- AVENANT DE PROROGATION -

Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du groupe Carrefour en France

Accord de Méthode du groupe Carrefour en France

Accord-cadre du groupe Carrefour en France relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et/ou d'un plan de départs volontaires.

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Direction, prise en la personne de son représentant qualifié, Monsieur Jérôme NANTY, Directeur des Ressources Humaines Groupe et France

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),
  représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C)
  représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical Groupe France,

- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
  représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- La F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),
  représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « **les Parties** ».

Il est convenu le 20 décembre 2017, le présent avenant de prorogation de l'accord du groupe Carrefour en France relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) conclu le 30 juin 2015, de l'accord de Méthode du groupe Carrefour en France conclu le 30 juin 2015 et de l'Accord-cadre du groupe Carrefour en France relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et/ou d'un plan de départs volontaires conclu le 30 juin 2015.

Préambule :

Il est préalablement rappelé ce qui suit :

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (ci-après « la GPEC ») a pour objectif de proposer des espaces de mobilité et d'évolution de carrière professionnelle pour les salariés de l'entreprise.

La GPEC doit contribuer à faciliter la mobilité de ces derniers, laquelle peut être un outil de prévention et d'adaptation des emplois ainsi que de motivation en termes de promotions ou de mutations. Ainsi la GPEC doit permettre, notamment par l'accès à la formation, l'adaptation professionnelle des salariés mais également leur reconversion et leur promotion par un recours si nécessaire à la mobilité interne et externe.

A ce titre, l'accord de GPEC a pour volonté d'accompagner professionnellement les salariés face aux adaptations économiques et sociales de l'entreprise, et de prendre en compte les itinéraires et les projets professionnels des salariés liés aux changements technologiques, des organisations et des structures d'emploi.

Dans ce cadre, le groupe Carrefour en France (ci-après « **le Groupe** ») a négocié et conclu avec les organisations syndicales, le 20 avril 2006, un accord de GPEC, pour une durée de trois ans. Ce premier accord s'inscrivait dans le cadre de la loi du 18 janvier 2005 dite « loi Borloo » et a été parmi les premiers accords négociés sur ce sujet au sein des entreprises en France.

Cet accord de 2006, qui était indissociable et complémentaire de l'accord de Méthode conclu le même jour et pour la même durée, avait été conclu pour une durée de trois ans (2006 – 2007 – 2008).

Le 6 février 2009, prenant en considération l'expérience acquise et les constats liés à l'application de l'accord du 20 avril 2006, un nouvel accord GPEC poursuivant la démarche engagée par le précédent accord et un nouvel accord de Méthode, ont été conclus avec les organisations syndicales pour une durée de 3 ans (2009, 2010, 2011).

Cet accord avait pour objet de mettre en place une GPEC applicable à toutes les sociétés du Groupe Carrefour en France, et d'ouvrir de nouvelles perspectives permettant aux salariés d'être acteurs de leur propre parcours professionnel.

Au regard des six années d'application de ces deux accords successifs, il a été convenu de poursuivre la démarche engagée par la négociation et la conclusion des précédents accords mais aussi d'élargir le dispositif de GPEC au-delà du périmètre défini dans l'accord précédent.

C'est ainsi que les Parties ont conclu, le 21 décembre 2011, un nouvel accord visant à apporter aux partenaires sociaux et aux salariés les moyens collectifs et individuels permettant d'anticiper et de faciliter la gestion des évolutions, en privilégiant un dialogue social constructif et transparent.

Au-delà de l'encadrement du parcours professionnel des salariés déclarés en métier sensible, les Parties entendaient, par cet accord, donner les moyens de favoriser les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques volontaires de l'ensemble des salariés du Groupe en France. Il s'agissait alors d'un moyen privilégié d'adaptation des personnels aux évolutions conjoncturelles et structurelles de l'entreprise, mais aussi d'un moyen de construction du parcours professionnel des salariés par le développement :

- des passerelles entre les métiers, permettant de prendre en compte les itinéraires et les projets professionnels des salariés dans la mesure où ils sont en conformité avec

l'évolution programmée des technologies, de l'organisation et des structures d'emplois des entreprises comprises dans le champ d'application de cet accord,

- d'une politique de formation visant à faciliter l'adaptation et l'évolution des compétences professionnelles des salariés,
- des mobilités professionnelles internes (en priorité) ou externes,
- de la gestion de la mobilité professionnelle en corrélation avec la politique de gestion des ressources humaines de chaque société du Groupe,
- d'une meilleure articulation entre la politique de gestion des ressources humaines propre à chaque société du Groupe et les souhaits de mobilité des salariés.

Ainsi, en complément du dispositif destiné à favoriser la mise en œuvre de projets personnels par les salariés dont l'emploi était susceptible, à terme, d'être menacé, et du dispositif de mobilité externe de nature à permettre aux employeurs et aux salariés de mieux anticiper les conséquences des évolutions économiques et les mutations technologiques, les Parties avaient alors souhaité développer une démarche visant à favoriser la mobilité et les reclassements au sein du Groupe.

Il s'agissait en effet de développer des dispositions destinées à accompagner les salariés ayant un projet de mobilité professionnelle interne, quel que soit leur métier d'une part, et de reconduire le dispositif de mobilité professionnelle interne pour les salariés dont le métier était déclaré sensible d'autre part.

Cet accord de 2011 toujours indissociable et complémentaire d'un nouvel accord de Méthode avait été également conclu pour une durée de trois ans (2012 – 2013 – 2014).

L'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation professionnelle (« **loi LSE** ») a modifié en profondeur le régime juridique des accords de GPEC ainsi que le régime applicable aux accords de méthode.

Prenant acte notamment de l'impossibilité de faire figurer dans un accord de GPEC des mesures sociales et d'accompagnement anticipant le contenu d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou d'un Plan de Départs Volontaires, les Parties ont conclu le 30 juin 2015 avec effet au 1er janvier 2015, un nouvel accord de GPEC d'une durée de 3 ans (2015 – 2016 – 2017), conforme aux nouvelles dispositions légales applicables.

Les conditions de mobilité externe au Groupe intervenant pour motif économique ainsi que les conditions de mobilité interne intervenant dans le cadre d'un projet de restructuration ou de réorganisation figuraient désormais dans un accord-cadre (relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et/ou d'un plan de départs volontaires) conclu entre les Parties parallèlement à la signature du nouvel accord GPEC et pour la même durée de 3 ans.

Tenant compte des modifications législatives intervenues en matière d'accord de méthode, les Parties ont également conclu, parallèlement à la signature du nouvel accord GPEC et de l'accord-cadre, un nouvel accord de Méthode Groupe toujours pour une même durée de 3 ans.

L'accord GPEC du 30 juin 2015 avait pour objectif de renforcer et de coordonner les moyens mis en œuvre en matière de formation, de gestion des carrières, de mobilité géographique et professionnelle et de développement des compétences entre ses différentes sociétés, en particulier à l'égard des métiers déclarés sensibles.

Cet accord a également intégré les nouveaux thèmes obligatoires de négociation visés à l'article L. 2242-15 du Code du travail, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation et de recours aux contrats précaires.

