



|                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCORD SUR LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN<br/>DE LA SOCIÉTÉ CARREFOUR PROXIMITÉ FRANCE</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**ENTRE LES SOUSSIGNÉES :**

---

**La Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE**, société par actions simplifiée, au capital social de 47 061 520 €, immatriculée au R.C.S. de CAEN sous le numéro 345 130 488, dont le siège social est sis Route de Paris, zone industrielle, 14120 MONDEVILLE, représentée par Monsieur Jérémy CARMONA, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté par le Directeur Exécutif de la Société.

Ci-après dénommée « **la Société Carrefour Proximité France** » ou « **la Société** »,

**D'une part**

**ET :**

---

**Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise :**

- l'Organisation syndicale CFTD, représentée par Monsieur Luc TROUILLER en qualité de Délégué Syndical Central ;
- l'Organisation syndicale FO, représentée par Monsieur Dominique DRON, en qualité de Délégué Syndical Central ;
- le Syndicat SNEC CFE-CGC, représenté par Madame Laurence STUBER, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale.

**D'autre part**

La Société et les Organisations Syndicales Représentatives sont collectivement ci-après dénommées : « **les Parties** ».

LS  
h 09  
x

# SOMMAIRE

|                                                                                          |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>PARTIE 1: LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE LA SOCIÉTÉ CARREFOUR PROXIMITÉ FRANCE</b> | <b>5</b> |
| 1. OBJET                                                                                 | 5        |
| 2. ABSENCE D'ÉTABLISSEMENT DISTINCT ET MISE EN PLACE D'UN CSE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE  | 5        |
| 3. COMPOSITION DU CSE                                                                    | 5        |
| 4. BUREAU DU CSE                                                                         | 6        |
| 5. PERSONNES ASSISTANT AUX RÉUNIONS DU CSE AVEC VOIX CONSULTATIVE                        | 6        |
| 5.1. Membres suppléants élus                                                             | 6        |
| 5.2. Représentants syndicaux au CSE                                                      | 6        |
| 5.3. Personnalités qualifiées en matière de santé, sécurité et conditions de travail     | 6        |
| 6. RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES | 7        |
| 7. MOYENS MATÉRIELS CSE                                                                  | 7        |
| 8. RÉUNIONS                                                                              | 7        |
| 9. PRINCIPALES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU CSE                                           | 8        |
| 9.1. Réunions                                                                            | 8        |
| 9.2. Modalités de remplacement des titulaires par les suppléants lors des réunions       | 8        |
| 9.3. Procès-verbaux des réunions                                                         | 8        |
| 9.4. Règlement intérieur du CSE                                                          | 9        |
| 9.5. Ressources                                                                          | 9        |
| 9.5.1. Budget de fonctionnement                                                          | 9        |
| 9.5.2. Activités Sociales et Culturelles                                                 | 9        |
| 10. LES COMMISSIONS DU CSE                                                               | 9        |
| 10.1. CSSCT                                                                              | 9        |
| 10.1.1. Mise en place et composition de la CSSCT                                         | 9        |
| 10.1.2. Désignation des membres de la CSSCT                                              | 10       |
| 10.1.3. Missions déléguées à la CSSCT                                                    | 10       |
| 10.1.4. Modalités de fonctionnement de la CSSCT                                          | 11       |
| 10.1.5. Heures de délégation et temps passé en réunion de CSSCT                          | 11       |
| 10.1.6. Moyens                                                                           | 11       |
| 11. AUTRES COMMISSIONS                                                                   | 12       |
| 11.1. Commission formation professionnelle du CSE                                        | 12       |
| 11.2. Commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du CSE           | 12       |
| 11.3. Commission d'information et d'aide au logement du CSE                              | 12       |
| 11.4. Commission sociale du CSE                                                          | 13       |
| 11.5. Commission emploi du CSE                                                           | 13       |
| 11.6. Commission activités sociales et culturelles du CSE                                | 13       |
| 12. MISE EN PLACE DE REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ                                          | 14       |
| 12.1. Nombre de Représentants de Proximité et périmètre d'intervention                   | 14       |
| 12.2. Attributions des Représentants de Proximité                                        | 14       |
| 12.3. Modalités d'exercice des attributions des Représentants de Proximité               | 15       |
| 12.4. Désignation des Représentants de Proximité                                         | 15       |

|                                                                                                         |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 12.5. Modalités de fonctionnement des Représentants de Proximité                                        | 16 |
| <b>PARTIE 2 : L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CARREFOUR PROXIMITE FRANCE</b>         | 16 |
| <b>1. CHAMP D'APPLICATION</b>                                                                           | 16 |
| <b>2. DISPOSITIONS COMMUNES</b>                                                                         | 16 |
| 2.1. Repas, hôtel, déplacements                                                                         | 17 |
| 2.1.1. Repas                                                                                            | 17 |
| 2.1.2. Hôtel                                                                                            | 17 |
| 2.1.3. Déplacements                                                                                     | 17 |
| 2.2. Avance sur frais                                                                                   | 18 |
| 2.3. Heures consacrées à l'exercice du mandat                                                           | 18 |
| 2.4. Assistance des salariés dans le cadre d'une procédure de licenciement ou de sanction disciplinaire | 19 |
| 2.5. Garanties d'évolution de carrière, de formation et de rémunération                                 | 19 |
| 2.6. Local syndical                                                                                     | 20 |
| 2.7. Information syndicale                                                                              | 20 |
| <b>3. DISPOSITIONS PROPRES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE</b>   | 21 |
| 3.1. Les mandats de Délégués Syndicaux Nationaux et de Délégués syndicaux Adjoints                      | 21 |
| 3.1.1. Le mandat de Délégué Syndical National                                                           | 21 |
| 3.1.2. Le mandat de Délégué Syndical Adjoint                                                            | 21 |
| 3.2. Fonctionnement des délégations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise                | 21 |
| 3.3. Réunion annuelle des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise            | 22 |
| 3.4. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise                      | 22 |
| 3.4.1. Budget de contribution à la concertation sociale                                                 | 22 |
| 3.4.2. Remboursement des frais d'abonnement et de fournitures de bureau                                 | 22 |
| 3.4.3. Heures de délégations des Délégués Syndicaux Nationaux et des Délégués Syndicaux Adjoints        | 22 |
| 3.4.4. Transmission de documents                                                                        | 24 |
| 3.4.5. Carte Affaires                                                                                   | 24 |
| <b>PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINALES</b>                                                                  | 24 |
| <b>1. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD</b>                                                        | 24 |
| <b>2. RÉVISION DE L'ACCORD</b>                                                                          | 24 |
| <b>3. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS</b>                                                                         | 24 |
| <b>4. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET PUBLICITÉ</b>                                                              | 25 |

## PREAMBULE

La Société Carrefour Proximité France dispose depuis la mise en place du Comité social et économique (« **CSE** ») en 2019 des institutions représentatives suivantes :

- un CSE Central ;
- 7 CSE d'établissement :
  - (i) le CSE d'Établissement de Massy, regroupant les salariés du siège de Mondeville et du site administratif de Massy,
  - (ii) 6 CSE d'Établissement :
    - CSE EST
    - CSE NORD
    - CSE OUEST
    - CSE PARIS-CENTRE
    - CSE SUD-EST
    - CSE SUD-OUEST

L'effectif de la Société Carrefour Proximité France ayant sensiblement diminué depuis la mise en place du CSE, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives de redéfinir le périmètre de mise en place du Comité en vue des prochaines élections.

Dans ce contexte, les Parties sont convenues que les dispositions relatives aux moyens des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales représentatives ou non devaient être adaptées à cette redéfinition. Ainsi, dans le souci commun de garantir et d'améliorer en permanence la qualité du dialogue social, les Parties ont exprimé leur volonté de préciser de nouvelles conditions d'exercice des mandats représentatifs et syndicaux.

