

Négociation Annuelle Obligatoire 2023
Accord collectif d'entreprise du 16 mars 2023

Entre

La Société Carrefour Banque, sise 1 rue Jean Mermoz – 91000 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 Patricia BARILARI, 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.

B *9*
1
40
80

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 3 février, 23 février et 16 mars 2023.

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 3 février 2023, 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'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Lors de la réunion du 23 février 2023, les délégations des Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications respectives.

A l'occasion de la réunion du 16 mars 2023, 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 toujours défavorable et de la période de transition et de transformation dans laquelle se trouve l'entreprise, la Direction a souhaité rappeler cette année encore l'importance du dialogue social.

JB
2
46
SD

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.

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.

JB
3
SD
46

TITRE 1 – DEVELOPPEMENT DU POUVOIR D'ACHAT

ARTICLE 1 – GRILLE DE SALAIRES APPLICABLES AU 1^{er} mars 2023

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} mars 2023 :

GRILLE DE SALAIRES (en €uro) au 1^{er} mars 2023

Catégorie « Non Cadres » des coefficients 230A à 265

Coefficient ASF	Taux horaire hors forfait pause	Taux horaire forfait pause 5% inclus	Salaires mensuel temps complet forfait pause inclus
	<i>(en Euro)</i>	<i>(en Euro)</i>	<i>(en Euro)</i>
230A	11,921	12,517	1 898,46
230B	12,180	12,789	1 939,71
235A	12,502	13,127	1 990,99
235B	12,770	13,409	2 033,67
240	13,607	14,287	2 166,96
245	14,208	14,918	2 262,68
265	14,916	15,662	2 375,43

Cette nouvelle grille traduit une **augmentation de 2 %** des salaires pour les coefficients 230 A à 235B et une **augmentation de 1,9%** des salaires pour les coefficients 240 à 265 à compter du 1^{er} mars 2023 (versement sur la paie du mois d'avril 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2023).

ARTICLE 2 – GRILLE DE SALAIRES APPLICABLES AU 1^{er} juillet 2023

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 2023 :

GRILLE DE SALAIRES (en Euro)
au 1^{er} juillet 2023

Catégorie « Non Cadres » des coefficients 230A à 265

Coefficient ASF	<i>Taux horaire hors forfait pause</i>	<i>Taux horaire forfait pause 5% inclus</i>	<i>Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus</i>
	<i>(en Euro)</i>	<i>(en Euro)</i>	<i>(en Euro)</i>
230A	12,070	12,674	1 922,19
230B	12,332	12,949	1 963,91
235A	12,658	13,291	2 015,83
235B	12,930	13,577	2 059,14
240	13,777	14,466	2 194,04
245	14,386	15,105	2 291,02
265	15,102	15,857	2 405,05

Cette nouvelle grille traduit une augmentation de 1,25 % des salaires à compter du 1^{er} juillet 2023 par rapport à la grille NAO 2023 applicable au 1^{er} mars 2023.

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} mars 2023, le salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » coefficient 360 tel que précisé à l'ARTICLE 2 « CATEGORIE « CADRES » » -

SB 5
49 46
SD

SALAIRE MINIMA coefficient 360» de l'accord collectif du 19 juin 2018 (NAO 2018) de la société Carrefour Banque, est porté à 2 435,00 euros brut.

A compter du 1^{er} juillet 2023, 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 2 466,00 euros brut.

4.2 Coefficient 400

A compter du 1^{er} mars 2023, 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 2 756,00 euros brut.

A compter du 1^{er} juillet 2023, 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 2 791,00 euros brut.

4.3 Coefficient 450

A compter du 1^{er} mars 2023, 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 2 917,00 euros brut.

A compter du 1^{er} juillet 2023, 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 2 954,00 euros brut.

4.4 Coefficient 550

A compter du 1^{er} mars 2023, 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 3 078,00 euros brut.

A compter du 1^{er} juillet 2023, le salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » coefficient 550 tel que précisé à l'ARTICLE 3 « **CATEGORIE « CADRES » -**

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large '6' and various scribbles.

SALAIRE MINIMA » de l'accord collectif du 9 juillet 2020 (NAO 2020) est porté à 3 117,00 euros brut.

4.5 Coefficient 625

A compter du 1^{er} mars 2023, le salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » coefficient 625 tel que précisé à l'ARTICLE 4 « **CATEGORIE « CADRES » - SALAIRE MINIMA** » de l'accord collectif du 19 avril 2022 (NAO 2022) est porté à 3 443,00 euros brut.