La durée de validité des accords du groupe Carrefour en France, GPEC, Méthode et cadre du 30 juin 2015, arrivait ainsi à terme le 31 décembre 2017.

Les organisations syndicales représentatives du groupe Carrefour en France se sont alors réunies le 20 décembre 2017 au cours d'une première réunion de négociation, afin de dresser un bilan du fonctionnement de ces accords pendant leur période de validité (2015 – 2016 – 2017) conformément aux dispositions de l'article 29 de l'accord GPEC du 30 juin 2015.

A cette occasion, les Parties, prenant en considération le contexte actuel du groupe Carrefour, le probable projet de plan de transformation des activités France qui devrait être annoncé au début de l'année 2018, la perspective de la mise en œuvre des ordonnances dites « Macron » modifiant le Code du travail et de leurs décrets d'application à paraître ainsi que la nécessité de prendre en compte les éléments précités dans l'élaboration et la négociation de nouveaux accords, sont convenues de proroger les accords actuels en toutes leurs dispositions pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2018.

En conséquence, les Parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1 : Prorogation des accords GPEC, Méthode et cadre

Le terme des accords du groupe Carrefour en France ci-après précisés :

- accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du 30 juin 2015, tel que prévu dans son article 28 alinéa 2,
- accord de Méthode du 30 juin 2015, tel que prévu dans son article 6 alinéa 2,
- accord cadre relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et/ou d'un plan de départs volontaires du 30 juin 2015, tel que prévu dans son article 32 alinéa 2,

est reporté au 31 décembre 2018.

Article 2 : Durée de l'avenant de prorogation des accords

Le présent avenant de prorogation des accords cités en article 1 ci-avant est conclu pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2018, soit jusqu'au 31 décembre 2018.

A l'expiration de ce délai, le présent avenant et les accords qu'il proroge cesseront de recevoir application.

Cependant, si au cours de l'année 2018, de nouveaux accords venaient à être conclus avec une date de prise d'effet antérieure à la date du 31 décembre 2018, ceux-ci viendront de plein droit se substituer aux accords actuels.

Article 3 : Révision

Le présent avenant de prorogation pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2222-5 et L 2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision du présent avenant de prorogation, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties habilitées à engager la procédure de révision, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Carrefour en France se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Seules les parties habilitées à engager la procédure de révision seront habilitées à signer un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent avenant.

Article 4 : Modalités de dépôt

Le présent avenant de prorogation a été signé le 20 décembre 2017 et a été remis ou notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Carrefour en France.

Les accords GPEC, de Méthode et cadre du 30 juin 2015 sont annexés à celui-ci (Annexe 1. Accord GPEC – Annexe 2. Accord de Méthode – Annexe 3. Accord-cadre).

Conformément à l'article L2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant de prorogation sera déposé, à la diligence de l'entreprise :

- à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;
- au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Conformément à l'article L2231-5-1, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication dans la base de données nationale prévue au même article. A défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme, dans les conditions légalement prévues.

Le présent avenant de prorogation fera l'objet des formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

Fait à Massy, le 20 décembre 2017
En 10 exemplaires

Pour la Direction,

Monsieur Jérôme NANTY, Directeur des Ressources Humaines Groupe et France,

Jérôme Nanty

Pour les Organisations Syndicales,

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),
  représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C)
  représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical Groupe France,

- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
  représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),
  représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

Annexes:

- *Annexe 1: Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du Groupe Carrefour en France du 30 juin 2015.*
- *Annexe 2 : Accord de Méthode du Groupe Carrefour en France du 30 juin 2015.*
- *Annexe 3: Accord cadre du Groupe Carrefour en France relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi et/ou d'un Plan de Départs Volontaires du 30 juin 2015.*

Parcours d'évolution professionnelle au sein du Groupe Carrefour en France

Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Direction, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines France

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- LA Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),

représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- LE Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour - LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),

représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,

- LA Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),

représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.)

représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « **les Parties** ».

Il est convenu, le 30 juin 2015, le présent accord collectif de Groupe relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au sein du Groupe CARREFOUR en France.

Sommaire

TITRE I. LES PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE CARREFOUR EN FRANCE....11

TITRE II. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION....12

CHAPITRE 1. LES GRANDES ORIENTATIONS A 3 ANS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : PREVOIR POUR MIEUX ANTICIPER....12

CHAPITRE 2. LES OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION : UNE OPPORTUNITE DE DIALOGUE SOCIAL POUR DES OBJECTIFS PARTAGES....13

TITRE III. LE DISPOSITIF DE GPEC ET SES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT : PRESERVER L'EMPLOI ET L'EMPLOYABILITE....14

CHAPITRE 3. LE DISPOSITIF GPEC : ANTICIPER POUR ENSUITE MIEUX GERER....14

CHAPITRE 4. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA GPEC : ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DES METIERS....15

ARTICLE 1 LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS : IDENTIFIER BESOINS, RESSOURCES ET EVOLUTIONS....15

Article 1-1 Définition des métiers....15
Article 1-2 Distinction entre les métiers et les postes....15
Article 1-3 Typologie des métiers....15
Article 1-3-1 Les métiers émergents....15
Article 1-3-2 Les métiers en tension....15
Article 1-3-3 Les métiers stables....16
Article 1-3-4 Les métiers en évolution....16
Article 1-3-5 Les métiers sensibles....16
Article 1-3-6 Les métiers en vigilance....16
Article 1-4 Cartographie des métiers....16
Article 1-5 Qualification des métiers....16
Article 1-5-1 La qualification des métiers en métiers en évolution, en métiers émergents ou en métiers en tension....16
Article 1-5-2 La qualification des métiers en métiers sensibles....17
Article 1-5-3 La qualification des métiers en vigilance....17
Article 1-6 Evolution des effectifs....18

ARTICLE 2 LA GESTION PREVISIONNELLE DES COMPETENCES : MOYENS DE FORMATION AU SERVICE DE LA QUALIFICATION ET DE LA PROFESSIONALISATION....18
Article 2-1 La formation professionnelle....18
Article 2-1-1 Les parcours d'intégration....19
Article 2-1-2 Les parcours pour les salariés en poste....19
Article 2-1-3 Le Compte Personnel de Formation (« CPF »)....20
Article 2-1-4 Droit Individuel à la Formation (« DIF »)....22
Article 2-1-5 Le Congé Individuel de Formation (« CIF »)....22
Article 2-1-6 La Validation des acquis de l'expérience (« VAE »)....23
Article 2-1-7 Le bilan de compétences....24
Article 2-1-8 Le passeport formation....24
Article 2-1-9 Le développement de l'alternance....24
Article 2-2 Le tutorat comme outil de valorisation des compétences et de formation....25

ARTICLE 3 LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES : ACCOMPAGNER ET ORGANISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL....25
Article 3-1 L'entretien individuel annuel....25
Article 3-2 Le bilan professionnel récapitulatif tous les 6 ans....26
Article 3-3 Le Comité Carrière : outil de partage des processus de gestion de carrière....27
Article 3-4 Le conseil en évolution professionnelle (« CEP »)....27