Aux termes de 7 réunions de négociation en date du 3 mars 2023, 10 mars 2023, 17 mars 2023, 29 mars 2023, 22 mars 2023, 30 mars 2023 et 12 avril 2023, et préalablement à la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral, les Parties ont donc négocié et conclu le présent accord aux fins :

- d'une part de déterminer le périmètre de mise en place, les conditions de mise en place et de fonctionnement du CSE ;
- d'autre part de déterminer les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives et non représentatives disposant d'une section syndicale ainsi qu'aux membres du CSE pour leur permettre d'accomplir efficacement leurs missions.

Les Parties réaffirment par cet accord leur attachement à la mise en place de règles simples basées sur une application loyale des droits et devoirs respectifs de chacun et notamment :

- la Direction s'engage à continuer de garantir, dans le plus strict respect de la neutralité syndicale, les libertés individuelles de chaque salarié titulaire d'un mandat et de leur assurer les moyens matériels nécessaires au bon exercice de leur mission ;
- De leur côté, les représentants du personnel confirment que le bénéfice d'un mandat trouve sa contrepartie dans le respect de règles relatives, notamment, à l'utilisation des crédits d'heures de délégation, et à la liberté du travail du personnel de l'entreprise.

Ceci exposé, les Parties sont convenues de ce qui suit :

# PARTIE 1 : LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE LA SOCIÉTÉ CARREFOUR PROXIMITE FRANCE

## 1. OBJET

La présente partie a pour objet de :

- déterminer au sein de la Société Carrefour Proximité France :
  - le périmètre de mise en place du CSE, conformément à l'article L.2313-1 et suivants du code du travail ;
  - les modalités de fonctionnement du CSE ;
  - les modalités de mise en place de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (« **CSSCT** »), en application des articles L.2315-41 et L.2316-18 du code du travail ;
  - les modalités de mise en place des commissions supplémentaires dont la commission Activités Sociales et Culturelles, en application de l'article L.2315-45 du code du travail.
- prévoir la mise en place de Représentants de Proximité, et définir leurs attributions, moyens et modalités de désignation ;
- fixer les principales modalités de fonctionnement et les moyens alloués à ces instances représentatives du personnel.

## 2. ABSENCE D'ÉTABLISSEMENT DISTINCT ET MISE EN PLACE D'UN CSE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Les Parties constatent que la Société constitue un seul et même établissement pour la mise en place du CSE et conviennent donc qu'un CSE unique sera mis en place au niveau de l'entreprise.

Compte tenu de la perte de la qualité d'établissement distinct de l'établissement « Direction Opérationnelle OUEST », les mandats du CSE OUEST cesseront automatiquement à la date du 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE unique à venir.

## 3. COMPOSITION DU CSE

Le CSE est composé :

- **de l'employeur**, ou de son représentant dûment mandaté,  
  
Il préside le CSE et peut être assisté de 3 collaborateurs (généralement a minima le Directeur des Ressources Humaines), avec voix consultative.
- **d'une délégation du personnel comportant un nombre égal de délégués titulaires et de délégués suppléants**, étant rappelé que le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE sera défini dans le Protocole d'Accord Préélectoral conformément aux dispositions de l'article R.2314-1 du code du travail en fonction de l'effectif

de l'entreprise. Il en sera de même du nombre d'heures mensuelles de délégation des membres titulaires. Il est rappelé que les élus titulaires pourront, s'ils le souhaitent, céder des heures de délégation aux suppléants.

Afin que les membres de la délégation du personnel du CSE puissent exercer leurs mandats dans les meilleures conditions, et à titre totalement dérogatoire, les Parties décident que les membres suppléants élus de la délégation du personnel du CSE bénéficieront chacun d'un crédit mensuel d'heures de 2 heures de délégation, non reportable d'un mois sur l'autre et non mutualisable entre les membres du CSE.

#### **4. BUREAU DU CSE**

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires :

- **un Secrétaire**, qui a principalement pour mission de fixer l'ordre du jour conjointement avec le Président, assurer le secrétariat des séances, rédiger le procès-verbal de la séance ;
- **un Trésorier**.

Pourront également être désignés un Secrétaire adjoint ainsi qu'un Trésorier adjoint, choisi parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

#### **5. PERSONNES ASSISTANT AUX RÉUNIONS DU CSE AVEC VOIX CONSULTATIVE**

##### **5.1. Membres suppléants élus**

Il est rappelé que les membres suppléants élus assistent aux réunions uniquement en l'absence d'un titulaire dans les conditions prévues par l'article L.2314-37 du Code du travail, qui figure en annexe 2 du présent accord et y est résumé sous forme de schéma.

Toutefois, il est convenu que des suppléants (ci-après « suppléants avec voix consultative ») pourront assister aux réunions du CSE, à raison d'un suppléant par Organisation Syndicale Représentative.

Le nom de ce suppléant sera transmis par le représentant syndical (« RS ») au CSE au Président du CSE ou son représentant avant la tenue de la réunion du CSE.

Ce suppléant aura une voix consultative et non délibérative (le « suppléant avec voix consultative »).

##### **5.2. Représentants syndicaux au CSE**

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE selon les modalités légales.

Ce représentant assiste aux séances avec voix consultative.

##### **5.3. Personnalités qualifiées en matière de santé, sécurité et conditions de travail**

Les personnalités qualifiées visées à l'article L.2314-3 du code du travail assistent, dans les conditions visées à cet article, aux points de l'ordre du jour des réunions du CSE, et de la CSSCT, portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

## **6. RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES**

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein du CSE, par le CSE, parmi ses membres. Cette désignation se fait via une résolution prise à la majorité des membres présents.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est nommé pour une durée qui prend fin avec celle de son mandat de membre élu du CSE. En cas de perte du mandat, quelle qu'en soit la raison, il sera procédé à la désignation d'un nouveau référent, qui exercera alors ses fonctions jusqu'au terme de son mandat de membre du CSE.

Ce référent devra bénéficier, conformément à l'article L. 2315-18 du Code du travail, de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'adresse du lieu de travail, le numéro d'appel (du téléphone fixe ou du portable professionnel, le cas échéant) ainsi que l'adresse mail du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ainsi que celle du référent RH désigné par la Direction chargé d'orienter, d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes seront affichés ou diffusés par tout moyen aux salariés par la Direction.

## **7. MOYENS MATÉRIELS CSE**

Le CSE se verra attribuer un local avec une surface adaptée et le matériel défini ci-dessous en adéquation avec ses besoins.

La situation géographique du local du CSE sera, à l'issue des élections, situé dans les locaux de Massy, 93 avenue de Paris, 91300 MASSY.

Le CSE se verra attribuer :

- un ordinateur et une imprimante ;
- un téléphone fixe, un répondeur et la pose des lignes téléphoniques nécessaires (avec imputation au comité des coûts de communication) ;
- un accès aux moyens de photocopie et de reprographie (avec un code d'imputation spécifique au comité).

## **8. RÉUNIONS**

Le CSE se réunit au minimum 11 fois par an.

Le CSE pourra en effet ne pas se réunir au mois d'août, si aucun sujet n'est à traiter au cours de ce mois.

4 réunions annuelles au minimum porteront en tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Une fois par trimestre, un point sur les données économiques sera mis à l'ordre du jour du CSE.

Une réunion préparatoire sera organisée soit l'après-midi de la veille de chaque réunion plénière, soit le matin même si la réunion plénière se tient l'après-midi, par le Secrétaire du CSE, de manière à permettre aux membres du CSE de se rencontrer pour préparer cette réunion.

Le CSE pourra par ailleurs être réuni de façon extraordinaire à l'initiative de la Direction ou à la demande de la majorité de ses membres selon les modalités légalement prévues.

Lorsque le CSE se réunit à l'initiative de la Direction (de façon ordinaire ou extraordinaire), le coût du rédacteur éventuel du procès-verbal de la réunion du CSE sera pris en charge par la Direction.

