NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord du 11/03/2024

ENTRE :

La société Carrefour Banque, sise 1 rue Jean Mermoz - 91000 EVRY Cedex, représentée par Jérémy CARMONA, Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après désignée « la Direction »,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées :

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

La Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière, représentée par Madame Laurence DULOUT et/ou Madame Patricia BARILARI, Déléguées syndicales dûment habilitées ;

Le Syndicat Nationale CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC C.F.E-C.G.C) représenté par Madame Odile DI BELLO et/ou Monsieur Camel RACHIDI, Délégués syndicaux dûment habilités ;

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

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

JB OD YB JC

PREAMBULE

En préambule, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail a fait l'objet de trois réunions entre les délégations des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société Carrefour Banque et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 16 janvier, 29 janvier et 06 février 2024.

Au cours de ces réunions, ont été abordés les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-15 et L. 2242-17 du Code du travail, à savoir notamment :

- la rémunération,
- le temps de travail,
- le partage de la valeur ajoutée,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la qualité de vie et des conditions de travail, y compris la mobilité des salariés.

Il est précisé que 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 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 9 mars 2020, auquel les parties entendent se référer.

De la même manière, il est rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques au niveau du Groupe Carrefour portant d'une part sur l'intéressement, d'autre part sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, les Plan d'Epargne Groupe (PEG) et Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCOL).

Au cours de la réunion du 16 janvier 2024, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'un certain nombre d'informations portant notamment sur le contexte économique général, la conjoncture du commerce et de la consommation, les évolutions dans le secteur de la grande distribution, le Groupe Carrefour dans le monde, en Europe et en France ainsi qu'un bilan pour la Société Carrefour Banque en termes notamment d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Lors de la réunion du 29 janvier 2024, certaines délégations des Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications respectives.

A l'occasion de la réunion du 06 février 2024, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives ses propositions tenant compte de leurs revendications et a pu échanger sur celles-ci en vue d'aboutir au présent protocole d'accord.

Compte tenu du contexte économique défavorable et de la période de transformation dans laquelle se trouve toujours l'entreprise, la Direction a souhaité rappeler cette année encore l'importance du dialogue social.

Par ailleurs, la Direction, consciente 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.

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

Les négociations menées lors de ces différentes réunions ont permis d'aboutir à la signature du présent accord.

TITRE 1 - DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'ACHAT

ARTICLE 1 : GRILLE DE SALAIRE APPLICABLES AU 1er FÉVRIER 2024

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 1er février 2024 :

GRILLE DE SALAIRE (en euro)
au 1er février 2024

Catégorie "Non Cadres" des coefficients 230A à 265

	Coef ASF	Taux horaire hors forfait pause (en Euro)	Taux horaire forfait pause 5% inclus (en Euro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en Euro)	Annuel Crf Banque (13 mois)
Non Cadre	230A	12,311	12,927	1 960,57	25 487
	230B	12,579	13,208	2 003,25	26 042
	235A	12,911	13,557	2 056,12	26 730
	235B	13,189	13,848	2 100,40	27 305
	240	13,984	14,683	2 227,00	28 951
	245	14,602	15,332	2 325,42	30 230
	265	15,329	16,095	2 441,20	31 736

Cette nouvelle grille traduit une **augmentation de 2%** des salaires pour les coefficients 230A à 235B et une **augmentation de 1,5%** des salaires pour les coefficients 240 à 265 à compter du 1er février 2024 (versement sur la paie du mois d'avril 2024 avec effet rétroactif au 1er février 2024).

ARTICLE 2 : GRILLE DE SALAIRE APPLICABLES AU 1er JUILLET 2024

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 1er juillet 2024 :

GRILLE DE SALAIRES (en euro)
au 1er juillet 2024

Catégorie « Non Cadres » des coefficients 230A à 265

	Coef ASF	Taux horaire hors forfait pause (en Euro)	Taux horaire forfait pause 5% inclus (en Euro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en Euro)	Annuel Crf Banque (13 mois)
Employé	230A	12,434	13,056	1 980,15	25 742
	230B	12,705	13,340	2 023,32	26 303
	235A	13,040	13,692	2 076,67	26 997
	235B	13,321	13,988	2 121,42	27 578
	240	14,145	14,852	2 252,64	29 284
	245	14,770	15,509	2 352,18	30 578
	265	15,505	16,280	2 469,22	32 100

Cette nouvelle grille traduit une **augmentation de 1%** des salaires pour les coefficients 230A à 235B et une **augmentation de 1,15%** des salaires pour les coefficients 240 à 265 à compter du 1er juillet 2024 par rapport à la grille NAO 2024 applicable au 1er février 2024.