Article 4 L'accompagnement de la mobilité....27
Article 4-1 La mobilité interne....28
Article 4-2 La mobilité externe....32

TITRE IV. L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES PUBLICS PRIORITAIRES GRACE A LA GPEC....34

CHAPITRE 5. LE NECESSAIRE ACCOMPAGNEMENT DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES DONT LE METIER EST DECLARE « SENSIBLE »....34

ARTICLE 5 ACCOMPAGNER LA MOBILITE PROFESSIONNELLE INTERNE DES SALARIES DONT LE METIER EST DECLARE « SENSIBLE » : OFFRIR DES OPPORTUNITES DE REPOSITIONNEMENT ET DES CHANCES DE REUSSITE....34
Article 5-1 Les modalités de mise en œuvre du dispositif de mobilité interne....35
Article 5-1-1 La candidature à la mobilité interne....35
Article 5-1-2 L'examen et le traitement des candidatures à la mobilité interne....35
Article 5-1-3 Les moyens d'information sur les postes disponibles mis à la disposition des salariés....35
Article 5-2 Les mesures destinées à faciliter la mobilité interne....36
Article 5-2-1 Les différents parcours de mobilité interne....36
Article 5-2-2 Les étapes du parcours de mobilité interne....37
Article 5-2-3 Les garanties sociales données aux salariés en mobilité interne....40

ARTICLE 6 ACCOMPAGNER LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE INTERNE DES SALARIES DONT LE METIER EST DECLARE « SENSIBLE » : SUIVRE ET SOUTENIR LES EFFORTS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI....41
Article 6-1 Voyage de reconnaissance....41
Article 6-2 Prise en charge des frais durant la période d'adaptation....41
Article 6-3 Mesures après mobilité interne définitive sans déménagement....41
Article 6-3-1 Prise en charge du coût supplémentaire de transport....41
Article 6-3-2 Indemnité de mobilité....42
Article 6-4 Mesures après mobilité interne définitive avec déménagement....42
Article 6-4-1 Aide à la recherche de logement....42
Article 6-4-2 Indemnité forfaitaire de double résidence....42
Article 6-4-3 Prise en charge des frais de déménagement....42
Article 6-4-4 Indemnité d'installation dite « prime de rideau »....43
Article 6-4-5 Aides à l'installation....43
Article 6-4-6 Aide à l'emploi du conjoint....43
Article 6-4-7 Indemnité de mobilité....43

ARTICLE 7 ACCOMPAGNER LA MOBILITE PROFESSIONNELLE EXTERNE DES SALARIES DONT LE METIER EST DECLARE « SENSIBLE » : OFFRIR L'OPPORTUNITE DE CHOISIR UNE NOUVELLE ORIENTATION PROFESSIONNELLE....44
Article 7-1 Dispositions communes aux dispositifs de mobilité externe....44
Article 7-1-1 Conditions d'éligibilité aux dispositifs de mobilité externe....44
Article 7-1-2 Candidature à la mobilité externe....44
Article 7-1-3 Modalités de rupture du contrat de travail....45
Article 7-1-4 Indemnités de rupture dans le cadre de la mobilité externe....45
Article 7-1-5 Aide à la mobilité géographique externe....46
Article 7-1-6 Aide à l'emploi du conjoint....47
Article 7-1-7 Aide à la formation....47
Article 7-1-8 Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise....48
Article 7-1-9 Limites au dispositif de mobilité externe....49

Article 7-2 Modalités de mobilité externe avec congé de mobilité dans le cadre d'un projet professionnel 50
Article 7-2-1 Adhésion du salarié au congé de mobilité 50
Article 7-2-2 Statut du salarié pendant le congé de mobilité 50
Article 7-2-3 Durée du congé de mobilité 50
Article 7-2-4 Rémunération du congé de mobilité 51
Article 7-2-5 Prise en charge des frais d'entretien d'embauche 52

CHAPITRE 6. DEVELOPPER LA PROMOTION DES FEMMES A DES POSTES A RESPONSABILITES : UN NOUVEL ENJEU 52

CHAPITRE 7. ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES AGES DE 45 ANS ET PLUS : UNE SECONDE PARTIE DE CARRIERE A ORGANISER POUR DE NOUVEAUX DEFIS 53

ARTICLE 8 LA FORMATION 53
ARTICLE 9 LA TRANSMISSION DES COMPETENCES 53
ARTICLE 10 LE BILAN DE COMPETENCES 53
ARTICLE 11 ACCES A LA MOBILITE INTERNE 54
ARTICLE 12 L'ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL 54
ARTICLE 13 LE DETACHEMENT 54
Article 14 LA FORMATION DE PREPARATION A LA RETRAITE 54

CHAPITRE 8. ACCOMPAGNER LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX : S'INVESTIR AVEC DES GARANTIES 54

ARTICLE 15 PRINCIPES DIRECTEURS 54
ARTICLE 16 EXERCICE DU OU DES MANDATS 54
ARTICLE 17 ÉVOLUTION DE CARRIERE 55
ARTICLE 18 FORMATION 55
Article 18-1 Garantie de formation 55
Article 18-2 Maintien et évolution des compétences professionnelles 55
Article 18-3 Bilan de compétences et d'orientation 56
ARTICLE 19 GARANTIE DE REMUNERATION 56
ARTICLE 20 GARANTIE DE RETOUR A ACTIVITE 56

CHAPITRE 9. L'EMPLOI DU PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP : DIVERSITE ET SOLIDARITE 56

TITRE V. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AUX STAGES : UTILISER CERTAINES FORMES DE CONTRAT AVEC ATTENTION 58

ARTICLE 21 LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX CONTRATS DE TRAVAIL, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AUX STAGES 58
ARTICLE 22 LES MOYENS POUR REDUIRE LE RECOURS AUX EMPLOIS PRECAIRES 58

TITRE VI. LES CONDITIONS D'INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES : ANTICIPER LES CONSEQUENCES 59

TITRE VII. ÉTUDIER PROSPECTIVEMENT L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS : UN TRAVAIL COMMUN SUR BASE DE DIALOGUE SOCIAL 60

CHAPITRE 10. COMITE « EMPLOI ET GPEC » : STRUCTURE DE DIALOGUE, DE SUIVI ET D'ACCOMPAGNEMENT 60

ARTICLE 23 PRINCIPES 60
ARTICLE 24 LE COMITE EMPLOI ET GPEC 60
Article 24-1 Le rôle du Comité Emploi et GPEC 60
Article 24-2 La composition du Comité Emploi et GPEC 61
Article 24-3 Les réunions du Comité Emploi et GPEC 61
Article 24-3-1 Réunions ordinaires 61

Article 24-3-2 Les groupes de travail paritaires 62
Article 24-3-3 L'information des représentants du personnel 62
Article 24-4 L'assistance d'un expert en GPEC 62
Article 24-5 Les autres moyens mis à la disposition du Comité Emploi et GPEC 62
Article 24-5-1 Une réunion préparatoire 62
Article 24-5-2 Des heures de délégation supplémentaires 63
Article 24-5-3 Une réunion d'information des délégués syndicaux centraux et nationaux des sociétés du Groupe en France 63
Article 24-5-4 La formation des membres du Comité Emploi et GPEC 63
Article 24-5-5 Les dépenses de fournitures 64
Article 24-6 Le « Coordinateur GPEC » 64

TITRE VIII. COMMUNIQUER AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS SUR LES PARCOURS DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE : FAIRE SAVOIR 65

ARTICLE 25 COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES 65
Article 26 INFORMER LES MANAGERS 65

TITRE IX. DISPOSITIONS FINALES 66

Article 27 REGLEMENT DES LITIGES 66
Article 28 DUREE DE L'ACCORD 66
ARTICLE 29 BILAN D'APPLICATION DE L'ACCORD DE GPEC 66
ARTICLE 30 FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE 66

LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES : UN OUTIL AU SERVICE DE L'EMPLOI ET DE LA CARRIERE POUR CHAQUE COLLABORATEUR DE CARREFOUR ...