Le temps consacré par les membres du CSE (titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire absent, représentants syndicaux au CSE, suppléants avec voix consultative) à ces réunions ordinaires, extraordinaires et préparatoires sera payé comme du temps de travail.

## **9. PRINCIPALES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU CSE**

### **9.1. Réunions**

L'ordre du jour des réunions du CSE est établi par le Président et le Secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Président ou le Secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué par tout moyen aux membres dans le respect du délai légal, soit 3 jours ouvrés au moins avant la séance à la date de signature du présent accord.

### **9.2. Modalités de remplacement des titulaires par les suppléants lors des réunions**

Conformément aux dispositions légales, les membres suppléants assistent aux réunions du CSE uniquement en l'absence des membres titulaires.

A cette fin, les membres suppléants reçoivent, à titre informatif, les ordres du jour et les convocations aux réunions (comportant les dates et lieux de celles-ci) et ont accès aux mêmes informations que les titulaires.

Pour qu'ils puissent effectivement remplacer les titulaires absents, il convient que chaque titulaire informe, dès qu'il a connaissance de son absence :

- d'une part, le suppléant appelé à le remplacer (conformément aux dispositions de l'article L. 2314-37 du code du travail) ;
- d'autre part, le Secrétaire et le Président du CSE afin de leur communiquer le nom du suppléant ainsi désigné.

### **9.3. Procès-verbaux des réunions**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le Secrétaire, qui le communique ensuite à l'employeur et aux membres du CSE.

Le procès-verbal reflète les débats de la réunion du CSE et contient au moins le résumé des délibérations du Comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

Le procès-verbal des réunions du CSE est approuvé lors de la réunion suivante du Comité. En cas de désaccord sur la rédaction du procès-verbal, les membres font part de leurs remarques en réunion afin que ces dernières soient intégrées au sein du procès-verbal.

Le procès-verbal des réunions du CSE, après avoir été approuvé par les membres du CSE, est signé par le Secrétaire, puis affiché ou diffusé dans l'entreprise, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du Comité.

## 9.4. Règlement intérieur du CSE

Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de ses missions.

## 9.5. Ressources

### 9.5.1. Budget de fonctionnement

La subvention globale de fonctionnement versée au CSE sera déterminée en fonction des règles légales en vigueur.

### 9.5.2. Activités Sociales et Culturelles

La contribution patronale globale aux Activités Sociales et Culturelles est de 0,9% de la masse salariale brute de la Société Carrefour Proximité France.

Cette disposition est susceptible d'évoluer en fonction des négociations annuelles obligatoires de l'entreprise.

## 10. LES COMMISSIONS DU CSE

### 10.1. CSSCT

#### 10.1.1. Mise en place et composition de la CSSCT

Conformément à l'article L.2315-36 du code du travail, il est créé une CSSCT au sein du CSE.

La CSSCT est composée :

- **De l'employeur**, ou de son représentant, qui préside la CSSCT.

La Direction peut se faire assister par des collaborateurs (sans qu'ils ne puissent être en nombre supérieur à la délégation du personnel à la CSSCT).

- **D'une délégation du personnel** comportant le nombre de membres désignés suivant :

| Nombre de membres |
|-------------------|
| 7                 |

Par ailleurs, seront invités à chaque réunion de la CSSCT, le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

### **10.1.2. Désignation des membres de la CSSCT**

Lors de la première réunion du CSE, il sera procédé à la désignation des membres de la CSSCT parmi les membres élus titulaires ou suppléants du comité.

Les membres titulaires du CSE procèdent à la désignation des membres de la CSSCT. Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents. Le Président du CSE ne vote pas.

Les membres suppléants du CSE, candidats pour être membres de la CSSCT, devront en informer par écrit le Président du CSE, avant la tenue de la réunion de désignation des membres de la CSSCT.

Conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L.2315-39 du code du travail, la désignation des membres de la CSSCT est effectuée par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires du CSE présents.

Pour chaque siège de la CSSCT, il sera plus précisément effectué un appel à candidature parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE. Les membres titulaires du CSE seront alors appelés à voter par un vote à bulletin secret. Le candidat élu sera celui obtenant un nombre de voix au moins égal à la majorité des membres titulaires présents.

Toutefois, si, après un premier tour de scrutin, aucune majorité des membres titulaires présents du CSE ne permet de désigner le nombre de membres de la CSSCT prévu, il sera procédé à un second tour de scrutin. Le candidat élu sera celui qui recueillera la majorité relative des suffrages valablement exprimés ou, en cas d'égalité, le candidat le plus âgé.

Il est procédé à un vote successivement pour chaque siège. Lorsqu'il n'y a aucune candidature, le siège est déclaré vacant.

Les mandats des membres de la CSSCT prennent fin avec celui du mandat des membres élus du CSE.

En cas de cessation anticipée du mandat de membre de la CSSCT, un point sera inscrit à l'ordre du jour du CSE, afin qu'une nouvelle désignation soit opérée en vue de remplacer le membre de la CSSCT ayant cessé ses fonctions. La désignation interviendra selon les modalités prévues ci-dessus, au sein du présent article.

### **10.1.3. Missions déléguées à la CSSCT**

Il est confié à la CSSCT, par délégation du CSE, toutes les attributions qu'il détient en tant que CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

A ce titre, les membres de la CSSCT auront notamment pour mission :

- **De préparer les dossiers en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;**
- **De procéder, pour le CSE, aux inspections et enquêtes** visées aux articles L.2312-13 du code du travail en matière de santé, sécurité et des conditions de travail, et aux articles L.2312-59 et L.2312-60 du code du travail en cas d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, pour danger grave et imminent ou pour risque grave pour la santé publique et l'environnement, selon les conditions légales et réglementaires.

Les membres de la CSSCT sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus par l'article L.2315-3 du code du travail.

#### **10.1.4. Modalités de fonctionnement de la CSSCT**

La Direction élabore l'ordre du jour des réunions, qui est communiqué au minimum 3 jours ouvrés avant à chaque membre de la CSSCT.

Les membres de la CSSCT pourront transmettre à la Direction, 8 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, les points qu'ils souhaiteraient évoquer lors de la réunion de la CSSCT.

La CSSCT sera réunie à l'initiative de l'employeur.

Le nombre de réunions annuelles de la CSSCT sera au minimum de 4. Ces réunions sont distinctes de celles du CSE.

La CSSCT pourra également être réunie à l'initiative de l'employeur à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

La CSSCT pourra par ailleurs être réunie de façon extraordinaire à l'initiative de la Direction ou à la demande de la majorité de ses membres.

Les autres modalités de fonctionnement de la CSSCT seront définies dans le règlement intérieur du CSE (désignation d'un éventuel Secrétaire, rédaction d'un compte-rendu, ...).

#### **10.1.5. Heures de délégation et temps passé en réunion de CSSCT**

Il est expressément prévu que les membres de la CSSCT bénéficieront de 8 heures de délégation par mois (le cas échéant, en plus de leur crédit d'heures de délégation en tant que membre titulaire du CSE). Il s'agit d'un crédit individuel, non cumulable d'un mois sur l'autre.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application de l'article R.2315-7 du code du travail, le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme temps du travail.

#### **10.1.6. Moyens**

En tant que membres du CSE, les membres de la CSSCT disposent :

- de la possibilité d'utiliser le budget de fonctionnement du CSE, selon les modalités et à hauteur du montant fixé par décision du CSE prise en réunion plénière à la majorité des présents ;
- de l'ensemble des informations communiquées à ces instances, et en particulier de l'accès à la BDES ;
- de la possibilité, en tant que de besoin, de bénéficier de l'éclairage des personnalités qualifiées (*responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, agents de la CRAMIF, SST, etc.*), qui peuvent assister aux réunions de la CSSCT lorsque celle-ci exerce les attributions déléguées par le CSE.

