT DES HEURES EXCEDENTAIRES, DEFICITAIRES EN FIN DE PERIODE ANNUELLE DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL OU EN CAS DE DEPART OU D'ARRIVEE DANS L'ENTREPRISE OU DE SUSPENSION DU CONTRAT EN COURS DE PERIODE » du TITRE 7 « AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL »** de l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2011 instituant une Convention collective d'entreprises pour la société Carrefour Banque est reconduite comme suit :

« Le salarié, dont le compteur de modulation serait déficitaire d'au moins 21 heures à l'arrêt de paie du mois de novembre, aura la possibilité de demander à ce que ce déficit soit décompté de sa paie du mois de décembre ».

L'alinéa 2 devient donc l'alinéa 3 du **paragraphe 2 « Paiement en cours de période annuelle de décompte du temps de travail » de l'ARTICLE 16 « MODALITES DE TRAITEMENT DES HEURES EXCEDENTAIRES, DEFICITAIRES EN FIN DE PERIODE ANNUELLE DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL OU EN CAS DE DEPART OU D'ARRIVEE DANS L'ENTREPRISE OU DE SUSPENSION DU CONTRAT EN COURS DE PERIODE »** et reste inchangé.

Par ailleurs, les parties conviennent que cette disposition a vocation à s'appliquer de manière indéterminée.

ARTICLE 23 – ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

23.1. Absence rémunérée

A compter du 1^{er} juillet 2020 et de manière indéterminée, chaque collaborateur titulaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé bénéficiera de deux journées d'absence rémunérées supplémentaires par an.

Les collaborateurs ne bénéficiant pas de cette reconnaissance et qui souhaiteraient constituer un dossier, pourront se voir octroyer une journée après un entretien avec le Relais Ressources Humaines qui validera la démarche et donnera son accord au bénéfice de cette journée.

Il est entendu que le Relais Ressources Humaines valide le sérieux de la démarche et non le dossier de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Cette journée sera à codifier dans l'outil de gestion des temps de travail (« Pléiades » au jour de la signature du présent accord) en « jour conventionnel payé ».

23.2 Temps de travail

Un regard particulier sera apporté par chaque manager ayant dans son équipe un collaborateur titulaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, en collaboration avec le Relais Ressources Humaines, sur le temps de travail du salarié concerné afin que ce dernier achève, autant que faire se peut, la période de référence avec un compteur de modulation proche de zéro.

ARTICLE 24 – REDUCTION DES INEGALITES DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties souhaitent s'engager en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et conviennent de reconduire l'enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes instaurée par l'accord du 9 juillet 2020 (NAO 2020). Son montant est revalorisé à hauteur de 35 000 € bruts pour l'année 2022.

La répartition de cette enveloppe sera pilotée par la Direction des Ressources Humaines et visera à réduire les éventuelles inégalités les plus marquées.

Le montant de cette enveloppe sera distribué sur la paie du mois de juillet 2022.

ARTICLE 25 – VALORISATION DU SAVOIR-FAIRE

25.1. Prime de Tutorat

Afin de valoriser la transmission des savoirs et l'investissement du collaborateur qui accepte de contribuer à la formation d'un jeune en contrat d'apprentissage, la parties souhaitent reconduire la prime octroyée à tout tuteur d'un alternant (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Son montant est de 200€ pour un contrat d'une année et 300€ pour un contrat de 2 ans.

100€ seront versés à la fin de la période d'essai, puis 100€ à la fin de chaque année scolaire. La réalisation de chacune des étapes conditionnera chaque versement.

Cette mesure a vocation à s'appliquer de manière indéterminée.

Par ailleurs, un regard particulier sera apporté au collaborateur ayant la qualité de tuteur.

Au-delà des dispositions légales en la matière, pour être tuteur, le collaborateur devra nécessairement avoir suivi la formation afférente.

Par ailleurs, le tuteur n'est pas nécessairement le manager du service mais bien le collaborateur qui, dans les faits, contribue à la formation de l'alternant (dans la mesure où celui-ci répond aux critères légaux).

En cas de changement de tuteur, la prime sera octroyée au collaborateur occupant cette mission au moment de son versement.

