**Négociation Annuelle Obligatoire 2023**

**Accord collectif d’entreprise du 09 mars 2023**

**Entre**

**La Société XXXXXXX,** sise 4 Rue Fulton, 49912 Angers cedex 9, prise en la personne de son représentant qualifié, Monsieur XXXXXXX, Directeur Général.

**D’une part,**

**Et l’organisation syndicale ci-dessous désignée :**

**L’Organisation Syndicale CFDT,** représentée par Madame XXXXXXX, Déléguée Syndicale CFDT - dûment mandatée à cet effet,

**D’autre part.**

**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 3 réunions entre la délégation de l’Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société XXXXXXX et les représentants de la Direction de l’entreprise : les 06/02/2023, 13/02/2023 et 09/03/2023.

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 06 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, du secteur de l’assurance et du courtage, le Groupe Carrefour dans le monde, en Europe et en France ainsi qu’un bilan pour la Société XXXXXXX 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 13 février 2023, la délégation de l’Organisation Syndicale Représentative a formulé ses revendications.

A l’occasion de la réunion du 09 mars 2023, la Direction a présenté à l’Organisation Syndicale Représentative ses propositions tenant compte de ses 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.

Par ailleurs, la Direction, consciente de la difficulté des contextes économiques et sociaux actuels et au vu des principales revendications de l’Organisation Syndicale Représentative 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.

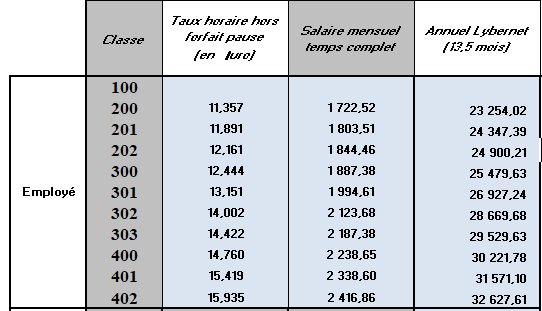
L’Organisation Syndicale Représentative a accueilli favorablement ces mesures tout en rappelant son attachement au pouvoir d’achat des salariés dans un contexte économique difficile.

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

**TITRE 1 – DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D’ACHAT**

**ARTICLE UN – GRILLE DE SALAIRES APPLICABLES AU 1er MARS 2023**

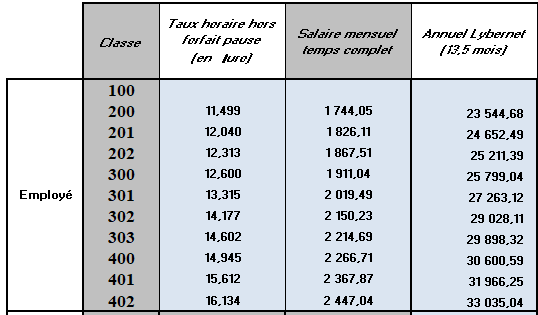
La grille de salaires XXXXXXX Catégorie « Employés » est modifiée comme suità compter du 1er mars 2023:



Cette nouvelle grille traduit, pour les employés, une **augmentation de 2 %** des salaires à compter du 1er mars 2023 (versement sur la paie du mois d’avril 2023 avec effet rétroactif au 1er mars 2023).

**ARTICLE DEUX – GRILLE DE SALAIRES APPLICABLES AU 1er juillet 2023**

La grille de salaires XXXXXXX Catégorie « Employés » est modifiée comme suità compter du 1er juillet 2023:

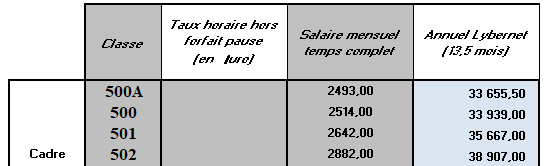


Cette nouvelle grille traduit, pour les employés, une **augmentation de 1,25 %** des salaires à compter du 1er juillet 2023 par rapport à la grille applicable au 1er mars 2023.