## **11. AUTRES COMMISSIONS**

### **11.1. Commission formation professionnelle du CSE**

Les Parties sont convenues de créer au sein du CSE une Commission de la formation professionnelle.

Elle se réunit une fois par an avant la consultation du CSE relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, afin d'examiner les documents relatifs à la formation professionnelle transmis aux membres du CSE. Lors de cette réunion, un focus pourra être fait avec les membres sur des projets de formation spécifiques.

Cette Commission a également pour mission d'étudier :

- les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information en ce domaine,
- les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés,
- les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel, ainsi qu'à l'adaptation du personnel à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Elle sera composée de :

- 3 représentants de la Direction, dont le Responsable du Service Formation ou la personne qu'il aura désignée ;
- 5 membres maximum (titulaires ou suppléants du CSE), désignés selon les modalités fixées par le règlement intérieur du CSE.

La Direction élabore l'ordre du jour de la Commission qui est communiqué, au minimum 3 jours ouvrés avant, à chaque membre de la Commission.

### **11.2. Commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du CSE**

Les Parties sont convenues de créer au sein du CSE une Commission de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette Commission se réunira une fois par an pour préparer la consultation du CSE relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Elle sera composée de :

- 3 représentants de la Direction ;
- 5 membres maximum (titulaires ou suppléants du CSE), désignés selon les modalités fixées par le règlement intérieur du CSE.

La Direction élabore l'ordre du jour de la Commission qui est communiqué, au minimum 3 jours ouvrés avant, à chaque membre de la Commission.

### **11.3. Commission d'information et d'aide au logement du CSE**

Il est prévu une commission d'information et d'aide au logement au sein du CSE.

Cette commission se réunira une fois par an. Elle a pour objet de faciliter le logement et l'accèsion des salariés de l'entreprise à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Elle exerce ses missions dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Elle sera composée de :

- 3 représentants de la Direction ;
- 5 membres appartenant à la délégation élue du CSE désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE.

#### 11.4. Commission sociale du CSE

Conformément au Protocole d'Accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires du 9 mars 2023 de la Société Carrefour Proximité France, un fonds social est constitué à l'initiative de l'entreprise, au profit des salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté en CDI et en CDD pour, sous conditions de plafond de ressources, financer :

- Des aides aux vacances ;
- Des aides à la rentrée scolaire ;
- Des bourses d'études ;
- Une aide aux activités extrascolaires.

Les Parties sont convenues que ce fonds est géré par la Commission sociale du CSE. Cette Commission est composée de :

- 1 membre par Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise, dont au moins un de chaque catégorie professionnelle, désigné lors de la première réunion du CSE faisant suite aux élections ;
- 2 représentants de la Direction.

Cette commission se réunira 2 fois par an.

Elle est présidée par un membre du CSE.

Elle examine les demandes d'allocations qui lui sont soumises et décide de la suite à leur réserver.

#### 11.5. Commission emploi du CSE

Les Parties sont convenues de créer au sein du CSE une Commission Emploi.

Cette Commission se réunira une fois par an au minimum. Elle a pour objet d'étudier la cartographie des métiers prévue par l'Accord GEPP – l'Accord Groupe d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023 et toute question relative aux statuts, classifications et emplois de la Société Carrefour Proximité France.

Elle sera composée de :

- 3 représentants de la Direction ;
- 5 membres maximum (titulaires ou suppléants du CSE), désignés selon les modalités fixées par le règlement intérieur du CSE.

Outre les membres désignés par le CSE, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise pourra faire participer, à cette commission, le Délégué Syndical National et/ou le Délégué Syndical Adjoint..

#### 11.6. Commission activités sociales et culturelles du CSE

Une commission Activités Sociales et Culturelles (« **ASC** ») est créée au sein du CSE.

Cette commission est composée de 7 membres dont au moins un membre titulaire ou suppléant du CSE.

Le trésorier ainsi que le secrétaire du CSE seront membres de droit.

h

09

13/30

JC

LS

Les membres seront désignés par le CSE parmi ses membres titulaires, ses membres suppléants, ou parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE.

Le CSE s'attachera à désigner *a minima* un membre par Direction Opérationnelle afin que chaque région puisse être représentée.

Cette commission se réunira 2 fois par an *a minima* pour la première année et 2 fois par an maximum pour les années à suivre.

La commission ASC est chargée de :

- Préparer les délibérations du CSE relatives aux activités sociales et culturelles ;
- Proposer un budget annuel des activités sociales et culturelles au CSE par direction opérationnelle et en suivre son exécution ;
- Veiller à ce que le CSE prenne en compte les spécificités de chaque région dans le choix des activités proposées aux salariés.

Il est expressément prévu que les membres de la Commission Activités Sociales et Culturelles bénéficieront de 8 heures de délégation par mois. Il s'agit d'un crédit individuel, cumulable d'un mois sur l'autre sans pouvoir dépasser un crédit mensuel de 12 heures.

## **12. MISE EN PLACE DE REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ**

### **12.1. Nombre de Représentants de Proximité et périmètre d'intervention**

2 Représentants de Proximité pourront être désignés au sein de chaque Direction Opérationnelle de la Société Carrefour Proximité France ainsi qu'au sein du siège national (cf. Annexe 1 – liste des directions opérationnelles).

Le Représentant de Proximité ne pourra exercer ses missions qu'au sein de son périmètre de désignation (la direction opérationnelle Régionale ou le Siège).

### **12.2. Attributions des Représentants de Proximité**

Les Représentants de Proximité auront pour mission principale, par leur présence au niveau local, de :

- présenter les réclamations individuelles ou collectives sur l'application de la loi ou des accords collectifs et sur les conditions de travail ;
- contribuer à l'amélioration de la santé, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail au sein de leur périmètre d'intervention ;
- mener, sur délégation du CSE, les enquêtes à la suite d'accident grave survenu sur leur périmètre d'intervention ; cette enquête sera menée en lien avec la CSSCT à laquelle sera transmis les conclusions de l'enquête ;
- contribuer à la prévention des risques professionnels, notamment en remontant toute anomalie concernant le matériel (matériel manquant, abîmé...) ;
- contribuer à la qualité de vie au travail ;

- être l'interlocuteur privilégié du référent harcèlement en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ils auront plus précisément pour mission :

- d'être à « l'écoute du terrain » des salariés présents sur leur périmètre d'intervention, afin de recueillir leurs demandes, souhaits, réclamations, et d'apporter une réponse à ceux compris dans leur périmètre d'intervention en concertation avec le représentant de la DRH compétente, qui sera leur interlocuteur ;
- de transmettre au CSE, ou à la CSSCT, les réclamations individuelles ou collectives et/ou suggestions relevant de leur champ d'intervention, soulevant une difficulté particulière ;
- de contribuer à la préservation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés sur leur périmètre d'intervention en :
  - étant vecteur de la communication interne ;
  - identifiant et recommandant des actions de nature à améliorer l'organisation du travail et la qualité de vie au travail.

### **12.3. Modalités d'exercice des attributions des Représentants de Proximité**

Chaque Représentant de Proximité exercera ses attributions en cette qualité sur le seul périmètre d'intervention où il a été désigné, au sein duquel il pourra circuler librement. Durant l'exercice de sa mission de Représentant de Proximité, ce dernier ne devra pas apporter une gêne importante à l'activité du site.

L'interlocuteur habituel et normal du Représentant de Proximité sera le représentant de la DRH compétente de la Direction Opérationnelle Régionale ou du Siège de Massy avec qui il échangera notamment lors d'une réunion tous les deux mois, en présentiel ou en visioconférence avec l'accord des Représentants de Proximité.

Des réunions pourront être organisées de façon extraordinaire à l'initiative de la Direction ou à la demande conjointe des deux Représentants de Proximité.

### **12.4. Désignation des Représentants de Proximité**

Les Représentants de Proximité seront désignés parmi les salariés de chaque direction opérationnelle et du siège national.

