

ACCORD RELATIF A L'INDEMNISATION DES FRAIS D'ENTRETIEN DES TENUES DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

Entre la Direction du Groupe Carrefour France représentant les sociétés entrant dans le champ d'application du présent Accord, représentée par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et Relations Sociales France et Groupe, dûment habilitée à cet effet,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives dans le champ du présent Accord, ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX, Délégué Syndical Groupe France,
- LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (C.F.E / C.G.C SNEC), représentée par Monsieur Yannick TRICO, Délégué Syndical Groupe France,
- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Madame Zohra DIRHOUSI, Déléguée Syndicale Groupe France,
- LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIÈRE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué Syndical Groupe France,

D'autre part,

PREAMBULE

Au sein du Groupe CARREFOUR, certains personnels sont astreints au port d'une tenue de travail remise par leur société.

Au sein des Hypermarchés et Supermarchés notamment, cette pratique a suscité des

PRC
g MT

contentieux au sujet de la prise en charge du coût de l'entretien des tenues de travail portées par les personnels.

En conséquence, par accord collectif de groupe du 21 décembre 2012 (ci-après désigné « l'Accord du 21 décembre 2012 »), les parties ont institué un régime d'indemnisation des frais d'entretien des tenues de travail obligatoires fournies par l'entreprise au titre d'une avancée du statut collectif des personnels considérés et ce, afin de mettre un terme à tout nouveau débat judiciaire sur ce sujet par le biais du dialogue social.

Le présent Accord a pour objet d'actualiser les conditions de versement de l'indemnité forfaitaire représentative des frais d'entretien des tenues de travail exposés par les personnels concernés, telles qu'elles étaient prévues par l'Accord collectif de groupe du 21 décembre 2012 relatif à l'indemnisation des frais d'entretien des tenues de travail.

Pour des raisons de simplicité de rédaction, les Parties ont convenu de réécrire intégralement l'Accord du 21 décembre 2012 pour tenir compte de cette actualisation. Par conséquent, le présent Accord se substitue intégralement à l'Accord collectif de groupe du 21 décembre 2012. Il se substitue également, à compter de sa date d'application, à toute pratique, tout usage, toute décision unilatérale (y compris celles prises en cas d'échec de la NAO), tout avantage en vigueur antérieurement et relatif à l'entretien des tenues de travail.

Les Parties entendent par ailleurs rappeler, à l'occasion du présent Accord, que les sociétés entrant dans le champ d'application du présent Accord s'engagent à fournir, lorsque nécessaire, une tenue de travail aux salariés, lesquels s'engagent en retour à la porter obligatoirement.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION : SOCIÉTÉS CONCERNÉES

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des sociétés du Groupe dont la liste figure en annexe 1 du présent Accord.

ARTICLE 2. SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ

Le présent Accord s'applique indistinctement aux salariés des sociétés incluses dans son champ d'application, répondant aux conditions ci-après, quelle que soit leur catégorie professionnelle (employés, agents de maîtrise, cadres), à l'exclusion des salariés ayant le statut de directeur (i.e. salarié ayant le statut D, SD ou DE), qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, ou aux stagiaires sous convention de stage rémunérée et quel que soit leur établissement d'affectation situé en France.

L'indemnité d'entretien des tenues de travail s'applique aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

MRC
YT

- Disposer de tenues ou vêtements de travail fournis par les sociétés du Groupe et qui demeurent la propriété de ces dernières : il peut s'agir de tenues ou de vêtements de protection ou de vêtements siglés « CARREFOUR » concourant à la démarche commerciale de l'entreprise ;
- Avoir l'obligation de porter la tenue ou le vêtement de travail ;
- Avoir l'obligation d'entretenir la tenue ou le vêtement de travail mis à disposition par les sociétés ;
- Exercer son activité sur un site d'exploitation (magasin ou entrepôt).