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (ci-après « la GPEC ») a pour objectif de proposer des espaces de mobilité et d'évolution de carrière professionnelle pour les salariés de l'entreprise.

La GPEC doit contribuer à faciliter la mobilité de ces derniers, laquelle peut être un outil de prévention et d'adaptation des emplois ainsi que de motivation en termes de promotions ou de mutations. Ainsi la GPEC doit permettre, notamment par l'accès à la formation, l'adaptation professionnelle des salariés mais également leur reconversion et leur promotion par un recours si nécessaire à la mobilité interne et externe.

A ce titre, l'accord de GPEC a pour volonté d'accompagner professionnellement les salariés face aux adaptations économiques et sociales de l'entreprise, et de prendre en compte les itinéraires et les projets professionnels des salariés liés aux changements technologiques, des organisations et des structures d'emploi.

Dans ce cadre, le Groupe Carrefour en France (ci-après « **le Groupe** ») a négocié et conclu avec les organisations syndicales, le 20 avril 2006, un accord de GPEC, pour une durée de trois ans. Ce premier accord s'inscrivait dans le cadre de la loi du 18 janvier 2005 dite « loi Borloo » et a été parmi les premiers accords négociés sur ce sujet au sein des entreprises en France.

Le 6 février 2009, prenant en considération l'expérience acquise et les constats liés à l'application de l'accord du 20 avril 2006, un nouvel accord GPEC poursuivant la démarche engagée par le précédent accord, a été conclu avec les organisations syndicales pour une durée de 3 ans (2009, 2010, 2011).

Cet accord avait pour objet de mettre en place une GPEC applicable à toutes les sociétés du Groupe Carrefour en France, et d'ouvrir de nouvelles perspectives permettant aux salariés d'être acteurs de leur propre parcours professionnel.

Au regard des six années d'application de ces deux accords successifs, il a été convenu de poursuivre la démarche engagée par la négociation et la conclusion des précédents accords mais aussi d'élargir le dispositif de GPEC au-delà du périmètre défini dans l'accord précédent.

C'est ainsi que les Parties ont conclu, le 21 décembre 2011, un accord visant à apporter aux partenaires sociaux et aux salariés les moyens collectifs et individuels permettant d'anticiper et de faciliter la gestion des évolutions, en privilégiant un dialogue social constructif et transparent.

Au-delà de l'encadrement du parcours professionnel des salariés déclarés en métier sensible, les Parties entendaient, par cet accord, donner les moyens de favoriser les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques volontaires de l'ensemble des salariés du Groupe en France. Il s'agissait alors d'un moyen privilégié d'adaptation des personnels aux évolutions conjoncturelles et structurelles de l'entreprise, mais aussi d'un moyen de construction du parcours professionnel des salariés par le développement :

- des passerelles entre les métiers, permettant de prendre en compte les itinéraires et les projets professionnels des salariés dans la mesure où ils sont en conformité avec l'évolution programmée des technologies, de l'organisation et des structures d'emplois des entreprises comprises dans le champ d'application de cet accord,
- d'une politique de formation visant à faciliter l'adaptation et l'évolution des compétences professionnelles des salariés,

- des mobilités professionnelles internes (en priorité) ou externes,
- de la gestion de la mobilité professionnelle en corrélation avec la politique de gestion des ressources humaines de chaque société du Groupe,
- d'une meilleure articulation entre la politique de gestion des ressources humaines propre à chaque société du Groupe et les souhaits de mobilité des salariés.

Ainsi, en complément du dispositif destiné à favoriser la mise en œuvre de projets personnels par les salariés dont l'emploi était susceptible, à terme, d'être menacé, et du dispositif de mobilité externe de nature à permettre aux employeurs et aux salariés de mieux anticiper les conséquences des évolutions économiques et les mutations technologiques, les Parties avaient alors souhaité développer une démarche visant à favoriser la mobilité et les reclassements au sein du Groupe.

Il s'agissait en effet de (i) développer des dispositions destinées à accompagner les salariés ayant un projet de mobilité professionnelle interne, quel que soit leur métier d'une part, et (ii) reconduire le dispositif de mobilité professionnelle interne pour les salariés dont le métier était déclaré sensible d'autre part.

Cet accord de 2011, qui était indissociable et complémentaire de l'accord de méthode conclu le même jour et pour la même durée, avait été conclu pour une durée de trois ans débutant le 1er janvier 2012 et s'achevant le 31 décembre 2014.

L'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation professionnelle (« **loi LSE** ») a modifié en profondeur le régime juridique des accords de GPEC ainsi que le régime applicable aux accords de méthode.

Prenant acte notamment de l'impossibilité de faire figurer dans un accord de GPEC des mesures sociales et d'accompagnement anticipant le contenu d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou d'un Plan de Départs Volontaires, les Parties entendent conclure un nouvel accord de GPEC conforme aux nouvelles dispositions légales applicables.

Les conditions de mobilité externe au Groupe intervenant pour motif économique ainsi que les conditions de mobilité interne intervenant dans le cadre d'un projet de restructuration ou de réorganisation figurent désormais dans un accord-cadre conclu entre les Parties parallèlement à la signature du présent accord.

Tenant compte des modifications législatives intervenues en matière d'accord de méthode, les Parties conviennent également de conclure, parallèlement à la signature du présent accord, un nouvel accord de méthode Groupe.

Le présent accord s'inscrit dans l'objectif du Groupe de renforcer et de coordonner les moyens mis en œuvre en matière de formation, de gestion des carrières, de mobilité géographique et professionnelle et de développement des compétences entre ses différentes sociétés, en particulier à l'égard des métiers déclarés sensibles.

Il intègre également les nouveaux thèmes obligatoires de négociation visés à l'article L. 2242-15 du Code du travail, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation et de recours aux contrats précaires.

... DANS LE RESPECT DES EQUILIBRES ET DES DIFFERENCES ...

Carrefour et ses partenaires sociaux se déclarent convaincus qu'un meilleur équilibre entre la vie

professionnelle et la vie personnelle est source de bien-être et de performance. Les collaborateurs heureux font les clients heureux.