Ils seront désignés par les membres titulaires du CSE ou les membres suppléants du CSE remplaçant un titulaire absent (quel que soit leur collège d'appartenance), pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSE. Le Président du CSE ne vote pas.

Lors de la première réunion du CSE faisant suite aux élections professionnelles, il sera fixé un calendrier prévoyant notamment la date de dépôt des candidatures ainsi que la date prévisionnelle de la désignation.

Ce calendrier sera ensuite porté à la connaissance de tous les salariés de la Société par voie d'affichage : un appel à candidature sera alors effectué pour chaque direction opérationnelle ainsi que pour le siège de Massy.

Les listes des candidats (pour chaque direction opérationnelle et pour le siège de Massy) devront être portées à la connaissance du Président du CSE dans le respect du calendrier qui aura été fixé.

Les désignations auront ensuite lieu à l'occasion d'une réunion du CSE, à bulletin secret. Il sera effectué un scrutin pour chaque direction opérationnelle ainsi que pour le siège de Massy.

Sera élu, le candidat qui aura recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés sur son nom. En cas d'égalité des voix entre plusieurs candidats, le ou la candidat(e) le (la) plus âgé(e) sera élu(e).

Les parties conviennent que la Société Carrefour Proximité France sera tenue de remplacer le Représentant de Proximité, en cas de départ de celui-ci, quelle qu'en soit la raison.

Cette dernière disposition n'est pas applicable lorsque cet événement intervient moins de 6 mois avant le terme du mandat des Représentants de Proximité.

### **12.5. Modalités de fonctionnement des Représentants de Proximité**

Chaque Représentant de Proximité pourra bénéficier d'un crédit d'heures de délégation de 12 heures par mois. Il s'agit d'un crédit individuel, cumulable d'un mois sur l'autre sans pouvoir dépasser un crédit mensuel de 16 heures.

Il est précisé que pour les membres titulaires du CSE exerçant les fonctions de Représentant de Proximité, ce crédit d'heures de délégation se cumule avec le crédit d'heures attribué en leur qualité d'élu titulaire du CSE.

Les Représentants de Proximité devront transmettre à l'employeur ou son représentant le document de suivi de leurs heures de délégation.

Les formations nécessaires à l'exercice du mandat de Représentant de Proximité seront déterminées et financées par la Direction.

Les frais de déplacement, nécessaires à l'exercice du mandat de Représentant de Proximité, au sein des sites de leur Direction Opérationnelle de rattachement seront pris en charge par la Direction conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise en matière de politique voyages (Procédure Frais Professionnels Carrefour).

## **PARTIE 2 : L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CARREFOUR PROXIMITE FRANCE**

### **1. CHAMP D'APPLICATION**

La Partie 2 du présent accord s'applique exclusivement :

- aux Délégués Syndicaux Nationaux (DSN), Délégués Syndicaux Adjoints (DSA) – cf. article 3.1 de la présente partie ;
- aux membres élus du Comité Social et Économique ;
- aux Représentants Syndicaux au Comité Social et Économique ;
- aux membres de la CSSCT ;
- aux Représentants de Proximité (RP) ;
- aux sections syndicales pour les articles 2.6 et 2.7 du présent accord.

En complément, chaque article précise, le cas échéant, son champ d'application.

### **2. DISPOSITIONS COMMUNES**

Ces dispositions précisent les règles générales relatives :

- à la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement ;

- à l'utilisation des heures de délégation ;
- à l'organisation et l'aménagement du travail ;
- aux garanties d'évolution de carrière, de formation et de rémunération ;
- au local syndical ;
- à l'information syndicale.

## **2.1. Repas, hôtel, déplacements**

Le présent article est destiné à faciliter le dialogue social au niveau national.

Les réunions concernées par la prise en charge des éventuels frais de repas, hôtel et déplacements sont les suivantes :

- les réunions de négociations menées au niveau national (pour le DSN, le DSA et les membres de la délégation syndicale des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise dans le cadre de l'article 3.1 de la présente partie) ;
- les réunions du CSE ;
- les réunions de la CSSCT ;
- les éventuelles réunions préparatoires du CSE.

Concernant les réunions préparatoires du CSE, la Direction procédera à la réservation d'une salle.

Conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise en matière de politique voyages (Procédure Frais Professionnels Carrefour), les frais engagés pour assister aux réunions mentionnées ci-dessus seront remboursés sur présentation d'un justificatif, dans la limite des montants applicables dans l'entreprise :

### **2.1.1. Repas**

Lorsqu'un repas est nécessaire compte tenu des horaires d'une réunion, celui-ci sera pris en commun et organisé par la Direction qui en assumera les frais.

Dans ces conditions, aucun frais de repas pris en dehors de ce cadre ne sera remboursé.

### **2.1.2. Hôtel**

Lorsque l'horaire de début de réunion et le temps de trajet le justifient et après avoir obtenu l'accord préalable de la DRH nationale, les représentants du personnel concernés pourront effectuer la réservation d'une chambre d'hôtel qui inclut le petit déjeuner pour la nuit précédant la réunion plénière. Dans ces conditions, le repas de la veille au soir sera pris en charge conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise en matière de politique voyages (Procédure Frais Professionnels Carrefour).

### **2.1.3. Déplacements**

Lorsque le temps de trajet aller ou retour par le train est supérieur à 3 heures, les représentants du personnel concernés sont autorisés à se déplacer en avion (classe économique).

En tout état de cause, les représentants du personnel s'engagent à respecter les règles en vigueur dans l'entreprise en matière de politique voyages (Procédure Frais Professionnels Carrefour).

Chaque titulaire d'un mandat électif ou désignatif participant à une réunion prévue ci-dessus au présent article pourra bénéficier d'un abonnement national SNCF, après la réalisation d'une étude par la Direction des Ressources Humaines visant à s'assurer de l'intérêt économique de l'abonnement, prenant en compte, notamment la localisation et la fréquence des déplacements. Un bilan relatif à cet abonnement sera fait chaque fin d'année par la Direction des Ressources Humaines, afin qu'elle décide du maintien ou non de l'abonnement pour l'année à venir.

Les frais d'adhésion liés à cet abonnement seront pris en charge par la Société Carrefour Proximité France, sous la forme d'un remboursement sur note de frais (sur présentation des justificatifs).

## 2.2. Avance sur frais

Afin de faciliter le paiement des frais de déplacement liés aux réunions des instances de représentation du personnel ou de négociations nationales, la Direction attribuera une avance sur frais aux Délégués Syndicaux Nationaux, Délégués Syndicaux Adjoints, membres du CSE, Représentants syndicaux au CSE qui en feront la demande par écrit au Directeur Régional des Ressources Humaines de leur établissement de rattachement.

Cette avance forfaitaire et unique s'élèvera à 800 € maximum pour la durée du mandat. L'octroi de cette avance ne dispensera pas le bénéficiaire de justifier de la réalité des frais engagés qui seront remboursés selon les procédures en vigueur dans l'entreprise. Les bénéficiaires de cette avance permanente s'engagent à justifier l'ensemble des frais engagés.

En cas de perte du mandat, cette avance sera reprise sur la paie du mois suivant l'échéance du mandat ou dans le solde de tout compte en cas de départ de l'entreprise, dès lors que les remboursements en cours ont été régularisés.

Par ailleurs, les Délégués Syndicaux Nationaux, Délégués Syndicaux Adjoints, membres du CSE, Représentants syndicaux au CSE peuvent également demander à bénéficier d'une avance sur frais de déplacement liés aux réunions des instances de représentation du personnel ou de négociation nationales, le cas échéant, via Traveldoo (ou équivalent). L'octroi de cette avance ne dispensera pas le bénéficiaire de justifier de la réalité des frais engagés qui seront remboursés selon les procédures en vigueur dans l'entreprise. Les bénéficiaires de cette avance s'engagent à justifier l'ensemble des frais engagés.