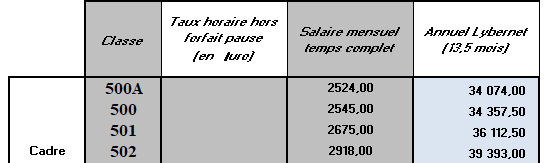
**ARTICLE TROIS « CADRES » - REVALORISATION SALARIALE**

**3.1. Salaire minima - Classe 5**

A compter du 1er mars 2023, le salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » classe 5 applicable est le suivant :



A compter du 1er juillet 2023, le salaire mensuel brut minimal pour le personnel de la catégorie « Cadres » classe 5 applicable est le suivant :



**3.2. Augmentation générale applicable au salaire du personnel encadrement**

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

- 1,75%, à compter du 1er mars 2023 (versement sur la paie du mois d’avril 2023 avec effet rétroactif au 1er mars 2023) .

- et de 1,25% à compter du 1er juillet 2023,

du salaire mensuel forfaitaire brut à l’ensemble des salariés cadres de classe 5 et plus à l’exception des cadres dirigeants (des niveaux SD et plus ou coefficients équivalents) qui ne sont pas concernés par ces dispositions.

**ARTICLE QUATRE – REMISE SUR ACHATS**

**4.1. 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 avril 2023 au 31 mars 2024, le personnel de la société XXXXXXX remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficiera d’une Remise Sur Achats exceptionnelle de 12%.

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.

**4.2 Extension de la remise sur achat**

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

**4.3 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 maintenu à 15% pour l’ensemble des produits de la Marque De Distributeur (MDD) du rayon « Produits de Grande Consommation » (PGC), pour les achats effectués avec la carte PASS.

Le présent accord offre de plus aux collaborateurs, une remise sur achat de 5% supplémentaire une fois par an, au titre de la NAO 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 1er juillet  2023 jusqu’au 30 juin 2024.

**4.4 Avantages salariés**

**4.4.1. Billetterie**

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, le personnel de la Société XXXXXXX sous réserve d’avoir trois mois consécutifs d’ancienneté et d’être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l’avantage concerné, bénéficiera d’une remise de 12 % sur les achats billetterie proposés par Carrefour Billetterie et payés avec une Carte de paiement Pass.

**4.4.2. Voyages**

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, le personnel de la Société XXXXXXX sous réserve d’avoir trois mois consécutifs d’ancienneté et d’être présent dans les effectifs au moment du bénéfice de l’avantage concerné, bénéficiera d’une remise de 12 % sur les achats voyages proposés par la Société Carrefour Voyage et payés avec une Carte de paiement Pass.

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

**4.4.3. Fuel domestique**

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, le personnel de la Société XXXXXXX 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.

**4.4.4. Assurances**

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024 le personnel de la Société XXXXXXX 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, PF, Remorque caravane, Camping car, RC 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.

Les véhicules bénéficiant d’un tarif “spoté” conservent leur tarif de souscription.

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

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

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, le personnel de la Société XXXXXXX 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).

Lors des NAO 2022 la Direction s’est engagée à encourager la mise en place durant l’année 2022-2023, d’un dispositif de parrainage de nouveaux clients assurance pour peu que le dispositif soit automatisé et sans charge manuelle supplémentaire.

**4.4.5. Carrefour Drive**

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, le personnel de la Société XXXXXXX 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.

**4.4.6. Carte Pass et collaborateurs retraités**

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, la gratuité de la cotisation annuelle de la Carte Pass est conservée pour les collaborateurs retraités de la Société XXXXXXX.

Par collaborateurs retraités, il est entendu les collaborateurs ayant fait une demande de départ en retraite auprès de la Société XXXXXXX ou ayant été mis à la retraite par la Société XXXXXXX au sens de l’article 2 titre 10 de l’accord collectif d’entreprise du 15 mars 2022 accord collectif de substitution suite à l’intégration de certains salariés de la société Carma au sein de la société XXXXXXX).

**4.4.7 Carrefour livré chez vous**

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, le personnel de la Société XXXXXXX 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 livré chez vous » et payés avec une Carte de paiement Pass.

**4.5. Plafond d’achats**

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, le plafond global des achats éligibles à la remise sur les « Achats magasins » et sur les « Avantages salariés ” est maintenu à hauteur de **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.

**4.6. 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 CINQ – 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 5ème 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 de l’accord Compte Épargne Temps en vigueur au sein de la société.

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

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

**ARTICLE SIX – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

La note globale d’index de l’égalité professionnelle femmes-hommes obtenue par la société étant de 77/100 pour l’année 2022, les parties conviennent de l’adoption de la/des mesure(s) de correction suivante(s).