Il s'agit alors de promouvoir une culture managériale qui facilite le respect de la vie privée de tous les salariés. Carrefour confirme l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

D'autre part le cœur de métier de commerçant induit que les différentes activités soient implantées dans le tissu local et, par conséquent, au plus près de la population pour servir toute la diversité de la clientèle partout où elle se trouve (villes, zones rurales, banlieues…).

Le recrutement étant essentiellement de proximité, les équipes sont le reflet naturel de cette population dans toutes les nuances culturelles et sociales. Conscients néanmoins que la discrimination peut-être la conséquence de différents micros-facteurs de dysfonctionnement souvent cachés dans les procédures, dans l'organisation, dans les comportements, dans certains mauvais reflexes, Carrefour recherche en permanence à développer l'objectivité des processus Ressources Humaines et sensibiliser les équipes sur les enjeux de la Diversité et de l'égalité des chances.

Les grandes lignes de la démarche Diversité et Egalité des chances sont les suivantes :

- Le recrutement et l'intégration des publics fragiles éloignés de l'emploi.
- L'accompagnement et le développement de l'employabilité.
- L'égalité des chances dans l'accès à l'évolution professionnelle.
- L'évolution des femmes au sein de l'entreprise.

… ET A DISPOSITION DE CHACUNE DES SOCIETES …

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe et s'applique aux sociétés de droit français du Groupe dans lesquelles la société Carrefour détient directement ou indirectement plus de 50% du capital. À titre informatif, la liste des sociétés concernées au jour de la signature du présent accord figure en annexe 1 du présent accord. En application de l'article L. 2232-31 du Code du travail, la société Carrefour peut élargir le périmètre de l'accord aux sociétés qui intégreraient le Groupe.

En application des dispositions de l'article L. 2242-18 du Code du travail, lesdites sociétés sont de ce fait réputées avoir satisfait à leurs obligations de négocier nées de l'article L. 2242-15 du Code du travail et relatives à la négociation triennale.

Cet accord bénéficie à l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée du périmètre ainsi défini, afin que chacun d'eux puisse en mesurer l'impact et en saisir les opportunités dans sa propre perspective professionnelle.

Les salariés concernés par une cession d'entreprise ou un transfert d'activité autonome au titre de l'article L. 1224-1 du Code du travail n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

Cependant, chaque société concernée portera une attention particulière aux conditions et aux conséquences sociales du transfert d'activité autonome au titre de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Le présent accord annule et remplace tout précédent accord de GPEC conclu au niveau du Groupe. Il ne remet pas en cause les dispositions des conventions collectives et des accords collectifs applicables dans les sociétés de son périmètre.

TITRE I. LES PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE CARREFOUR EN FRANCE

A l'occasion de la négociation du présent accord, il est rappelé la Politique Carrefour en matière de ressources humaines et de gestion sociale précisée dans son chapitre « LES FEMMES ET LES HOMMES » :

- **L'efficacité** de Carrefour prend sa source dans la motivation des femmes et des hommes qui y travaillent ainsi que dans l'organisation qui régit leurs rapports et définit leurs responsabilités.
- **L'organisation** permet la réactivité face aux clients ; elle est apte aux changements et compréhensible par tous.
- **La motivation** des femmes et des hommes de Carrefour repose sur leur formation et leur information, des carrières évolutives et l'équilibre entre leur contribution et leur rétribution.

Ainsi la dynamique Ressources Humaines menées par Carrefour est la conséquence directe de cette politique déployée en interne :

- elle traduit le respect et l'attachement pour les collaborateurs à leur entreprise ;
- elle vise l'excellence et se décline en nombreuses actions et programmes ;
- elle ne cherche pas une performance à court terme mais s'inscrit dans une vision à moyen terme du métier. Une vision qui place l'engagement, le talent et le leadership au premier plan.

Le présent accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et ses dispositions ont été conçus et développés conformément à ces principes.

TITRE II. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION

« Le savoir-faire fait partie du patrimoine de Carrefour. Chacun est concerné par sa production et sa diffusion. Chacun l'enrichit en transmettant ses idées et ses expériences.

La formation renforce le professionnalisme, contribue au développement personnel, forge un état d'esprit attentif aux autres et favorise la cohésion et la mobilité. La formation prépare l'avenir. Le plan de formation concourt au succès de la stratégie. » (Les Politiques Carrefour)

CHAPITRE 1. LES GRANDES ORIENTATIONS À 3 ANS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : PREVOIR POUR MIEUX ANTICIPER

Carrefour est formateur de professionnels reconnus.

La formation occupe une place prépondérante dans l'organisation et constitue un levier capital pour développer la performance et le professionnalisme des équipes et accompagner les évolutions des métiers, s'adapter aux nouveaux modes de consommation ou apports technologiques.

Les priorités de la formation en France s'articulent autour de 4 axes majeurs de développement :

- développer les compétences nécessaires à la réalisation de la stratégie ;
- développer les compétences nécessaires à la continuité dans les postes ;
- développer l'employabilité de tous ;
- développer les formations à distance et l'utilisation des nouvelles technologies.

Chaque année les orientations stratégiques du Groupe Carrefour en France sont présentées en Comité de Groupe France par un de ses dirigeants. A cette occasion, les échanges sont favorisés pour une meilleure compréhension des perspectives économiques et sociales des différentes activités pour les années à venir.

Ensuite, la Direction de chaque société concernée du Groupe consulte le comité d'entreprise (« CE ») ou le comité central d'entreprise (« CCE »), selon le cas, sur les orientations stratégiques de ladite société, procédure à l'issue de laquelle un avis est émis par les représentants du personnel.

A cette occasion et afin d'anticiper au plus tôt leurs conséquences (création ou suppression d'activités, changement de technologies, mise en œuvre de nouvelles organisations, ...), les orientations stratégiques susceptibles d'entraîner un impact significatif sur l'évolution de l'emploi ou des métiers sont signalées et commentées.

Cette consultation s'appuie sur la Base de données économiques et sociales mise en place au sein de chaque société concernée, conformément à la loi LSE.

Sur cette base, chaque société concernée engagera une négociation triennale portant sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle ainsi que sur les compétences prioritaires.

En cours d'année, les CE ou CCE ainsi que le Comité Emploi et GPEC sont destinataires des éventuelles informations utiles, actualisées ou complémentaires relatives aux décisions mises en œuvre en cours d'année dans le cadre des orientations stratégiques initialement présentées.

CHAPITRE 2. LES OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION : UNE OPPORTUNITE DE DIALOGUE SOCIAL POUR DES OBJECTIFS PARTAGES

L'élaboration du Plan de formation est l'occasion d'analyser et de formaliser, au regard des orientations définies, les actions qui seront mises en œuvre dans l'entreprise afin d'assurer le niveau de compétences nécessaires au regard des besoins effectifs ainsi que le développement de l'employabilité des collaborateurs.

Chaque année, la Direction de chaque société concernée du Groupe consulte le CE ou le CCE sur l'exécution du Plan de formation du personnel de la société de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Sur cette base, chaque société concernée engagera une négociation triennale portant sur les objectifs du plan de formation, en particulier sur les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir.