Les salariés disposant de tenues ou vêtements de travail fournis par l'entreprise déjà totalement entretenus à la charge des sociétés du Groupe ne bénéficient pas de l'indemnité d'entretien des tenues de travail. En revanche, lorsque l'entreprise ne prend en charge que l'entretien d'une partie des vêtements de travail fournis par l'entreprise, les salariés bénéficient de l'indemnité pour le reste du vestiaire fourni par l'entreprise dont ils doivent assurer eux-mêmes l'entretien. Tel est le cas notamment des bouchers et des poissonniers des magasins pour la partie de leur tenue de travail dont l'entretien n'est pas intégralement assuré par l'entreprise.

Si l'entretien des tenues de travail des salariés ou de certains salariés venait par la suite à être intégralement pris en charge par la société ou si les salariés intégraient un poste ne les astreignant pas au port d'une tenue de travail, les salariés concernés perdraient alors le bénéfice de l'indemnisation prévue par le présent Accord.

ARTICLE 3. UTILISATION CONFORME DE L'INDEMNITÉ

L'indemnité ayant pour objet l'entretien des tenues de travail susvisées, les salariés s'engagent à l'utiliser à cette fin et à entretenir régulièrement ces tenues afin de les tenir propres en permanence.

Aussi, en début de chaque année civile, ou lors de leur embauche pour les salariés nouvellement embauchés, il leur sera demandé de compléter une attestation sur l'honneur en ce sens. L'octroi de l'indemnité sera conditionné à la production de cette attestation.

Compte tenu de son objet, l'indemnité ne sera pas versée dès lors que :

- Le salarié n'est plus astreint au port et à l'entretien d'une tenue ou de vêtement de travail, et ce pour quelque motif que ce soit,
- Le salarié n'atteste pas utiliser l'indemnité d'entretien afin d'entretenir régulièrement ses tenues ou vêtements de travail, pour quelque motif que ce soit.

ARTICLE 4. MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Les parties sont expressément convenues que l'indemnisation de l'entretien des tenues de travail s'effectue sur la base d'une allocation forfaitaire qui est réputée couvrir en totalité les frais exposés par les salariés pour l'entretien de leurs tenues de travail, notamment lavage, repassage et séchage.

Afin de tenir compte de la fréquence des lavages et des dépenses d'entretien exposées pour un mois de travail, le montant de l'indemnité est fixé à un montant maximum de 11

ARC
J NT

Euros par mois de travail. Cette indemnité est versée mensuellement et calculée selon les dates de recueil de paie de chaque société.

Compte tenu du nombre de pièces plus important constituant la tenue de certains collaborateurs et sous réserve que l'entretien ne soit pas pris en charge par l'employeur, le montant maximal de l'indemnité est relevé dans les cas suivants :

- Pour les collaborateurs travaillant à titre principal aux services marée et surgelés au sein des entrepôts d'une des sociétés faisant partie du champ d'application du présent accord, le montant maximal de l'indemnité est relevé à 14 euros ;
- Pour les collaborateurs travaillant à titre principal au service frais et/ou fruits et légumes au sein des entrepôts d'une des sociétés faisant partie du champ d'application du présent accord, le montant maximal de l'indemnité est relevé à 12 euros.

Cette indemnité étant destinée à indemniser les frais d'entretien des tenues de travail, qui par nature, ne sont pas portées pendant les périodes de congé ou d'absence, elle sera versée au prorata du nombre de jours effectivement travaillés par rapport au nombre de jours ouvrés sur le mois.

Cette indemnité représentative de frais professionnels n'est pas prise en compte pour le calcul des indemnités de congés payés et les compléments de salaire en cas d'arrêts de travail. De même, cette indemnité n'est pas prise en compte pour le calcul des primes à caractère non mensuel notamment prime de vacances, prime de fin d'année, 13eme mois, prime annuelle, etc.

ARTICLE 5. COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi s'assurera de la bonne application et de l'interprétation des dispositions du présent Accord.