25.2. Prime aux Conseillers Formateurs de nouveaux embauchés dans le cadre de la PFI

Afin de valoriser la transmission des savoirs et l'investissement du collaborateur qui participe activement au Parcours de Formation Initial (PFI), et de fait à l'intégration, du nouvel embauché, les parties souhaitent reconduire le dispositif de prime aux conseillers formateurs de nouveaux embauchés.

Pourront prétendre au bénéfice de cette prime tout collaborateur du Réseau Commercial ou de la VAD, ayant reçu la formation au tutorat, qui aura formé au moins un nouvel embauché en CDI ou en CDD (hors CDD pour remplacement de salarié en congé) entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023. Il est ici entendu que le nouvel embauché formé devra avoir pris son poste durant cette période.

Ladite prime est forfaitaire, d'un montant de 150€ bruts et ne serait dès lors être multipliée par le nombre de nouveaux collaborateurs formés. Elle est versée dès lors que le collaborateur a formé au moins un nouvel embauché.

Cette prime sera versée 6 mois après l'embauche du nouvel arrivant à condition que ce dernier soit toujours présent à l'issue de cette période de 6 mois et après évaluation du Manager, du Responsable Régional et du RH de proximité.

ARTICLE 26 – VALORISATION DE LA FIDELITE

Depuis plusieurs années, l'Entreprise a mis en place une cérémonie dite « Des médailles du travail », afin de récompenser par la remise d'une médaille les collaborateurs ayant une ancienneté particulièrement importante lors d'une cérémonie.

Les parties conviennent par cet accord qu'il est important de valoriser les salariés ayant effectués une longue carrière dans l'Entreprise, ce pourquoi la cérémonie de remise des médailles du travail est importante.

Néanmoins, afin de récompenser davantage les collaborateurs qui bénéficient d'une médaille du travail, les parties entendent reconduire la mesure mise en place par « **L'ARTICLE VINGT ET UN – VALORISATION DE LA FIDELITE** l'accord collectif du 19 juin 2018 (NAO 2018) selon laquelle les salariés qui seront médaillés lors de l'année d'application de l'accord se verront reversés une prime.

Cette prime sera reversée uniquement aux collaborateurs qui célébreront leurs 25, 30, 35 ou 40 ans d'ancienneté dans l'Entreprise entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023 et qui seront par conséquent invités à la cérémonie des médailles du travail (sous réserve d'éventuelle contrainte sanitaire).

Il est précisé que la non-participation à la cérémonie n'entraîne pas le défaut de versement de la prime.

De la même manière si, au regard de circonstances particulières telles que celles connues cette année, la cérémonie ne pouvait avoir lieu, la non-tenue de la cérémonie n'entraînerait pas le défaut de versement de la prime.

Le montant de cette prime diffère en fonction de l'ancienneté des salariés médaillés. En tout état de fait pour l'année venir, les salariés médaillés se verront reversés une prime selon la grille suivante :

Ancienneté	Montant de la prime
25 ans	150€ bruts
30 ans	200€ bruts
35 ans	250€ bruts
40 ans	300€ bruts

Le versement de la prime ne bénéficiant qu'aux salariés médaillés durant l'année d'application du présent accord, il est précisé que le versement de cette prime ne peut être rétroactif.

La prime de médailles du travail sera versée, aux collaborateurs médaillés, sur le bulletin de paie du mois suivant la cérémonie de remise des médailles du travail.

ARTICLE 27 – VALORISATION DE LA FORMATION

27.1 Prime de diplôme

Pour rappel, les parties, en corrélation avec la politique d'Entreprise de développement de carrière et de formation de ses collaborateurs, souhaitant valoriser et encourager les collaborateurs qui tout en continuant à assurer leur fonction s'engagent dans une formation certifiant ou diplômante à décider par le présent accord de mettre en place une prime de diplôme.

Il est rappelé que cette prime ne s'applique pas aux collaborateurs en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

Cette prime sera versée à tout collaborateur qui justifiera de l'obtention d'un diplôme, en rapport avec son activité professionnel et/ou avec l'activité de l'Entreprise, durant l'exécution de son contrat de travail.