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 : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

La grille des salaires mensuels bruts minimaux des coefficients 360 à 900 est revalorisée au 1er janvier 2024 à :

	Coef ASF	Taux horaire hors forfait pause (en Euro)	Taux horaire forfait pause 5% inclus (en Euro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en Euro)	Annuel Crf Banque (13 mois)
Cadre	360			2 527,65	32 859
	400			2 860,78	37 190
	450			3 027,85	39 362
	550			3 266,36	42 463
	625			3 635,59	47 263
	700			4 004,76	52 062
	850			4 743,15	61 661
	900			4 989,31	64 861

En tout état de cause, la Direction s'engage pour l'année 2024 à garantir à l'ensemble des cadres de coefficients 360 à 900, une augmentation minimale du salaire de base de 1.5% (incluant le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille), ainsi qu'un budget complémentaire de 1% afin de permettre des augmentations individualisées, avec effet au 1er janvier 2024.

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 à compter du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025.

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 portée exceptionnellement à 7,5% pour l'année 2024.

ARTICLE 6 : REMISE SUR ACHAT

A compter du 1er avril 2024, les parties conviennent de pérenniser pour le personnel de la société Carrefour Banque et sous réserve d'avoir trois mois consécutifs d'ancienneté et d'être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné, la remise de 10% sur les achats effectués avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance ou un Drive intégré ainsi que sur les achats effectués sur le site « Carrefour livré chez vous ».

Les parties conviennent également de pérenniser, à compter du 1er avril 2024, pour le personnel de la société Carrefour Banque et dans les mêmes conditions indiquées ci-dessus, la remise de 10% sur les achats effectués avec une carte de paiement Pass dans les services suivants :

- Billetterie
- Voyages
- Fuel domestique

Le bénéfice de cette Remise Sur Achats donnera lieu au prélèvement d'un avantage en nature soumis à cotisations sociales sur le bulletin de paie du salarié.

Les parties signataires rappellent 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.

6.1 - AUGMENTATION DE LA REMISE SUR ACHATS À TITRE TEMPORAIRE POUR L'ANNÉE 2024

Les parties entendent prolonger l'augmentation temporaire de la Remise Sur Achats dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

Aussi, à titre temporaire, pour la période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025, le personnel de la société Carrefour Banque remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficiera d'une Remise Sur Achats portée exceptionnellement à 12%.

L'augmentation temporaire de cette Remise Sur Achats s'appliquera également au personnel de la société Carrefour Banque remplissant les conditions pour en bénéficier, sur :

- Les achats de fuel domestique proposés par la société Carfuel et payés avec une Carte de paiement PASS ;
- Les achats billetterie réalisés auprès d'une agence Carrefour Voyages proposés par Carrefour Billetterie et payés avec une Carte de paiement Pass ;
- Les achats Voyages réalisés auprès d'une agence Carrefour Voyages (hors site internet) et payés avec une Carte de paiement PASS ;
- Les achats réalisés auprès de Carrefour Drive et payés avec une Carte de paiement Pass ;
- Les achats réalisés sur le site « Carrefour livré chez vous » et payés avec une Carte de paiement Pass.

Le bénéfice de la Remise Sur Achats donnera lieu au prélèvement d'un avantage en nature soumis à cotisations sociales sur le bulletin de paie du salarié.

Les parties signataires au présent accord conviennent également que le taux de remise sur achat soit porté à 15% durant le mois de décembre de l'année 2024, 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 - REMISE SUR ACHAT SUR LES TARIFS ASSURANCE

A compter du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025 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 Épargne 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, Protection Famille, Remorque caravane, Camping car, Responsabilité Civile vie privée et Chiens / chats.

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 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025, 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).