Ce processus, outre son aspect formel, doit avant tout être une opportunité d'échanges entre partenaires sociaux qui s'efforcent d'y apporter qualité et efficacité.

TITRE III. LE DISPOSITIF DE GPEC ET SES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT : PRESERVER L'EMPLOI ET L'EMPLOYABILITE

« La promotion individuelle dynamise l'entreprise et chacun peut y prétendre. Les talents sont identifiés au plus tôt et suivis dans le cadre du plan de formation. La promotion interne est privilégiée. Le recrutement externe est pratiqué lorsqu'il enrichit le savoir-faire.

L'analyse des performances individuelles se fonde sur les résultats obtenus, quantitatifs et qualitatifs.
...

La promotion personnelle passe par la succession d'expériences professionnelles variées. ... »
(Les Politiques Carrefour)

Les dispositions du présent Titre s'appliquent à l'ensemble des salariés du Groupe en France, le Titre IV étant exclusivement réservé aux « publics prioritaires » tels que définis au préambule dudit Titre IV.

Le CCE ou le CE de chaque société concernée est informé et consulté sur la mise en place de ce dispositif de GPEC.

CHAPITRE 3. LE DISPOSITIF GPEC : ANTICIPER POUR ENSUITE MIEUX GERER

La mise en œuvre d'une démarche de GPEC est l'un des éléments permettant au Groupe de s'adapter et aux salariés d'évoluer.

Il est de l'intérêt commun des salariés et du Groupe en France de pouvoir engager le plus en amont possible certaines actions qui permettront d'anticiper les adaptations organisationnelles, structurelles et économiques ; en particulier dans le domaine de la formation et de la mobilité interne, tant sur le plan géographique que fonctionnel. Ces anticipations interviendront dans le respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel et des droits individuels des salariés. Cette concertation est organisée au niveau du Groupe en France dans le cadre de l'Observatoire des métiers appelé Comité Emploi et GPEC d'ores et déjà créé (et défini ci-après à l'article 24).

La stratégie du Groupe s'inscrivant dans un contexte économique difficile et un secteur professionnel en pleine évolution, il est réaffirmé la volonté de poursuivre par le dialogue social les actions d'anticipation et de prévention favorisant :

- le développement de l'employabilité des salariés ;
- la préservation des emplois ;
- l'identification et le développement des compétences ;
- la gestion de la pyramide des âges ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale ;
- la recherche et la prise en compte du mieux-être au travail.

L'objectif est donc de déterminer les effets prévisibles de la stratégie du Groupe sur les emplois et compétences des salariés :

- quels sont nos métiers et quels seront nos métiers ?
- de quelles compétences avons-nous besoin et de quelles compétences aurons-nous besoin ?
- quel sera l'effet de ces évolutions sur les salariés et sur leur parcours ?

Afin de déterminer ces effets, il est nécessaire de définir préalablement les différentes typologies de métiers, les publics prioritaires, d'identifier les suivis de carrière et de déterminer les modalités d'acquisition de compétences nouvelles.

CHAPITRE 4. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA GPEC : ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DES METIERS

Article 1 LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS : IDENTIFIER BESOINS, RESSOURCES ET EVOLUTIONS

Article 1-1 Définition des métiers

La définition d'une typologie des métiers a pour objectif d'établir une cartographie des métiers en repositionnant chacun d'eux en fonction de leurs caractéristiques.

Elle permet également de définir un langage commun entre les parties concernées. Au regard de l'activité du Groupe et de son environnement, les Parties ont identifié six types de métiers qui permettraient de catégoriser l'ensemble des compétences identifiées : les métiers émergents, en tension, stables, en évolution, sensibles, métiers en vigilance.

Article 1-2 Distinction entre les métiers et les postes

Le métier se définit comme un ensemble d'activités réalisables par une personne, dans le cadre d'un poste de travail, grâce à un savoir-faire acquis par l'apprentissage ou l'expérience. Il correspond à un regroupement de postes qui présentent suffisamment de proximité en termes de finalités, d'activités et de compétences pour être exercés par une même personne sans action de formation ou d'adaptation.

Il doit être distingué de la notion de poste, qui correspond à l'exercice de tâches déterminées liées à un emploi, c'est-à-dire liées aux spécificités d'un métier dans l'entreprise.

Article 1-3 Typologie des métiers

Article 1-3-1 Les métiers émergents

Il s'agit de métiers inexistants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour, qu'ils soient en création ou non. L'évolution du contexte dans lequel évolue le Groupe, de sa stratégie, les rend nécessaires au développement du Groupe à plus ou moins long terme. Ce sont donc des métiers qui généreront à terme de l'emploi.

Article 1-3-2 Les métiers en tension

Un métier en tension se traduit par une compétence particulière faisant défaut, sa rareté sur le marché ou au sein des sociétés, tels que : les emplois qui risquent de ne pas être pourvus par manque de

ressources disponibles ; les métiers pour lesquels il est difficile de recruter ; les métiers nécessitant un long apprentissage ; la main-d'œuvre réduite sur le marché ; les métiers d'expertise.

Article 1-3-3 Les métiers stables

Il s'agit de métiers dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique ni de réorganisation identifiée à court et moyen terme.

Article 1-3-4 Les métiers en évolution

Il s'agit de métiers qui connaissent, de par le contexte économique, législatif, technique, technologique, une évolution de leur champ de compétence.

Article 1-3-5 Les métiers sensibles

Il s'agit de métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entrainer une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

Article 1-3-6 Les métiers en vigilance

Ce sont les métiers pour lesquels une attention particulière est portée sans pour autant que leur situation présente ou à court terme ne justifie leur classement en métier sensible.

Article 1-4 Cartographie des métiers

La liste des principaux métiers du Groupe Carrefour en France est annexée au présent accord (annexe 5).

Les Parties ont convenu de définir le processus d'identification des métiers au sein des différentes sociétés du Groupe au regard de la typologie des métiers définie à l'article 1-3 ci-dessus.

Une fois par an, la Direction de chaque société concernée établit une cartographie des métiers propres à son activité en fonction de la typologie définie dans le présent accord et établit la liste des métiers émergents, en tension, stables, en évolution, sensibles ou en vigilance.

La cartographie des métiers précise également la liste des emplois ou des métiers exercés au sein de l'entreprise concernée. Ces emplois ou métiers peuvent être regroupés au sein de grandes catégories si ceux-ci ne sont occupés ou exercés que par un nombre réduit de salariés (sièges sociaux ou administratifs par exemple).

Cette cartographie fait l'objet d'une concertation en CCE ou CE au sein de chaque société du Groupe en France.

Ces informations consolidées pour l'ensemble des sociétés du Groupe font ensuite l'objet d'une communication au Comité Emploi et GPEC.

Article 1-5 Qualification des métiers

Article 1-5-1 La qualification des métiers en métiers en évolution, en métiers émergents ou en métiers en tension

La Direction de chaque société concernée qualifie de métier en évolution, les métiers qui connaissent de par le contexte économique, législatif, technologique, une évolution de leur champ de compétence.