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

Les parties conviennent de dédier une enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d’un montant de 14 000 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 CSE à l’issue de la campagne de corrections sur les paies de septembre 2023.

**Indicateur relatif aux écarts de rémunération**

La Direction entend réaffirmer le principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail et pour des performances, des compétences et une expérience professionnelle identique.

La Direction convient d’assurer l’effectivité de cet engagement en mobilisant l’enveloppe égalité mentionnée ci-dessus, afin de corriger les écarts constatés.

**Indicateur relatif aux écarts d’augmentations individuelles**

La Direction convient de réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes en analysant les écarts d’augmentations et en mobilisant l’enveloppe égalité mentionnée ci-dessus, afin de corriger les écarts constatés.

La Direction convient de mettre en œuvre une procédure d’analyse et de contrôle lors de la campagne des augmentations de salaires afin d’identifier des écarts éventuels dans les augmentations et de les corriger en mobilisant le cas échéant l’enveloppe égalité mentionnée ci-dessus.

**Indicateur relatif aux écarts de taux de promotions**

La Direction convient de :

- promouvoir encore davantage l’ensemble des dispositifs RH, notamment en faveur de l’égalité hommes/femmes, grâce à des communications qui seront déployées pour l’année 2023 (sur la promotion, la rémunération, la formation mais aussi la parentalité…) ;

- faire évoluer les représentations autour de la parentalité grâce à la diffusion d’un guide sur la parentalité, présentant les actions mises en œuvre par Carrefour en vue de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et ainsi permettre à tous d’oser prétendre à une promotion ;

- poursuivre le déploiement de l’Ecole des Leaders, véritable ascenseur social permettant aux femmes et aux hommes de Carrefour de prétendre à une promotion interne ;

- permettre aux femmes de développer leur leadership, leur vision stratégique, leur réseau professionnel via des programmes de développement spécifiques (exemple : Femmes Leaders).

**ARTICLE SEPT : OBJECTIFS DE PROGRESSION PAR INDICATEURS**

La note globale d’index de l’égalité professionnelle femmes-hommes obtenue par la société étant de 77/100 pour l’année 2022, les parties conviennent de l’adoption des objectifs de progression suivants.

**Indicateur n° 1 : Écarts de rémunération**

La société se fixe comme objectif d’atteindre une note de 40/40 dans le cadre de l’index égalité calculé pour l’année 2023.

Pour y parvenir, la Direction entend réaffirmer le principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail et pour des performances, des compétences et une expérience professionnelle identique.

La Direction convient d’assurer l’effectivité de cet engagement en mobilisant l’enveloppe égalité d’un montant de 14 000 euros prévue à l’article ci-dessus, afin de corriger les écarts constatés.

**Indicateur n°2 : Écarts d’augmentations individuelles**

La société se fixe comme objectif d’atteindre une note de 25/35 dans le cadre de l’index égalité calculé pour l’année 2023.

A cette fin, la Direction convient de réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes en analysant les écarts d’augmentations et en mobilisant si besoin l’enveloppe égalité d’un montant de 14 000 € prévue à l’article ci-dessus, afin de corriger les écarts constatés.

La Direction convient d’assurer l’effectivité de cet engagement en mettant en œuvre une procédure d’analyse et de contrôle lors de la campagne des augmentations de salaires afin d’identifier des écarts éventuels dans les augmentations et de les corriger en mobilisant le cas échéant l’enveloppe égalité d’un montant de 14 000 euros prévue à l’article ci-dessus.

**ARTICLE HUIT – JOURS POUR RÉVISION D’EXAMEN**

Chaque collaborateur en contrat de professionnalisation bénéficiera de cinq jours de révision pour examen. Ces jours seront des jours rémunérés.

Les jours sont à prendre avant l’examen et ne concernent pas les examens blancs.

Ce dispositif est applicable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024.

**TITRE 3 – CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE**

**ARTICLE NEUF – CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL**

**9.1. Principe Général**

L’accord collectif d’entreprise du 12 juin 2015 (NAO 2015) avait institué, aux termes **l’ARTICLE 5 « 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, la Direction a décidé de le reconduire pour une année à compter du 1er juillet 2023 jusqu’au 30 juin 2024.

Par ailleurs, la valeur du Chèque Emploi Service Universel instituée par l’accord collectif d’entreprise du 25 mai 2016 (NAO 2016) est fixée à 550 € pour la période couverte par le présent accord (soit du 1er juillet 2023 au 30 juin 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 commande des CESU.