En cas de perte du mandat, cette avance devra être régularisée via Traveldoo (ou équivalent) à l'échéance du mandat ou avant le dernier jour du contrat de travail du salarié.

## 2.3. Heures consacrées à l'exercice du mandat

L'utilisation du crédit d'heures de délégation ne dispense pas les salariés bénéficiaires de respecter les dispositions légales et réglementaires ci-dessous :

Par principe, les crédits d'heures sont mensuels et individuels. Néanmoins :

- Le crédit d'heures des membres du CSE peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.
- Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Cette répartition, prévue à l'article L. 2315-9 du Code du travail, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1 du Code du travail.
- Enfin, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.
- Les crédits d'heures de délégation et le document de suivi des heures de délégation qui s'y rapportent sont, dans les limites de l'utilisation du crédit d'heures définies ci-dessus, considérés comme normalement réalisés et payés chaque mois. Il est rappelé qu'en dehors du cadre de leur

mission formalisée par la remise d'un bon de délégation, les salariés bénéficiaires sont soumis aux mêmes droits et devoirs que l'ensemble des salariés, notamment en ce qui concerne la présence et l'activité.

En application des règles légales, un représentant du personnel peut être amené à dépasser son crédit d'heures, en cas de circonstances exceptionnelles. Ce temps de dépassement ne sera rémunéré qu'à condition que son utilisation soit valablement justifiée dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans les 5 jours qui suivent la prévenance de la Direction.

Le document de suivi des heures de délégation, que les bénéficiaires d'un crédit d'heures doivent remplir quel(s) que soit(ent) leur(s) mandat(s), n'est pas un moyen de contrôle de l'activité des représentants du personnel. Il a pour objectif de permettre le libre exercice des prérogatives liées au mandat et d'assurer la bonne gestion administrative des absences et d'en garantir le paiement.

Le document de suivi des heures de délégation doit être rempli préalablement au départ en délégation ou, à défaut, dès le retour au travail. Il ne dispense pas d'informer la hiérarchie de tout départ lorsque celui-ci est planifiable. Cette mesure simple permet l'organisation du service au mieux des intérêts de l'activité.

Par ailleurs, la direction se réserve le droit de remplacer le suivi actuel des heures de délégation par un autre outil de suivi qui pourra être dématérialisé.

#### **2.4. Assistance des salariés dans le cadre d'une procédure de licenciement ou de sanction disciplinaire**

L'assistance des salariés dans le cadre d'une procédure de licenciement ou de sanction disciplinaire n'est pas imputée sur le crédit d'heures de délégation. Elle est considérée de plein droit comme temps de travail effectif.

Les frais de déplacement et de repas occasionnés par la mission d'assistance par un DSN ou un DSA, vis-à-vis d'un salarié dans le cadre d'une procédure de licenciement ou de sanction disciplinaire seront pris en charge par la Direction sur présentation de justificatifs, conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise en matière de politique de voyage (Procédure Frais Professionnels Carrefour). Par ailleurs, l'éventuel temps de déplacement excédentaire pour l'assistance d'un salarié par rapport au temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel du représentant du personnel sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

D'une manière générale, le salarié de l'entreprise assistant un autre salarié de l'entreprise dans le cadre d'une procédure de licenciement ou de sanction disciplinaire sera remboursé de ses frais de transport exposés à cet effet sur présentation de justificatifs, conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise en matière de politique de voyage (Procédure Frais Professionnels Carrefour).

#### **2.5. Garanties d'évolution de carrière, de formation et de rémunération**

Conformément à l'article L. 2141-5 du Code du travail, Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment d'évolution de carrière, de formation professionnelle et de rémunération.

Ainsi, la Société Carrefour Proximité France respectera les dispositions légales en la matière et les dispositions de l'accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical du 7 juillet 2017 ou tout nouvel accord qui viendrait s'y substituer.

## 2.6. Local syndical

En principe, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun dans les établissements d'au moins deux cents salariés.

Les Parties conviennent d'abaisser ce seuil à 80 salariés et de définir la notion d'établissement pour la mise en place de ce local.

Un local syndical commun sera donc mis à disposition des sections syndicales dans les établissements d'au moins 80 salariés. La notion d'établissement pour cet article correspond au périmètre de chaque Direction Opérationnelle (cf. annexe 1).

Les locaux syndicaux seront équipés d'une table, de chaises et d'une armoire fermant à clé par organisation syndicale concernée, d'un ordinateur avec un accès internet, d'un téléphone et d'une ligne téléphonique indépendante du standard.

En outre, une boîte aux lettres garantissant la confidentialité de la correspondance sera installée au profit de chaque section syndicale présente au sein de l'établissement.

Ces matériels appartenant à l'entreprise sont sous la seule responsabilité des organisations syndicales utilisatrices et le maintien en état de marche relève de leur seule responsabilité.

## 2.7. Information syndicale

En application des dispositions du Code du travail, chaque section syndicale affiche librement ses communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage au sein de l'entreprise.

Pour faciliter la communication syndicale :

- les Parties conviennent qu'un panneau par section syndicale, s'il existe, sera maintenu au sein de chaque site (cf. annexe 1) ;
- au sein de chaque siège des Directions Opérationnelles, ce panneau prendra la forme d'un « panneau digital ». Dans les établissements, de chaque Direction opérationnelle, dépourvus de panneaux digitaux, les panneaux physiques sont maintenus dès lors qu'ils existent.

Les éventuels frais de réparation des panneaux digitaux seront pris en charge par la Direction.

Les panneaux réservés aux communications syndicales sont distincts de ceux affectés aux communications du Comité Social et Économique.

Les Parties rappellent que l'affichage et la mise à jour des panneaux syndicaux relèvent de la responsabilité exclusive des sections syndicales et ne sauraient en aucun cas être imputés à la Direction de la Société Carrefour Proximité France.

En application des dispositions de l'article L. 2142-3 du Code du travail, un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Enfin, les Parties conviennent que, dans l'enceinte de l'entreprise, la distribution des tracts syndicaux peut se faire librement, aux heures d'entrée et de sortie des salariés.

Il est précisé que les tracts syndicaux ne peuvent pas être abandonnés dans les locaux de l'entreprise. De même, l'envoi de communications syndicales aux salariés par le biais de la messagerie électronique Carrefour demeure exclu.

### **3. DISPOSITIONS PROPRES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE**

#### **3.1. Les mandats de Délégués Syndicaux Nationaux et de Délégués syndicaux Adjoints**

##### **3.1.1. Le mandat de Délégué Syndical National**

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner un délégué syndical (nommé « Délégué Syndical National »).

##### **3.1.2. Le mandat de Délégué Syndical Adjoint**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner deux Délégués Syndicaux Adjoints afin d'assister son Délégué Syndical National dans les travaux rendus nécessaires par la préparation des réunions des instances nationales ou de négociation nationale.

Seuls les salariés détenteurs d'un mandat au sein d'un Comité Social et Économique, de représentant syndical au Comité Social et Économique ou à défaut tout salarié de l'entreprise pourront être désignés Délégué Syndical Adjoint.

Cette désignation devra être notifiée, par la Fédération, à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société Carrefour Proximité France par lettre remise en main propre ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le Délégué Syndical Adjoint disposera de l'accès à tous les sites de la Société Carrefour Proximité France, dans les mêmes conditions que le Délégué Syndical National et dans le respect des règles de sécurité.

Afin d'assurer pleinement son rôle, le Délégué Syndical Adjoint pourra bénéficier du même dispositif proposé au Délégué Syndical National concernant le crédit d'heures équivalent à son temps de travail mentionné à l'article 3.4.3 du présent accord.

Les Parties rappellent néanmoins que le mandat de Délégué Syndical Adjoint n'emporte pas les mêmes capacités juridiques que celles du mandat de Délégué Syndical National (notamment la négociation et signature d'accord collectif, sauf si le pouvoir de signature lui est dûment donné par son organisation syndicale/syndicat au moyen d'un mandat ad hoc en cas de remplacement du Délégué Syndical National).