Le bénéfice de cette Remise Sur Achats donnera lieu au prélèvement d'un avantage en nature soumis à cotisations sociales sur le bulletin de paie du salarié.

6.3 - CARTE PASS ET COLLABORATEURS RETRAITÉS

A compter du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025, la gratuité de la cotisation annuelle de la Carte Pass est étendue aux collaborateurs retraités de la Société Carrefour Banque.

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.

6.4 - REMISE SUR ACHATS SUPPLÉMENTAIRE SUR LES ACHATS DE PRODUITS MARQUE DISTRIBUTEUR DU SECTEUR PGC

Les Parties conviennent d'accorder, au personnel de la société Carrefour Banque remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, que le taux de cette remise sur achat sera porté à 15% pour l'achat des produits Marque Distributeur du secteur Produits Grande Consommation (PGC).

L'achat de l'un de ces produits doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré ou un Drive intégré

La liste des marques distributeur concernées figure en annexe du présent accord.

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

Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achat reste donc fixé à 13 000 € par année civile et par bénéficiaire, ce plafond étant apprécié en tenant compte de la présente Remise sur Achats Supplémentaire.

Le bénéfice de cette Remise Sur Achats donnera lieu au prélèvement d'un avantage en nature soumis à cotisations sociales sur le bulletin de paie du salarié.

Cette disposition sera applicable à partir du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025.

6.5 - REMISE SUR ACHATS SUPPLÉMENTAIRE SUR LES ACHATS DE PRODUITS NUMÉRIQUES

S'inscrivant dans la poursuite de la promotion de la culture digitale et afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de s'équiper en smartphone, ou tablette non hybride ou ordinateur, les Parties conviennent d'accorder, au personnel de la société Carrefour Banque remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, d'une Remise Sur Achats supplémentaire de 5% pour l'achat de l'un de ces équipements vendus au rayon EPCS, une fois par an.

L'achat de l'un de ces équipements doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, un supermarché Carrefour Market intégré ou un Drive intégré.

Les parties signataires reconnaissent que cette Remise Sur Achats ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de

rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette Remise Sur Achats.

Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achat reste donc fixé à 13 000 € par année civile et par bénéficiaire, ce plafond étant apprécié en tenant compte de la présente Remise sur Achats Supplémentaire.

Le bénéfice de cette Remise Sur Achats donnera lieu au prélèvement d'un avantage en nature soumis à cotisations sociales sur le bulletin de paie du salarié.

Cette disposition sera applicable à partir du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025.

6.6 - PLAFOND D'ACHATS

A compter du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025, le plafond global des achats éligibles à la remise sur les « Achats magasins » et sur les « Avantages salariés », indiqué aux 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 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.

6.7 - SALARIÉS NON ÉLIGIBLES À L'OCTROI D'UNE CARTE PASS

Les collaborateurs non éligibles à l'octroi d'une Carte Pass à compter du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025, pourront bénéficier de la remise sur achats selon les modalités suivantes:

- ouvrir un compte épargne pour le versement des remises ;

- 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 et en respect des règles et conditions d'octroi.

ARTICLE 7 : MONÉTISATION DES DROITS À CONGÉS ÉPARGNÉS DANS LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Pour répondre à la demande de certains salariés, les parties conviennent de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent, pour l'année 2024, de demander le déblocage, sous forme monétaire, et sans limite de plafond, de tout ou partie des droits à congés acquis qu'ils auront épargnés dans leur compte épargne temps.

La ou les demande(s) de déblocage monétaire devra(ont) être formulée(s) avant le 10 décembre 2024.

Il est rappelé que la monétisation ne doit pas porter sur les jours épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés.

Le versement sera effectué avec la paie du mois suivant celui où la demande aura été faite et, au plus tard, le 31 décembre 2024.

Les modalités de valorisation s'effectueront par application du taux de salaire journalier au nombre de jours épargnés, calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette monétisation seront soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

ARTICLE 8 : CESU

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 1er avril 2024 jusqu'au 31 mars 2025.

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 euros pour la période couverte par le présent accord par collaborateur bénéficiaire.