Elle qualifie de métier émergent les métiers inexistants au sein de la cartographie des métiers de la société et rendus nécessaires par l'évolution du contexte et de la stratégie, à plus ou moins long terme. Elle qualifie de métier en tension les métiers pour lesquels il existe un manque d'une compétence particulière ou une rareté sur le marché ou au sein de la société concernée.

Dès lors que le métier a été qualifié de métier émergent, en évolution ou en tension, les salariés volontaires et retenus à une mobilité sur ce métier se verront proposer un accès prioritaire à une ou plusieurs actions de formation.

Article 1-5-2 La qualification des métiers en métiers sensibles

La qualification en métier sensible intervient par étapes successives :

- Afin d'associer les partenaires sociaux à sa réflexion, lorsque la Direction d'une société envisage de qualifier en métier sensible le métier pour lequel les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entrainer une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs, elle convoque la Commission emploi de son CE ou CCE, si elle existe, ou à défaut les membres titulaires du CE (ainsi que les représentants syndicaux) afin d'engager un échange de points de vue sur les motivations du classement du métier considéré en métier sensible ainsi que le volume estimé de collaborateurs concernés, le périmètre concerné et les éventuelles mesures de formation envisagées.
  Le CE ou CCE, et/ou la Commission Emploi si elle existe, est régulièrement informé de la situation des métiers qualifiés en métier sensible.

- A la suite de cette réunion, la Direction procède à la qualification effective en métier sensible.

- Elle informe ensuite les membres de son CE ou CCE de la qualification d'un métier en métier sensible ouvrant droit aux mesures du présent accord. A cette occasion, le CE ou CCE pourra donner son avis.

- Dans le délai maximum d'une semaine suivant l'information au CE ou CCE la Direction informe les salariés concernés selon les modalités définies en préambule du Chapitre V ci-après.

- Les informations relatives à la qualification en métier sensible sont ensuite communiquées au Comité Emploi et GPEC lors de l'une de ses réunions se tenant postérieurement à l'information du CE ou CCE.

Les membres du Comité Emploi et GPEC peuvent formuler des demandes de classement de métiers en métiers sensibles. Lors de la réunion suivante du Comité Emploi et GPEC, la Direction apporte une réponse motivée justifiant l'acceptation ou le refus de classement en métier sensible.

Un métier peut être qualifié de sensible au niveau d'un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise (établissement ou groupe d'établissements par exemple).

Article 1-5-3 La qualification des métiers en vigilance

Lorsque l'évolution prévisionnelle d'un métier, dans un périmètre donné, présente une possibilité de classement en métier sensible mais que celle-ci est trop incertaine pour qu'un tel classement soit décidé conformément au processus de l'article 1-5-2 ci-dessus, le métier peut être classé en « Métier en vigilance ». Cette classification préventive et provisoire permet alors de garder une attention

particulière et permanente sur l'évolution du métier et, le cas échéant, de mettre en œuvre un dispositif spécifique de formation.

Le CE ou le CCE et/ou, le cas échéant, la Commission Emploi si elle existe, est informé des métiers placés en « Métiers en vigilance » ainsi que des mesures préventives décidées en conséquence. Les « Métiers en vigilance » font également l'objet d'un suivi conjoint entre la Direction et le CE ou CCE concerné.

De même la Commission emploi si elle existe ou le CE ou le CCE peuvent, de leur côté, signaler des métiers qui, en raison de leur évolution présente ou future, doivent bénéficier d'attention particulière par la Direction. Dans ce cas, et après échanges, la Direction décidera de classer éventuellement le ou les métiers signalés en « Métier(s) en vigilance ».

Article 1-6 Evolution des effectifs

L'évolution des effectifs sur plusieurs années, hors mise en œuvre de projets de réorganisation ou évolution des métiers, est présentée aux CE ou CCE à l'occasion de la présentation annuelle du Bilan social.

A cette occasion, la Direction apporte les précisions utiles à la compréhension de ces évolutions (contexte économique, variations d'activité, environnement concurrentiel, cession ou acquisition d'établissements, ...).

Chaque année, l'évolution sur 3 ans des effectifs du Groupe Carrefour en France est présentée et commentée au Comité Emploi et GPEC.

Article 2 LA GESTION PREVISIONNELLE DES COMPETENCES : MOYENS DE FORMATION AU SERVICE DE LA QUALIFICATION ET DE LA PROFESSIONALISATION.

Article 2-1 La formation professionnelle

La formation, en ce qu'elle permet à chaque salarié de pouvoir s'adapter aux évolutions de son emploi, de compléter et développer ses connaissances, ses compétences et son employabilité, constitue un élément clé de la GPEC.

Elle doit également donner au collaborateur une meilleure appréhension de son métier en lui permettant d'acquérir les simples bases de connaissances indispensables à l'exercice de son métier. Par exemple, un dispositif en faveur de l'alphabétisation (type Evolupro) peut être mis en œuvre dans les entités pour les salariés pour lesquels des lacunes sont détectées et qui se portent volontaires.

Le dispositif de formation multi-formats s'adresse à toutes les catégories de collaborateurs, de l'employé sans qualification préalable au cadre dirigeant et se déploie tout au long de leur carrière.

En conséquence, placer les dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle au centre de la GPEC et fournir les moyens et les outils nécessaires pour permettre à chaque salarié de bénéficier d'un dispositif de formation adapté dès son entrée dans le Groupe constituent autant de priorités et d'opportunités de développement de l'employabilité des collaborateurs.

Suivant les entités et leur activité, se trouvent des magasins référents et formateurs pour chaque métier, partout en France.

D'autre part, une école interne « sans mur », l'Ecole Carrefour dispense des formations directement dans les salles de formation des magasins ou dans les entrepôts. Ses missions consistent à :

- former les collaborateurs en alternance via les contrats de professionnalisations qualifiant ou certifiant ;
- assurer la formation continue ;
- développer des partenariats avec les CFA ;
- former les tuteurs ;
- favoriser l'accès aux certifications ;
- développer les CQP de la branche pour les salariés en poste par la période de professionnalisation.

Article 2-1-1 Les parcours d'intégration

L'accès à la formation constitue pour les nouveaux salariés une condition de réussite dès le début de leur parcours professionnel. Il s'ajoute aux différentes modalités d'accompagnement mises en place au sein des sociétés pour assurer leur bonne intégration dans l'entreprise et dans leur métier.

L'accompagnement par la formation se réalise, selon les besoins identifiés par la société concernée, en ayant recours aux outils les plus adaptés :

- une ou plusieurs formations ciblées sur les besoins liés à l'adaptation au poste inscrites au plan de formation ;
- une période de professionnalisation qui pourra permettre au nouveau salarié embauché en contrat à durée indéterminée de bénéficier d'une formation à caractère « métier» en vue d'obtenir soit une qualification, soit une certification professionnelle ;
- la mobilisation des heures du Compte Personnel de Formation (CPF) par le salarié en vue d'obtenir une certification, un titre ou un diplôme.

Article 2-1-2 Les parcours pour les salariés en poste

Carrefour en France reconnait la nécessité d'assurer l'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun et d'adapter les emplois aux évolutions technologiques et économiques.