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 1er juillet 2023 et prendra fin le 30 juin 2024, son application est conditionnée au maintien du dispositif légal d’exonération en vigueur à la date de signature du présent accord.

Par ailleurs, il est convenu qu’une communication spécifique sera effectuée sur le sujet.

Le Chèque Emploi Service Universel ne fera l’objet d’aucun remboursement ni échange pour les tickets au format papier.

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

La Direction convient, qu’à compter du 1er juillet 2022 et jusqu’au 30 juin 2023, les collaborateurs titulaires d’une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé bénéficieront du Chèque Emploi Service Universel dont le montant est fixée à 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 par la Direction 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 commande.

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 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, les collaborateurs définis comme étant parent isolé ou ayant la charge d’un enfant handicapé ou ayant une personne à charge fiscalement auront le bénéfice d’un complément de 300€ de Chèque Emploi Service Universel.

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 XXXXXXX.

Il 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 disposition de l’article 196 A bis du code générale des impôts.

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

La déclaration de revenus faite annuellement à l’administration fiscale sera demandée 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 DIX – RÉMUNÉRATION DU TEMPS DE DÉPLACEMENT**

Les dispositions de cetarticle sont reconduites pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024.

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

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICLE ONZE - AUTORISATIONS D’ABSENCE**

**11.1. Futurs parents**

A compter du 1er 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

Ces 2 jours d’absence seront également attribués aux collaboratrices s’engageant dans une démarche de procréation médicalement assistée (PMA) sans limite de durée.

Par ailleurs, 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.

**11.2. Enfant malade ou en situation de Handicap**

A compter du 1er juillet 2023, la Direction pérennise les jours d’absence parentale pour enfant malade ou hospitalisé prévus par l’accord collectif d’entreprise du 15 mars 2022 (accord collectif de substitution suite à l’intégration de certains salariés de la société Carma au sein de la société XXXXXXX) 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 prises consécutivement à l’hospitalisation.

Les collaborateurs qui sont parent d’un enfant en situation de Handicap pourront bénéficier de deux jours d’absence supplémentaires pour cause d’enfant malade sans limite de durée.

Enfin, les parents pourront bénéficier **de deux jours** d’absence à la suite de la survenance du handicap d’un de leur enfant afin de leur permettre de constituer un dossier de reconnaissance du Handicap. Cette mesure est également mise en place à durée indéterminée.

**11.3. Don de jours de repos à un parent d’enfant gravement malade**

La Direction entend maintenir le dispositif  **« Don de jours de repos à un parent d’enfant gravement malade »** mentionné à l’article 3 de l’accord NAO du 20 juin 2019.

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

Ces dispositions seront applicables à compter du 1er juillet 2023 jusqu’au 30 juin 2024.

**11.3.1. Principe et bénéficiaire**

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

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

Ou

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

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

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

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

**11.3.2. Organisation du dispositif**

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

* les jours acquis au titre des RTT
* les jours qui ont été placés sur le Compte Épargne Temps
* les jours conventionnels acquis au titre de l’ancienneté
* les jours de congés payés (hors 5ème semaine)

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

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

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

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

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

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

Ce dispositif vient en sus de l’autorisation d’absence parentale pour hospitalisation prévue à l’**ARTICLE 5 « ABSENCE PARENTALE POUR ENFANT MALADE OU HOSPITALISÉ » du TITRE 3 « REPOS ET ABSENCE »** de l’accord collectif d’entreprise du 15 mars 2022 (accords de substitution).

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

**11.3.3. Elargissement des bénéficiaires du don de jours de repos pour être présent auprès du conjoint ou dans le cadre de l’accompagnement d’un ascendant en fin de vie**

Consciente que des évènements affectant la santé d’un membre de la famille peuvent impacter la vie personnelle des salariés, et ceux pas uniquement lorsque les enfants sont concernés, la Direction souhaite élargir la possibilité aux collaborateurs de la Société XXXXXXX, de bénéficier de don de jours de repos :

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

Les modalités de mise en place de ce dispositif restent inchangées.

**11.3.4. Possibilité de bénéficier du don de jours de repos afin de s’engager dans une mission d’aide humanitaire**

La société XXXXXXX 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 3.3.2 ci avant restent inchangées.