#### **3.2. Fonctionnement des délégations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise**

La délégation invitée à négocier au niveau national sera composée, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, du Délégué Syndical National et de 2 membres maximum faisant partie de l'entreprise choisis par le Délégué Syndical National.

Le Délégué Syndical National sera convoqué à toutes les réunions de négociations nationales. A ce titre, il représentera son organisation syndicale au niveau national auprès de la Direction de la Société Carrefour Proximité France. Pour chaque réunion de négociation, le Délégué Syndical National pourra modifier la composition de sa délégation.

Pour une meilleure organisation, le Délégué Syndical National s'engage à communiquer au moins 48 heures à l'avance par mail la composition de sa délégation (noms et prénoms) à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société Carrefour Proximité France.

En cas d'indisponibilité, le Délégué Syndical National pourra se faire remplacer par le Délégué Syndical Adjoint. Il lui appartiendra, dans tous les cas, de faire le nécessaire pour que celui-ci soit dûment mandaté par l'organisation syndicale mandataire.

### **3.3. Réunion annuelle des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise**

Une fois par an, le Délégué Syndical National, les Délégués Syndicaux Adjoints et les représentants syndicaux du CSE de la Société Carrefour Proximité France de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourront se réunir sur une journée.

Les modalités d'organisation (telles que les convocations, la réservation de la salle, des repas et éventuellement de l'hébergement) seront prises en charge par chaque organisation syndicale. Le temps passé à la réunion est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif dans la limite de 8 heures, temps de pause compris.

Le Délégué Syndical National s'engage à communiquer dans les 8 jours après la tenue de la réunion les noms des participants à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société Carrefour Proximité France.

### **3.4. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise**

#### **3.4.1. Budget de contribution à la concertation sociale**

Un budget annuel forfaitaire sera attribué à chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise. Ce budget sera versé au choix aux Fédérations Nationales des organisations syndicales/syndicats ou au Délégué Syndical National sous la forme d'un chèque annuel de 10 000 € au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit. Le chèque sera encaissé sur un compte bancaire spécifique ouvert à cet effet. Ce budget annuel forfaitaire sera utilisé par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pour faire face aux frais inhérents aux négociations nationales.

#### **3.4.2. Remboursement des frais d'abonnement et de fournitures de bureau**

Chaque année, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra émettre une note de frais accompagnée des factures originales visant à obtenir le remboursement de frais d'abonnement et de fournitures de bureau pour l'année n-1 et le mois de janvier en cours.

Cette note de frais, d'un montant maximum de 2500 € TTC, ne visera que la prise en charge des frais de fourniture de bureaux et d'abonnement auprès d'une revue juridique ou syndicale.

Le Délégué Syndical National ou le Délégué Syndical Adjoint qui en assurera la gestion s'engage à centraliser ainsi la note de frais et à la remettre à la Direction des Ressources Humaines nationale au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Les Parties conviennent que les achats effectués dans ce cadre ne devront en aucun cas être effectués avec une Carte Pass.

#### **3.4.3. Heures de délégations des Délégués Syndicaux Nationaux et des Délégués Syndicaux Adjoints**

Chaque Délégué Syndical National et chaque Délégué Syndical Adjoint pourra, à sa demande, bénéficier d'une dispense totale d'activité se traduisant par un crédit d'heures de délégation mensuel égal à la durée du travail prévue dans son contrat de travail. Cette dispense totale d'activité sera formalisée par un avenant à son contrat de travail.

Ce crédit d'heures de délégation est lié au rôle particulier des Délégués Syndicaux Nationaux et des Délégués Syndicaux Adjoints qui sont les représentants de leur organisation syndicale/syndicat pour toutes les instances et négociations nationales et qui, de ce fait, doivent coordonner l'activité de leur organisation syndicale/syndicat dans l'entreprise et participer aux différentes instances nationales.

La dispense totale d'activité des Délégués Syndicaux Nationaux et des Délégués Syndicaux Adjoints n'aura pas de conséquence sur l'éventuelle part individuelle variable de leur rémunération. Celle-ci sera calculée selon les règles édictées dans l'accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des

élus et des titulaires d'un mandat syndical du 7 juillet 2017 (ou tout nouvel accord qui viendrait s'y substituer).

Il est convenu qu'une même personne physique ne peut pas valablement cumuler le bénéfice de cette dispense totale d'activité rémunérée et le paiement d'éventuelles heures de délégations pour l'exercice d'autres mandats.

De même, le Délégué Syndical National ou le Délégué Syndical Adjoint dispensé totalement d'activité qui disposerait d'heures de délégation au titre d'autres fonctions de représentation du personnel (exemple : membre titulaire du CSE) ou syndicales, ne pourra mutualiser le crédit d'heures lié à ces fonctions avec d'autres élus.

A défaut de conclusion de cet avenant à son contrat de travail :

- le Délégué Syndical National bénéficiera, en application de l'article L.2143-5 du Code du travail, d'un crédit d'heures de 24 heures par mois ;
- le Délégué Syndical Adjoint bénéficiera d'un crédit d'heures de 24 heures par mois.

Il est rappelé que les Délégués Syndicaux Nationaux et les Délégués Syndicaux Adjointes qui auront demandé le bénéfice de cette dispense totale d'activité, sont responsables de la gestion de leurs congés payés, jours de repos supplémentaires/JRTT, heures à récupérer. Il leur incombera de les poser dans les conditions fixées par la loi, à défaut, ils seront réputés perdus aux échéances légales.

Par ailleurs, afin de préparer au mieux les instances et négociations nationales, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise disposera d'un crédit d'heures spécifique et global de 100 heures par mois.

Ce crédit d'heures de délégation est distinct des heures passées aux réunions de négociation à l'initiative de la Direction et du crédit d'heures de délégation éventuel de chaque représentant du personnel.

Ce crédit d'heures peut être réparti par le Délégué Syndical National entre le Délégué Syndical Adjoint (qui n'aurait pas choisi la dispense totale d'activité), les représentants syndicaux au CSE et les membres du CSE.

Ces heures sont présumées être utilisées conformément à leur objet.

Ce crédit d'heures spécifique mensuel ne pourra ni être dépassé, ni faire l'objet en cas de non-utilisation totale ou partielle d'un report d'un mois sur l'autre. Il devra être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise et dans le cadre des missions du bénéficiaire.

Enfin, l'utilisation de ce crédit d'heures est soumise à deux conditions cumulatives :

- La communication du document « gestion du crédit d'heures spécifique État mensuel » annexé au présent accord par le Délégué Syndical National (ou à défaut, par le Délégué Syndical Adjoint) à la Direction des Ressources Humaines Nationale, par mail, au plus tard le 10 du mois suivant l'utilisation du crédit d'heures.
- L'utilisation de bons de délégations conformément à l'article 2.3. du présent accord.

#### **3.4.4. Transmission de documents**

Afin de permettre à chaque groupe de négociation nationale de préparer au mieux les réunions de négociation plénières, des documents préparatoires seront préalablement transmis, dans la mesure du possible, aux Délégués Syndicaux Nationaux et aux Délégués Syndicaux Adjoints, par voie électronique.

De plus, les documents inhérents à l'organisation des réunions du CSE (ordre du jour et présentations) seront systématiquement transmis aux Délégués Syndicaux Nationaux.

#### **3.4.5. Carte Affaires**

Les Délégués Syndicaux Nationaux, les Délégués Syndicaux Adjoints et les Représentants Syndicaux au CSE pourront se voir attribuer, sur demande, une carte bancaire de la Société. La carte affaires pourra être délivrée conformément aux règles prévues par la procédure voyages applicable au sein de la Société Carrefour Proximité France (Procédure Frais Professionnels Carrefour).