A compter du 1^{er} juillet 2023, le salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » coefficient 625 tel que précisé à l'ARTICLE 4 « **CATEGORIE « CADRES » - SALAIRE MINIMA** » de l'accord collectif du 19 avril 2022 (NAO 2022) est porté à 3 487,00 euros brut.

4.6 Coefficient 700

A compter du 1^{er} mars 2023, 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 3 755,00 euros brut.

A compter du 1^{er} juillet 2023, 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 3 802,00 euros brut.

ARTICLE 5 : AUGMENTATION GENERALE APPLICABLE AUX SALAIRES DU PERSONNEL ENCADREMENT

La direction s'engage pour la seule année 2023 à appliquer une augmentation de :

- 1,75%, à compter du 1^{er} mars 2023,
- et de 1,25% à compter du 1^{er} juillet 2023,

du salaire mensuel forfaitaire brut à l'ensemble des salariés cadres de coefficient 400 et plus à l'exception des cadres dirigeants (des niveaux SD et plus ou coefficients équivalents) qui ne sont pas concernés par ces dispositions.

Les salariés cadres de coefficient 360 bénéficieront d'une augmentation de 1,9% à compter du 1^{er} mars 2023 et de 1,25% à compter du 1^{er} juillet 2023.

Les dispositions prévues aux articles 4 et 5 du présent accord n'ont pas vocation à se cumuler.

ARTICLE 6 – 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 juillet 2023 et jusqu'au 30 mars 2024.

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% pour l'année 2023.

ARTICLE 7 – REMISE SUR ACHATS

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

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 juillet 2023 au 31 mars 2024, 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 personnel de la société Carrefour Banque remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficiera d'une remise de **12%** sur les achats effectués en France 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 signataires au présent accord conviennent que le taux de remise sur achat soit porté à **15%** durant le mois de décembre de l'année 2023, 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. Le taux de remise sur achat sera également appliqué sur ces paiements en 3 fois, 10 fois et 20 fois, dans la limite du plafond d'achat annuel.

7.2 Extension de la remise sur achat à compter du 1^{er} avril 2023

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 8 and the number 40.

A compter du 1^{er} avril 2023, l'application de la remise sur achats sera étendue aux achats réalisés dans les magasins Hypermarché en location gérance (hors carburant et fuel). A compter du 1^{er} avril 2023, la remise sur achats sera également applicable aux achats effectués aux drives des magasins Hypermarché 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.

7.3. 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., étant précisé que les dispositions de l'article 7.1 du présent accord prévoyant à titre temporaire une remise sur achats de 12% ne se cumule pas avec ce dispositif.

Le présent accord offre de plus aux collaborateurs, une remise sur achat de 5% supplémentaire une fois par an, au titre de la NAO 2023, 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 2023 jusqu'au 31 mars 2024.

7.3. Avantages salariés

7.3.1. Billetterie

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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 réalisés auprès d'une agence Carrefour Voyages proposés par Carrefour Billetterie et payés avec une Carte de paiement Pass.

7.3.2. Voyages

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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 réalisés auprès d'une agence Carrefour Voyages 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.

7.3.3. Fuel domestique

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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.

7.3.4. Assurances

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024 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.

10
IB
OD
46
SD

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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).

7.3.5. Carrefour Drive

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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.

7.3.6. Carrefour livré chez vous

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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.

7.3.7. Carte Pass et collaborateurs retraités

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, **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.

7.4. Plafond d'achats

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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.

53 11
00 46
SD

7.5. Salariés non éligibles à l'octroi d'une Carte Pass

Les collaborateurs non éligibles à l'octroi d'une Carte Pass à compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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.

7.6. 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 8 – MONÉTISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Pour répondre à la demande de certains salariés, les parties conviennent de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent, pour l'année 2023, de demander le déblocage, sous forme monétaire, sans limite de plafond, d'une partie ou de la totalité 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 2023.

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

Le versement sera effectué avec la paie du mois suivant celui où la demande aura été faite ou, au plus tard, le 31 décembre 2023.

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 9 – CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL

9.1. 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 2023 jusqu'au 31 mars 2024.

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 2023 au 31 mars 2024) 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 2023).

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 2023 et prendra fin le 31 mars 2024, 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.

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

Les parties conviennent, qu'à compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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 2023)

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

9.3. 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 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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 est précisé ici 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 dispositions de l'article 196 A bis du code général 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 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 10 – PRET PERSONNEL

10.1. Prêt personnel

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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 2023 et le 31 janvier 2024.