Les modalités de définition des collaborateurs pouvant bénéficier de la mise en place de ce dispositif sont les salariés en CDI, dont le contrat de travail n'est pas suspendu 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 1er décembre 2024). Les Parties au présent accord ont en effet convenu de supprimer la condition d'ancienneté de 6 mois.

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.

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 HANDICAPE

Les parties conviennent, qu'à compter du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025, 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 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 DÉFINIT COMME PARENT ISOLÉ OU AYANT LA CHARGE D'UN ENFANT HANDICAPE OU AYANT UNE PERSONNE À CHARGE FISCALEMENT

Les parties conviennent par le présent accord, qu'à compter du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025, les collaborateurs définit 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 fiscal dans lequel le parent n'est pas isolé.

La déclaration de revenus faite annuellement à l'administration fiscale sera demandée comme 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 : PRÊT PERSONNEL

9.1 - PRÊT PERSONNEL

A compter du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025, 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 1er novembre 2024 et le 31 janvier 2025.

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

9.2 - RACHAT DE CREDIT A LA CONSOMMATION

A compter du 1er novembre 2024 et jusqu'au 31 janvier 2025, 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.

ARTICLE 10 : MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITÉ DES COLLABORATEURS

ARTICLE 10.1 - REMISE SUR ACHATS SUPPLÉMENTAIRE SUR L'ACHAT D'ÉQUIPEMENT DE MOBILITÉ DOUCE

Les parties souhaitent continuer à encourager l'usage, par les collaborateurs, de modes de transport durables pour leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail et entendent, pour ce faire, aider les collaborateurs qui le désirent à financer l'achat d'une trottinette ou d'un vélo. Les parties décident ainsi de prolonger la Remise Sur Achats supplémentaire dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

Il est donc convenu que les collaborateurs remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficieront d'une Remise Sur Achats Supplémentaire de 10% **pour l'achat, sur une liste préétablie, d'une trottinette (mécanique ou électrique) ou d'un vélo (avec ou sans assistance électrique), vendus dans nos magasins selon les modalités prévues ci-dessous**, dans la limite d'une fois par an.

Les collaborateurs concernés sont les salariés de la société Carrefour Banque ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présents dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné.

L'achat de cet équipement doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance.

Les parties signataires reconnaissent que cette Remise Sur Achats ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord.

Le plafond d'achats fixé à 13 000 euros par année civile et par bénéficiaire, intègre la présente Remise sur Achats Supplémentaire. Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées.

La Remise Sur Achats Supplémentaire sera applicable à partir du 1er avril 2024 jusqu'au 31 mars 2025 (i.e. pour les achats effectués entre ces deux dates).

ARTICLE 10.2 - PRIME EN FAVEUR DU COVOITURAGE

Afin d'encourager le covoiturage des collaborateurs, levier indispensable à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, les parties conviennent d'abonder la prime mise en place par le Gouvernement pour les conducteurs qui se lancent dans le covoiturage courte distance via une plateforme de covoiturage éligible au dispositif.

Ainsi, sous réserve de présenter un justificatif du versement, par le Gouvernement, de l'intégralité de la prime covoiturage, la Société versera au collaborateur une prime complémentaire de 100 € bruts.

Le covoiturage réalisé au moyen d'un véhicule de service ou de fonction ne donnera pas lieu au paiement de cette prime.

Cette disposition sera applicable pour la période du 1er avril 2024 au 31 décembre 2024.

ARTICLE 10.3 - REVALORISATION DE LA PRISE EN CHARGE DES TITRES D'ABONNEMENTS AUX TRANSPORTS PUBLICS

Pour l'année 2024 et dans le cadre des dispositions de la loi du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, les parties conviennent de revaloriser la prise en charge patronale des titres d'abonnements, souscrits par les salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accompli au moyen de services de transports publics.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2024, cette prise en charge s'effectuera, sur présentation de justificatifs, à hauteur de 75 % du prix du titre d'abonnement (hebdomadaire, mensuel ou annuel), sur la base d'un tarif de 2ème classe et du trajet le plus court.

Cette disposition sera applicable à compter du mois qui suit la date d'application du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024.

TITRE 2 - AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 11 : EPARGNE SUR LIVRET

A compter du 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025, 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 12 : FONDS DE SOLIDARITÉ

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 1er avril 2024 au 31 mars 2025.