La prime est forfaitaire et son montant varie en fonction de la nature du diplôme obtenu.

Le collaborateur qui justifie de l'obtention d'un certificat complet du C.N.A.M. se verra attribué une prime forfaitaire de 200€ bruts.

Lorsque le collaborateur a obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur, il se verra octroyer le bénéfice d'une prime d'un montant de 420€ bruts.

Cette prime sera versée à tout collaborateur obtenant un des diplômes ci avant mentionnés.

Il est ici précisé que la présente prime ne tient à s'appliquer que dès lors qu'elle continue d'être plus favorable aux dispositions de la convention collective de branche applicable dans la société Carrefour Banque.

Ces dispositions ont vocation à s'appliquer de manière indéterminée.

27.2 Congé de révision pour les alternants

La Société Carrefour Banque étant engagée depuis plusieurs années dans une politique de valorisation et développement de l'alternance, les parties souhaitent à cet effet pouvoir faciliter le passage des examens de l'ensemble des collaborateurs qui sont investis dans ces dispositifs, afin de les accompagner dans la réussite de leurs objectifs professionnels.

De fait, par le présent accord, les parties rappellent qu'ils entendent étendre, à l'ensemble des collaborateurs en contrat d'alternance, les dispositions de l'article L.6222-35 du code du travail, selon lesquelles les apprentis ont droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables en vue de la préparation aux épreuves.

Par conséquent, il est ici convenu que, de manière indéterminée, les collaborateurs en alternance, qu'ils soient liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, pourront bénéficier de 5 jours conventionnels pour réviser leurs examens.

Conformément à l'article susmentionné, ce congé conventionnel devra se situer dans une période d'un mois précédant les épreuves. Ledit congé sera donc octroyé sur présentation d'un justificatif de passage des épreuves, mentionnant la date des dites épreuves.

Ce congé n'a bien évidemment aucune incidence sur les autres congés prévus par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur ainsi que sur la durée de la formation.

ARTICLE 28 – CLASSIFICATION

La Direction s'engage à organiser des groupes de travail paritaire en vue d'analyser et d'étudier la cohérence de la classification actuellement applicable au sein de l'entreprise. Ces groupes de travail seront organisés d'ici la fin du 1^{er} semestre 2022.

ARTICLE 29 – FORFAIT MOBILITES DURABLES

Dans la continuité des engagements de Carrefour Banque envers un développement responsable et afin d'encourager les collaborateurs dans cette démarche et ainsi valoriser ceux qui favorisent un mode de transport écologique pour se rendre sur leur lieu de travail, les parties souhaitent refondre les dispositions de l'article 24 « **INDEMNITES KILOMETRIQUES VELO** » de l'accord collectif du 27 juin 2019 (NAO 2019) afin de tenir compte des évolutions législatives. En effet, l'article 82 de la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 a instauré, à l'article L. 3261-3-1 du code du travail, un « forfait mobilités durables » qui remplace l'indemnité kilométrique vélo. Le décret n°2020-541 du 9 mai 2020 pris en application de cette loi est venu préciser les modalités de mise en œuvre du forfait mobilités durables.

Dans ce cadre, les parties souhaitent mettre en place un forfait mobilités durables afin de remplacer les indemnités kilométriques vélo

29.1 Moyens de transport éligibles

Tout salarié de la Société utilisant l'un des moyens de transport visé ci-dessous pour des déplacements entre son domicile et son lieu de travail pourra bénéficier d'une prise en charge par la Société de tout ou partie des frais engagés sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « **forfait mobilités durables** ».

Afin de bénéficier de cette prise en charge, le salarié devra justifier de **l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de transport suivants** pour assurer ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail :

- Vélo personnel mécanique ou à assistance électrique ;
- Vélo partagé dans le cadre d'une location ou d'une mise à disposition en libre-service - mécanique ou à assistance électrique, avec ou sans station d'attache et accessible sur la voie publique.