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

10.2. Rachat de crédit à la consommation

A compter du 1^{er} novembre 2023 et jusqu'au 31 janvier 2024, 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 11 : MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITE DES COLLABORATEURS

Article 11-1 : Remise sur achat supplémentaire sur l'achat d'équipement de mobilité douce

Les parties souhaitent 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.

Il est donc convenu que les collaborateurs remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficieront d'une Remise Sur Achat 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 achat 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.

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

La Remise sur Achat Supplémentaire sera applicable à partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 mars 2024 (i.e. pour les achats effectués entre ces deux dates).

Article 11-2 : 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 de doubler la prime de 100 € mise en place par le Gouvernement pour les conducteurs qui se lancent dans le covoiturage

courte distance à compter du 1er janvier 2023 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 de 100 €, 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 2023 au 31 décembre 2023.

Article 11-3 : Revalorisation des indemnités kilométriques

La Direction s'engage à revaloriser de 15% le barème des indemnités kilométriques applicable au sein de la Société pour les déplacements professionnels réalisés par les salariés avec leur véhicule personnel, quel que soit le type de véhicule à compter du 1er juillet 2023.

Article 11-4 : Revalorisation de la prise en charge des titres d'abonnements aux transports publics

Pour l'année 2023 et dans le cadre des dispositions de la loi du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, 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 2023, 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 2023.

TITRE 2 – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 12– EPARGNE SUR LIVRET

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 17 and a stylized signature.

ARTICLE 13 – 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 2023 au 31 mars 2024.

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

ARTICLE 14 – GARANTIE D'EMPLOI POUR MALADIE OU ACCIDENT

A compter du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, 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 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 2023 au 31 mars 2024 :

« 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 et de pérenniser les dispositions relatives aux congés 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 :

« 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

A compter du 1^{er} juillet 2023, les parties conviennent de pérenniser 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 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 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.

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 - POSSIBILITE DE BENEFICIER 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 événement 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 événement 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 2023 et de façon indéterminée.

Handwritten initials and numbers: "SB 20", "\$ OD", and "SD".

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 16 « **ABSENCE POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE** » de l'accord collectif du 27 juin 2019 (NAO 2019) et celle de l'article 19 « **ABSENCE POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE** » de l'accord collectif du 19 avril 2022 (NAO 2022) 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 d'améliorer le dispositif d'absence pour circonstances de famille comme suit :

Evènement	Sans condition d'ancienneté	Après un an d'ancienneté
Décès de l'enfant du salarié ou du conjoint, concubin ou partenaire pacsé du salarié	5 jours	6 jours
Décès du frère ou de la sœur du salarié	4 jours	4 jours
Décès du frère ou de la sœur du conjoint du salarié	1 jour	1 jour

Ces dispositions seront applicables à compter du 1^{er} avril 2023 et de manière indéterminée.

ARTICLE 20 – ABSENCE POUR DON DE PLAQUETTE OU PLASMA

A compter du 1^{er} juillet 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 2023 au 31 mars 2024.

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

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 2023.

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 à poste, niveau et expérience comparable et sur la base d'un salaire à temps complet.

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera réalisé auprès du Comité Social et Economique.

ARTICLE 23 – VALORISATION DU SAVOIR-FAIRE

23.1. 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 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.

23.2. 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 2023 et le 30 mars 2024. Il est ici entendu que le nouvel embauché formé devra avoir pris son poste durant cette période.

Le montant forfaitaire de ladite prime est revalorisé à hauteur de 180€ 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.

Les parties ont convenu de réduire la période de versement de la prime. Ainsi, cette prime sera 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 24 – 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 2023 et le 31 mars 2024 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-tenu 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 25- 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

25.1 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.

25.2 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 €** ;
- 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

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)

- 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.

25.3 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 31 mars 2024.

ARTICLE 26 – DISPOSITIONS FINALES

Article 26 -1 : 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 2023, sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

Article 26-2 : Clause de revoyure

En cas de dérapage significatif de l'inflation réelle sur 12 mois, à fin juin 2023, par rapport à l'inflation prévue sur cette même période, les parties signataires s'engagent à se revoir au mois de septembre 2023.

Article 26 -3 : 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.

Article 26 -4 : 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.

Article 26-5 : 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.

Article 26-6 : 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.

Article 26-7 : 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 Economique 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.

A Evry Courcouronnes, 16 mars 2023

JB \$ 27
OD 87
46



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 Patricia BARILARI, 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.