**11.3.5 Autorisation d’absence pour don de plasma ou de plaquette**

Le collaborateur volontaire pour faire un don de plasma ou de plaquette se verra attribuer une journée d’absence autorisée sur présentation d’un justificatif. Cette mesure est négociée sans limite de durée.

**11.3.6 Autorisation d’absence pour effectuer les démarches liées à un dossier de retraite**

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, les collaborateurs dont le départ en retraite est prévu à horizon de moins d’un an, se verront attribuer une journée d’absence autorisée pour réaliser les démarches administratives liées au départ en retraite.

**ARTICLE DOUZE – ABSENCES CONVENTIONNELLES**

**12.1 Absences conventionnelles pour circonstances familiales**

Par le présent accord, les parties conviennent que dans le cadre du décès d’un enfant ou du conjoint du collaborateur, il aura droit, sur présentation d’un justificatif, à 6 jours de congés ouvrés sans conditions d’ancienneté et sans limite de durée.

Le collaborateur bénéficiera également d’un jour supplémentaire conventionnel en cas de décès d’un frère, d’une sœur.

Enfin, la Direction pérennise, sans date de fin, la mesure qui permet aux parents de bénéficier d’un jour d’absence à la suite de la survenance du handicap d’un de leur enfant afin de leur permettre de constituer un dossier de reconnaissance.

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 1er avril 2023 et de manière indéterminée.

**12.2 Absences conventionnelles pour révisions d’examens**

Du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, les collaborateurs en contrat de professionnalisation bénéficieront de 5 jours conventionnels afin de pouvoir réviser leurs examens.

**ARTICLE TREIZE – ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

Chaque collaborateur titulaire d’une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé bénéficiera de deux journées d’absence rémunérées par an, afin d’effectuer les démarches administratives nécessaires et sur présentation d’un justificatif.

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

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

Il en va de même pour les parents d’enfants ne bénéficiant pas de reconnaissance et qui souhaitent constituer un dossier. Ils pourront se voir octroyer deux journées.

Ces journées seront à codifier dans l’outil de gestion des temps de travail (« Oscar » au jour de la signature du présent accord) en « jour conventionnel payé ».

**TITRE 3– VALORISATION DU SAVOIR-FAIRE**

**ARTICLE QUATORZE – 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, la Direction reconduit la prime octroyée à tout tuteur d’un alternant (contrat de professionnalisation ou d’apprentissage) pour un contrat conclu entre le 1er juillet 2023 et le 30 juin 2024.

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

100€ seront versés après 3 mois d’intégration, puis 100€ à la fin de chaque année scolaire. La réalisation de chacune des étapes conditionnera chaque versement.

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.

**TITRE 4 – FIERTÉ D’APPARTENANCE AU GROUPE**

**ARTICLE QUINZE – PARRAINAGE CLIENTS**

Lors des NAO 2023 la Direction s’est engagée à finaliser la mise en place durant l’année 2023, d’un dispositif de parrainage de nouveaux clients assurance.

**TITRE 5 – QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET AU TÉLÉTRAVAIL**

**ARTICLE SEIZE - MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITÉ DES COLLABORATEURS**

**16.1 Renouvellement du forfait mobilité durable**

Dans la continuité des engagements de XXXXXXX envers un développement responsable, les parties conviennent de renouveler le forfait mobilité durable pour les collaborateurs qui se rendent sur leur lieu de travail en vélo.

**16.2 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.

**16.3 Montant du forfait mensuel mobilité durable**

Le montant de cette prise en charge est fixé selon le barème forfaitaire suivant en fonction de la distance du trajet aller / retour domicile-lieu de travail ou du trajet aller / retour domicile-transport en commun[1] :

- jusqu’à 27 kilomètres par mois : allocation forfaitaire mensuelle de **5,40 €** ;

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

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

- au-delà de 83 kilomètres par mois : allocation forfaitaire mensuelle de **16,60 €**.

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

Les temps partiels sont concernés :

- Si la durée du travail est supérieure à 50% de la durée légale du travail : conditions identiques à des temps complets

- Si la durée du travail est inférieure à 50% de la durée légale du travail : prise en charge proratisée

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

**16.4 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 1ère demande d’allocation du forfait mobilités durables et renouvelé chaque mois.**

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

Cet article sera applicable jusqu’au 31 juin 2024.

[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)

**ARTICLE SIX SEPT 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 DIX HUIT - 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 DIX NEUF : 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.