29.2 Montant du forfait mensuel

Le montant de cette prise en charge est fixé selon le barème forfaitaire suivant en fonction de la distance du trajet aller / retour domicile-lieu de travail ou du trajet aller / retour domicile-transport en commun¹ :

- jusqu'à 27 kilomètres par mois : allocation forfaitaire mensuelle de **5,40 €** ;
- au-delà de 27 kilomètres et jusqu'à 55 kilomètres par mois : allocation forfaitaire mensuelle de **8,40 €** ;

¹ Lorsque le trajet domicile-travail nécessite l'usage du vélo pour prendre les transports en commun (trajet de rabattement vers une gare ou une station)

- au-delà de 55 kilomètres et jusqu'à 83 kilomètres par mois : allocation forfaitaire mensuelle de **13,50 €** ;
- au-delà de 83 kilomètres par mois : allocation forfaitaire mensuelle de **16,60 €**.

Le trajet vélo le plus direct entre le domicile du bénéficiaire et son lieu de travail sera pris en compte (sur la base des itinéraires vélos recommandés par le site MAPPY.fr ou Google Maps).

Les temps partiels sont concernés :

- Si la durée du travail est supérieure à 50% de la durée légale du travail : conditions identiques à des temps complets
- Si la durée du travail est inférieure à 50% de la durée légale du travail : prise en charge proratisée

Le versement de ce forfait se fera uniquement les jours de présence sur le lieu de travail habituel, assimilés à du temps de travail effectif.

29.3 Justificatifs

Afin de bénéficier de cette prise en charge et d'une utilisation conforme à son objet, le salarié devra fournir à la Société une attestation sur l'honneur (un modèle d'attestation sur l'honneur figure en Annexe 1).

L'attestation sur l'honneur devra être remise à la Direction des ressources humaines lors de la 1^{ère} demande d'allocation du forfait mobilités durables et renouvelé chaque mois.

Le bénéfice de cette prise en charge peut être cumulé avec la prise en charge par l'employeur d'une partie des titres d'abonnement aux transports publics, souscrits par les salariés, pour leur déplacement entre leur résidence habituelle (telle que déclarée en paye) et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transport publics.

Cet article sera applicable jusqu'au 30 juin 2023.

ARTICLE 30 – DISPOSITIONS FINALES

30.1. Conditions de validité de l'accord

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

30.2. Durée de l'accord

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

30.3. Date d'entrée en application

Le présent accord prend effet le 1er juillet 2022 sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

30.4. Clause de revoyure

En cas de dérapage significatif de l'inflation réelle sur les 12 mois, à fin juin 2022, par rapport à l'inflation prévue sur cette même période, les parties signataires s'engagent à se revoir au début du mois de septembre 2022.

30.5. 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.

30.6. 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.

30.7. 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.

30.8. Dépôt et publicité

A l'expiration du délai de 8 jours prévu pour l'exercice du droit d'opposition, les mesures de publicité suivantes seront effectuées :

- Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-4 du code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.
- En application des dispositions des articles R.2262-1 et suivants du code du travail, le présent accord sera transmis aux Représentants du Personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour la communication avec le personnel. De plus, un exemplaire sera mis à disposition des salariés.
- Un exemplaire signé du présent accord sera remis aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et vaudra notification au sens de l'article L.2231-5 du code du travail.

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

A Evry Courcouronnes, 19 avril 2022

Pour la Société Carrefour Banque,
Madame Gaëlle YON, Directrice des Ressources Humaines

La Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière,
représentée par Madame Laurence DULOUT et/ou Madame Sophie OURSOUL, Déléguées syndicales dûment habilitées.

Le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC C.F.E.- C.G.C)
représenté par Madame Odile DI BELLO et/ou Madame Sandrine DE MATTEIS, Déléguées
syndicales dûment habilitées

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes,
représentée par Madame Samira MANOUF et/ou Madame Véronique BERRADIA et/ou
Madame Sandrine D'ALEO, Déléguées syndicales dûment habilitées.

La Fédération C.G.T. Banques et Assurances,
représentée par Monsieur Julien BRARD et/ou Madame Kathy SEVENSTER, Délégués
syndicaux dûment habilités.