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 1er avril 2024 et jusqu'au 31 mars 2025, 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 : DELAI DE CARENCE

Les parties ont convenu de pérenniser les dispositions relatives au délai de carence.

Ainsi, 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 :

« *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 15 : ABSENCES POUR CIRCONSTANCE DE FAMILLE

Par le présent article, les parties conviennent d'améliorer le dispositif d'absence pour circonstances de famille et de modifier **l'ARTICLE 8 « ABSENCES AUTORISÉES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE »** de l'accord collectif d'entreprise du 10 mai 2011 (accord de substitution) comme suit :

Évènement	Sans condition d'ancienneté	Après un an d'ancienneté
Décès du père ou de la mère du salarié	3 jours ouvrés	4 jours ouvrés

La disposition ci-dessus sera applicable de manière indéterminée.

Évènement	Sans condition d'ancienneté	Après un an d'ancienneté
Divorce du salarié (1)		1 jour ouvré
Baptême du salarié (2)		1 jour ouvré

(1) Le divorce s'entend comme un acte juridique amenant à la dissolution légale d'un mariage civil. Les salariés bénéficieront de cette absence une fois par évènement.

(2) L'absence autorisée au titre du baptême s'étend également aux équivalents des autres religions. Les salariés bénéficieront de cette absence une fois par évènement.

Les dispositions ci-dessus seront applicables du 1er mai 2024 au 31 mars 2025.

Ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements concernés et sur présentation d'un justificatif.

ARTICLE 16 : CRÈCHE 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 1er avril 2024 au 31 mars 2025.

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 17 : EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties conviennent de dédier une enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 35 000 euros bruts pour l'année 2024.

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

L'identification des écarts de rémunération sera réalisée notamment à « famille métier » et niveau et expérience comparables, sur la base d'un salaire à temps complet. Il est rappelé que ne seront pas pris en compte pour cette identification les salariés dont l'appréciation globale lors du dernier Entretien Compétences et Carrière sera inférieure à objectif atteint.

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera réalisé auprès du Comité Social et Économique lors d'une réunion mensuelle.

ARTICLE 18 : VALORISATION DU SAVOIR-FAIRE

18.1 - 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'alternance, les parties souhaitent revaloriser la prime octroyée à tout tuteur d'un alternant (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Son montant sera de 250 euros pour un contrat d'une année et 350 euros pour un contrat de 2 ans.

150 euros seront versés à la fin de la période d'essai, puis 100 euros 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.

18.2 - PRIME AUX CONSEILLERS FORMATEURS DE NOUVEAUX EMBAUCHES 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 et étendre le dispositif de prime aux conseillers formateurs de nouveaux embauchés.

Pourront prétendre au bénéfice de cette prime tout collaborateur du Réseau Commercial et 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 1er avril 2024 et le 31 mars 2025. Il est ici entendu que le nouvel embauché formé devra avoir pris son poste durant cette période.

Les Parties ont convenu d'étendre le bénéfice de cette mesure aux collaborateurs des services octroi et recouvrement amiable.

Le montant forfaitaire de ladite prime est revalorisé à hauteur de 230 euros bruts et ne serait dès lors être multiplié par le nombre de nouveaux collaborateurs formés. Elle est versée dès lors que le collaborateur a formé au moins un nouvel embauché.

La prime est versée 3 mois après l'embauche du nouvel arrivant à condition que ce dernier soit toujours présent à l'issue de cette période de 3 mois.

ARTICLE 19 : VALORISATION DE LA FIDÉLITÉ

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 effectué 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 célèbreront leurs 25, 30, 35 ou 40 ans d'ancienneté dans l'Entreprise entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025 et qui seront par conséquent invités à la cérémonie des médailles du travail (sous réserve d'éventuelles contraintes sanitaires).

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 en 2020, la cérémonie ne pouvait avoir lieu, la non-tenue de la cérémonie n'entraînera 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 20 : FORFAIT MOBILITÉS 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.

20.1 - MOYENS DE TRANSPORTS 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.

20.2 - 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 commun[1] :

- 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 € ;
- 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 €.

[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)

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.

20.3 - JUSTIFICATIF

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 1ère 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 31 mars 2025.