**ARTICLE VINGT - 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 XXXXXXX 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).

**Il est précisé que ce dispositif ne se cumule pas avec la remise de 5% supplémentaire applicable à l’achat d’un vélo électrique prévu à l’article 7.2 du présent accord.**

**ARTICLE VINGT ET UN – QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET EN TÉLÉTRAVAIL**

Dans la continuité de son engagement en faveur de la qualité de vie au travail, XXXXXXX conserve un budget de 15 000 € pour l’année 2023 pour la mise en place d’actions en faveur du bien-être au travail.

Ce budget s’étend à des actions en faveur du télétravail afin de permettre aux collaborateurs de bénéficier d’actions en faveur de la qualité de vie en télétravail, mode d’organisation en développement au sein du groupe Carrefour. Les actions sont définies et réfléchies par le biais de groupes de travail collaboratifs composés de collaborateurs XXXXXXX et Carma.

Enfin, afin de faciliter la vie des collaborateurs, la Direction de XXXXXXX a mis en place à l’automne 2020 un dispositif facilitant la prise de déjeuner sur le lieu de travail, la livraison à domicile via la solution Dejbox . Ce dispositif est reconduit.

Un code promotionnel annuel Dejbox sera également mis à disposition par la société Dejbox auprès des salariés XXXXXXX pour la durée du présent accord.

**ARTICLE VINGT DEUX – PRÊT PERSONNEL**

**22.1. Prêt personnel**

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, le personnel de la Société XXXXXXX 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 Assurances 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 du 01/11/2023 au 30/11/2023 et du 01/04/2024 au 31/05/2024.

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

**22.2. Rachat de crédit à la consommation**

A compter du 1er novembre 2023 et jusqu’au 31 janvier 2024, le personnel de la Société XXXXXXX 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 VINGT TROIS – ÉPARGNE SUR LIVRET**

A compter du 1er juillet 2023 et jusqu’au 30 juin 2024, le personnel de la Société XXXXXXX en CDI pourra bénéficier d’une rémunération supplémentaire de 0,20% de son épargne sur livret par rapport au taux public.

**ARTICLE VINGT QUATRE – TICKETS RESTAURANT**

Sous réserve de l’application des conditions prévues par les autres dispositions afférentes au sujet par l’accord collectif d’entreprises du 15 mars 2022 (accord de substitution), le bénéfice d’un ticket restaurant d’une valeur faciale de 8,40 euros sera porté à 8,60 euros par jours travaillés à compter du 1 er juillet 2023.

Par exception, les collaborateurs XXXXXXX basés sur le siège social d’Evry conserveront le bénéfice des tickets d’une valeur faciale de 8,90 € pour faire face au coût de la vie plus élevée en région parisienne.

**ARTICLE VINGT CINQ – FONDS DE SOLIDARITÉ**

Un montant de 4 500 euros est affecté au Fonds de solidarité pour la période 1er juillet 2023 – 30 juin 2024*.*

Il est précisé que ce budget est attribué pour les entités Carma et XXXXXXX.

**ARTICLE VINGT SIX - PRIME DE PERFORMANCE**

L'enveloppe de 3% est conservée pour la prime de performance des collaborateurs appartenant au statut non cadre (hors bénéficiaires de la RVI) pour l’année 2023.

Cette prime sera versée aux collaborateurs en avril 2024 au titre de la NAO 2023.

**ARTICLE VINGT SEPT - DISPOSITIONS FINALES**

**ARTICLE 27-1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

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

**ARTICLE 27-2 : DURÉE DE L’ACCORD ET PRISE D'EFFET**

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

Il entrera en vigueur à compter du 1er avril 2023, sauf dispositions particulières précisées dans l’accord.

**ARTICLE 27-3 : 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 27 –4 : REGLEMENT 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 27-5 : REVISION**

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 27-6 : ADHESION**

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 27-7 : CLAUSE DE DÉNONCIATION**

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

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

**ARTICLE 27-8 : PUBLICITÉ ET DÉPÔT**

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

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

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

- transmis au greffe du Conseil de Prud’hommes de son lieu de conclusion.

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

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

A Angers, le 09 mars 2023

**Pour la Société XXXXXXX,**

Monsieur XXXXXXX, Directeur Général

**Pour l’organisation syndicale CFDT,**

Madame XXXXXXX, Déléguée syndicale CFDT