Cette carte permet aux Délégués Syndicaux Nationaux, aux Délégués Syndicaux Adjoints et aux Représentants Syndicaux au CSE de régler de façon simple et sécurisée les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés au titre de leur mandat.

## **PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINALES**

### **1. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur au jour de sa signature en vue du renouvellement du CSE et cessera d'être applicable au terme des mandats du CSE à venir.

De façon plus générale, le présent accord remplace et annule toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'usages ou de toute autre politique en vigueur au sein de la Société Carrefour Proximité France et portant sur le même objet (institutions représentatives du personnel).

### **2. RÉVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du code du travail.

### **3. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires ayant pour conséquence de remettre en cause les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient dans les meilleurs délais, pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles visées dans l'accord.

#### 4. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Un exemplaire signé du présent accord sera notifié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société Carrefour Proximité France.

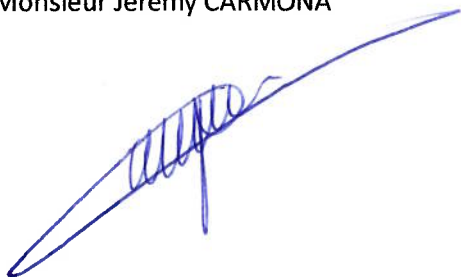
Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-4 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en ligne, par la Direction, sur la plateforme de « téléprocédure » du ministère du travail (« TélAccords »). Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Enfin une copie du présent accord sera tenue à la disposition des salariés qui souhaitent le consulter.

Fait à Massy, le 9 mai 2023,

En 6 exemplaires, dont une version anonymisée aux fins de publication

Pour la Société Carrefour Proximité France,  
Monsieur Jérémy CARMONA

A blue ink signature, appearing to be 'JC', written over a horizontal line.

Pour l'Organisation syndicale CFDT,  
Monsieur Luc TROUILLER

A blue ink signature, appearing to be 'LT', written over a horizontal line.

Pour l'Organisation syndicale FO,  
Monsieur Dominique DRON

A blue ink signature, appearing to be 'DD', written over a horizontal line.

Pour le Syndicat SNEC CFE-CGC  
Madame Laurence STUBER

A blue ink signature, appearing to be 'LS', written over a horizontal line.

## ANNEXE 1 – LISTE DES DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES A LA DATE DE SIGNATURE DU PRÉSENT ACCORD

- Siège national de la Société Carrefour Proximité France composée de :
  - Site situé route de Paris, 14120 MONDEVILLE
  - Site situé 93 avenue de Paris, 91342 MASSY.
- Direction Opérationnelle Régionale Est située Zone actipole du Mondon, 1 rue Charles Marchal, 54300, MONCEL LES LUNEVILLE.
- Direction Opérationnelle Régionale Nord composée de :
  - Direction Opérationnelle Régionale Nord située 14 avenue Pierre Brossolette, 59421, ARMENTIÈRES
  - Entrepôt situé ZI du Bois Rigault, 62800 VENDIN LE VIEIL
  - Établissement situé rue de Constantinople, 62120, AIRE SUR LA LYS.
- Direction Opérationnelle Régionale Paris Centre composée de :
  - Direction Opérationnelle Régionale Paris Centre située 3 avenue du Canada, Immeuble Parnasse, LES ULIS, 91842 COURTABOEUF Cedex
  - Entrepôt situé ZA les Hauts du près Sud, 2 RD 316, 77170, BRIE COMTE ROBERT
- Direction Opérationnelle Régionale Sud Ouest composée de :
  - Direction Opérationnelle Régionale Sud-Ouest située 1 rond point du Général Eisenhower, Golf Park Bâtiment 4A - CS 40632, 31106 TOULOUSE CEDEX
  - Entrepôt situé 1 rue du Docteur Charcot, ZI de la Menude, 31830 PLAISANCE DU TOUCH.
- Direction Opérationnelle Régionale Sud Est composée de :
  - Direction Opérationnelle Régionale Sud Est située 36 avenue de Lautagne, BP 23, 26901 VALENCE
  - Entrepôt situé avenue Gabriel Voisin, ZI de la Crau, 13300, SALON DE PROVENCE
  - Entrepôt situé rue Verre, ZA de Sennece, 71000 SENNECÉ-LÈS- MÂCON
- Direction Opérationnelle Régionale Ouest composée de :
  - Direction Opérationnelle Régionale Ouest située 2 rue Duguay Trouin, 44817 Saint Herblain
  - Entrepôt situé ZAC des Cormiers, rue du Gros Guillaume, CS 1502, 35650 Le Rheu
  - Entrepôt situé ZI du Carpiquet, rue du Poirier, BP 10, 14650, Carpiquet
  - Entrepôt situé ZAC du Monnet, 20 rue du Champ Verger, 72700 Allonnes.

**ANNEXE 2 : RÈGLES DE REMPLACEMENT DES MEMBRES TITULAIRES DU CSE CONFORMÉMENT A L'ARTICLE L.2314-37 DU CODE DU TRAVAIL**

**Article L2314-37 du Code du travail** (Créé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1) :

*« Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.*

*S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.*

*Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.*

*A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.*

*Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution. »*

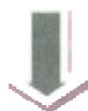
**SCHÉMA DES RÈGLES DE REMPLACEMENT DES TITULAIRES CESSANT LEURS FONCTIONS OU  
MOMENTANÉMENT ABSENTS :**

En présence d'un suppléant élu appartenant à la même OS

Priorité au suppléant élu de la même catégorie et dans le même collège

Sinon, suppléant élu du même collège, mais d'une catégorie différente

Sinon, suppléant élu d'un collège différent



A défaut, en l'absence de suppléant élu appartenant à la même OS

Appel aux candidats non élus présentés par la même OS :

-Premier candidat non élu après le dernier élu titulaire

-A défaut : dernier élu suppléant

Sinon, suppléant de la même catégorie élu sur une autre liste ayant obtenu le plus grand nombre de voix

## ANNEXE 3 : DOCUMENT DE SUIVI DES HEURES DE DÉLÉGATION

### Gestion du crédit d'heures individuel - Etat mensuel

|                                         |  |
|-----------------------------------------|--|
| Nom                                     |  |
| Prénom                                  |  |
| Lieu d'affectation                      |  |
| Organisation syndicale (le cas échéant) |  |

[illegible]

Document à remettre à terme mensuel échu et sous huitaine au supérieur hiérarchique (N+1)

|       |  |
|-------|--|
| TOTAL |  |
|-------|--|

**Signature de l'intéressé**

**Signature du supérieur hiérarchique**

29/30

92

JK

4

5

# ANNEXE 4 – GESTION DU CRÉDIT D'HEURES SPÉCIFIQUE – ETAT MENSUEL

## Gestion du crédit d'heures spécifique - Etat mensuel

Mois de

:

Nom du DSN

Organisation syndicale

Crédit d'heures  
mensuel

100 heures

| Nom, prénom des<br>personnes ayant<br>bénéficié de tout ou<br>partie du crédit<br>d'heures spécifique | En qualité de |                                           | Date | Nombre d'heures |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------|------|-----------------|
|                                                                                                       | DSA           | RS au CSE/<br>membre du CSE<br>(entourer) |      |                 |
|                                                                                                       |               |                                           |      |                 |
|                                                                                                       |               |                                           |      |                 |
|                                                                                                       |               |                                           |      |                 |
|                                                                                                       |               |                                           |      |                 |
|                                                                                                       |               |                                           |      |                 |
|                                                                                                       |               |                                           |      |                 |
|                                                                                                       |               |                                           |      |                 |
|                                                                                                       |               |                                           |      |                 |
|                                                                                                       |               |                                           |      |                 |
|                                                                                                       |               |                                           |      |                 |

TOTAL

Signature du Délégué  
Syndical National

Document à transmettre au salarié qui bénéficie des heures de délégation, ainsi qu'à la DRH Nationale de la Société Carrefour Proximité France, par e-mail, au plus tard le 10 du mois suivant l'utilisation du crédit d'heures