ARTICLE 21 : DISPOSITIONS FINALES

21.1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés de la société Carrefour Banque.

21.2 - DURÉE DE L'ACCORD ET PRISE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve de ses stipulations prévoyant une durée particulière.

Il entrera en vigueur à compter du 1er avril 2024, sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

21.3 - CLAUSE DE REVOYURE

Dans l'hypothèse où les anticipations de désinflation sur le premier semestre 2024 ne se confirmaient pas, à savoir si le taux d'inflation (Indice des Prix à la Consommation) moyen sur la période était

supérieur ou égal à celui du deuxième semestre 2023 (4,2%), la Direction du groupe Carrefour s'engage à revoir les organisations syndicales représentatives à ce niveau au mois de septembre 2024.

21.4 - RÈGLEMENT DES LITIGES

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation des dispositions du présent accord se régleront si possible à l'amiable, après entente des parties.

21.5 - RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

21.6 - ADHÉSION

Une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

21.7 - CLAUSE DE DÉNONCIATION

En application des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation de l'accord emporte celle de ses éventuels avenants.

Cette dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

21.8 - PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Un exemplaire original signé du présent accord sera notifié à chaque Organisation Syndicale Représentative signataire.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera :

- déposé en ligne sur la plateforme de « télé procédure » du Ministère du travail par le représentant légal de la Direction, en deux exemplaires, dont une version signée par les parties au format PDF, et une version au format DOCX anonymisée et éventuellement partiellement occultée en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail ;
- transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En application de l'article R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis au Comité Social et Économique et aux délégués syndicaux.

Enfin, les termes de l'accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel des entreprises concernées par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du Code du travail.

Fait à Evry, le 11/03/2024

En 6 exemplaires originaux

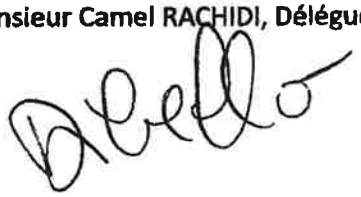
Pour la société Carrefour Banque

Monsieur Jérémy CARMONA, Directeur des Ressources Humaines

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

Pour le syndicat, Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière, représentée par Madame Laurence DULOUT et/ou Madame Patricia BARILARI, Déléguées syndicales dûment habilitées

Pour le Syndicat Nationale CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC C.F.E-C.G.C) représenté par Madame Odile DI BELLO et/ou Monsieur Camel RACHIDI, Délégués syndicaux dûment habilités



Pour le syndicat, Union Nationale des Syndicats Autonomes représentée par Madame Samira MANOUF et/ou Madame Véronique BERRADIA et/ou Madame Laurence Loret, Déléguées syndicales dûment habilitées

Annexe à l'accord NAO du 08/03/2024

La liste des marques distributeur dont il est fait référence à l'Article 6.2 « Remise sur achats supplémentaire sur les achats de produits marque distributeur du secteur PGC » est la suivante :

AUGUSTIN FLORENT
BIERE ABBAYE
BON APP
CARREFOUR
CARREFOUR AGIR
CARREFOUR BABY
CARREFOUR BIO
CARREFOUR DISCOUNT
CARREFOUR DISNEY
CARREFOUR ECOPLANETE
CARREFOUR EXOTIQUE
CARREFOUR HALAL
CARREFOUR KIDS
CARREFOUR LIGHT
CARREFOUR NO GLUTEN
CARREFOUR NUTRITION
CARREFOUR SELECTION
CARREFOUR THE SHIELD
DURENMEYER
ESPRIT DE FETE
ESTRIBOS
KIEFFER
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS AGE SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS AGE ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS BODY ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS ESSENTIALS
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS EXCLUSIVE GENTLE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS HYDRASCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS KERASCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS LIPO SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS LUMINISTE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS MEN ACTIVE SCIEN
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS NECTAR OF BEAUTY
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS NECTAR OF NATURE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS PRO'S
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS SCIENCE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS SUN ULTIMATE
LES COSMETIQUES DESIGN PARIS ULTIMATE
PLAISIRS DE LOIRE

PRESERVEX
REFLETS DE FRANCE
ST MERAC
TERRE ITALIA
VEGGIE
VIKOROFF