Cette commission sera réunie en cas de demande faite par une partie signataire par voie de lettre recommandée avec avis de réception, ou de lettre remise en main propre contre décharge, notifiée aux autres parties signataires et au sein de laquelle seront détaillés les points dont elle sollicite l'interprétation.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la demande, l'ensemble des parties se rencontrera à l'initiative du représentant des Sociétés pour examiner les conditions d'interprétation des dispositions concernées.

ARTICLE 6. DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1. Durée

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

MEC
M

Article 6.2. Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale représentative au niveau des Sociétés peut adhérer ultérieurement au présent Accord dans le respect des conditions légales.

L'adhésion ultérieure d'une Organisation Syndicale représentative ne peut être partielle et ne pourra concerner que le présent Accord dans son intégralité.

Article 6.3. Révision et dénonciation

6.3.1 Révision et dénonciation

Le présent Accord peut être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales.

6.3.2 Rendez-vous

En cas d'évolution des dispositions légales, réglementaires ou économiques impactant les dispositions du présent Accord, les Parties signataires s'engagent à se revoir afin d'examiner les aménagements devant être, le cas échéant, apportés au présent Accord.

Article 6.4. Publicité et dépôt de l'accord

Le présent Accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il sera également déposé en :

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

Il sera ensuite porté à la connaissance de l'ensemble du personnel des sociétés concernées par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun.

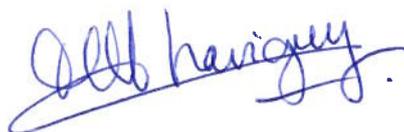
Fait à Massy, le6...de.cembre..... 2024

En 7 exemplaires

AKC
→ UT

Pour la Direction,

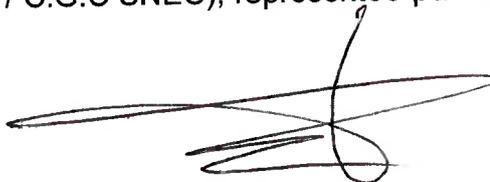
Madame Marie-Hélène CHAVIGNY,



Pour les Organisations syndicales,

- La Fédération des Services / CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Erwanig LE ROUX ,

- LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L' NCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES C.F.E / C.G.C SNEC), représentée par Monsieur Yannick TRICO,



- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Madame Zohra DIRHOUSI,

- LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIÈRE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY,



Annexe 1 : Sociétés du Groupe Carrefour couvertes par le présent Accord

ALTOP	DISTRIVAL
ANTIDIS	ELITOP
BELLEVUE DISTRIBUTION	ESTOP
BH-MANN	ETABLISSEMENTS LUCIEN LAPALUS ET FILS
CARDADEL	FINIFAC
CARIMA	FONMARTOP
CARMA	GAMACASH
CARMATOP	GEILEROP
CARREFOUR ADMINISTRATIF France	GENEDIS
CARREFOUR BANQUE	INTERDIS
CARREFOUR DRIVE	LACETOP
CARREFOUR EUROPE TRADING	LOCATOP
CARREFOUR FRANCE	LYBERNET
CARREFOUR HYPERMARCHES	MAISON JOHANES BOUBEE
CARREFOUR IMPORT	MONTEL DISTRIBUTION
CARREFOUR LIVRE CHEZ VOUS LOGISTIQUE	NORTOP
CARREFOUR MANAGEMENT	PACENTOP
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	PANATOP
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	PARLITOP
CARREFOUR PROPERTY GESTION	PARSEVRES
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	SETOP
CARREFOUR SERVICES CLIENTS	SO BIO
CARREFOUR SUPPLY CHAIN	SO BIO SEVRES
CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES
CARREFOUR VOYAGES	SOCIETE LUDIS
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES	SODIMODIS HYPERMARCHÉ

Mec
g MT

CLAIREFONTAINE	SODISAL
COLOTOP	SODITRIVE
COVIAM 8	SOFALINE
COVICAR 2	STENN
CSF	SUPERADOUR
CARREFOUR FINANCE	VALITOP
DISPARAM	VEZERE DISTRIBUTION

Mec and
YT