Au cours du parcours professionnel du salarié, selon les besoins définis, l'accès à la formation peut s'exprimer de différentes manières : actions de formation dans le cadre du plan de formation, période de professionnalisation, compte personnel de formation, congé individuel de formation.

Pour garantir l'employabilité, l'accès de tous les salariés aux programmes de formation est facilité par la mise à disposition aux managers d'un e-catalogue. Celui-ci est décliné dans chaque entité pour compléter le tronc commun des formations mutualisées avec les thèmes spécifiques à chacune de ces entités.

a. Plan de formation

Il convient de prévoir au sein des plans de formation annuels des actions de formation permettant d'accompagner les évolutions des métiers, d'accompagner la mobilité notamment pour les salariés appartenant à un métier sensible, et de favoriser le développement des compétences des salariés.

Dans ce cadre, les plans de formation comprennent deux catégories d'actions de formation :

- **adaptation au poste de travail et évolution de l'emploi et/ou maintien dans l'emploi :** formations permettant au salarié de tenir son poste de travail dans les meilleures conditions de travail et d'emploi et formations permettant de suivre ou d'anticiper, à court ou moyen terme, les évolutions significatives en matière d'organisation, de méthodes de travail et/ou d'évolutions technologiques ;

- **développement des compétences :** formations contribuant à élargir et/ou approfondir des domaines de compétences et pouvant faciliter les évolutions ou un changement de métier.

La catégorisation permet d'orienter les ressources en fonction des besoins de formation identifiés dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

b. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi ou le développement des salariés en contrat à durée indéterminée. Elle peut viser l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle reconnue par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), ou d'une certification reconnue par la Branche.

La période de professionnalisation peut venir compléter le dispositif CPF.

c. Certificat de Qualification Professionnelle (« CQP »)

Pour les salariés volontaires, la Direction de chaque société concernée favorise les démarches qui s'inscrivent dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP ou CQPI) de la branche.

Le CQP est la reconnaissance, par un titre national, de l'acquisition d'une qualification spécifique. Le candidat suit un parcours de formation et est accompagné par un tuteur tout au long de son parcours. Ses compétences sont évaluées en continu par des examens intermédiaires et terminaux.

Il représente une opportunité de se professionnaliser et se qualifier au sein de l'entreprise.

Pour les salariés, obtenir un CQP c'est reconnaître et enrichir ses compétences, avoir l'opportunité de diversifier son activité et d'être acteur de son parcours professionnel.

Le CQP renforce la professionnalisation, développe l'employabilité, favorise la détection de talents et permet d'anticiper les besoins dans les métiers en évolution.

Les CQP sont proposés par les sociétés du Groupe Carrefour en France mettant en œuvre ce programme sur des qualifications déterminées.

Les CQP sont éligibles aux CPF.

Un suivi du nombre de CQP engagés et réalisés est présenté chaque année au Comité Emploi & GPEC. À cette occasion, le Comité fera part de ses remarques afin, éventuellement, de développer et améliorer le dispositif.

Article 2-1-3 Le Compte Personnel de Formation (« CPF »)

À compter du 1er janvier 2015, chaque salarié âgé d'au moins 16 ans (voire chaque jeune âgé d'au moins 15 ans ayant signé un contrat d'apprentissage et terminé la scolarité du collège) bénéficie d'un compte personnel de formation.

Le CPF est comptabilisé en heures et ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire.

Le compte sera alimenté de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le nombre d'heures des salariés à temps partiel est calculé proportionnellement à leur temps de travail.
Les périodes de suspension du contrat de travail suivantes sont intégralement prises en compte pour le calcul du crédit d'heures annuel du salarié :

- congé de maternité / de paternité / d'accueil de l'enfant
- congé d'adoption
- congé de présence parentale
- congé de soutien familial
- congé parental d'éduction
- absence liée à une maladie professionnelle ou à un accident du travail.

Si la formation dont souhaite bénéficier le salarié au titre du CPF doit se tenir en tout ou partie pendant son temps de travail, il devra au préalable demander l'accord de la société employeur (sur le contenu et le calendrier de la formation) dans les délais suivants :

- au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation dans les autres cas.

Si la formation dont souhaite bénéficier le salarié au titre du CPF vise à lui faire acquérir le socle de connaissances et de compétences (qui fait l'objet d'une certification) ou un accompagnement à la VAE telle que définie ci-après à l'article 2-1-6, l'autorisation préalable de l'employeur ne portera que sur le calendrier de la formation.

À compter de la réception de la demande de formation formulée par le salarié, la société employeur disposera d'un délai de 30 jours calendaires pour y répondre, positivement ou négativement. L'absence de réponse dans ce délai vaudra acceptation de la demande.

La liste des formations éligibles est accessible sur le portail « ***www.moncompteformation.gouv.fr*** ».

Il est rappelé, que le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et de raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maitrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Le CPF reste donc rattaché à la personne du salarié qui le conservera indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

Tout salarié envisageant de mobiliser son CPF peut bénéficier d'informations, de conseils et d'un accompagnement auprès du conseil en évolution professionnelle tel que défini à l'article 3-4, dont les coordonnées lui seront transmises sur demande écrite.

Article 2-1-4 Droit Individuel à la Formation (« DIF »)

Les heures acquises par les salariés au titre du DIF pouvaient être utilisées jusqu'au 31 décembre 2014.

À compter du 1er janvier 2015, ces heures sont enregistrées dans un compteur séparé portées au crédit du CPF. Ces heures de DIF pourront être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021.

En cas de demande de formation dans le cadre de CPF les heures de DIF sont mobilisées en priorité.

Article 2-1-5 Le Congé Individuel de Formation (« CIF »)

Le congé individuel de formation est le droit pour un salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix. Le salarié bénéficiaire d'un congé de formation peut choisir une formation qu'il désire suivre, sous réserve que cette formation entre dans le champ de l'une des actions définies à l'article L. 6313-1 du Code du travail.

Elle doit permettre au salarié d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale, et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles, et lui permettre de se perfectionner professionnellement.

La formation peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel. Elle peut comprendre des enseignements discontinus constituant un cycle pédagogique. Le droit au congé individuel de formation peut être également accordé à un salarié pour préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le salarié désireux de bénéficier d'un congé individuel de formation doit demander une autorisation d'absence dans les délais suivants :

- au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois, si elle s'effectue à temps partiel ou si elle concerne le passage ou la préparation d'un examen ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus, et si elle s'effectue en une fois à temps plein.

À compter de la réception de la demande d'autorisation d'absence formulée par le salarié, la société employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour y répondre, en indiquant les raisons motivant le cas échéant le rejet ou le report de la demande. Le CIF peut être reporté de 9 mois maximum, si l'employeur estime, après avis du CE ou des DP le cas échéant, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Dès lors que le salarié a obtenu une autorisation d'absence, il lui incombe de réaliser les démarches en vue de bénéficier d'une prise en charge de sa rémunération, des frais de formation et des frais annexes (déplacement, hébergement, repas).

Le congé individuel de formation entraine la suspension du contrat de travail du bénéficiaire.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert aux travailleurs justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié, d'au moins 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans la société concernée.

La période de CIF est prise en compte pour la détermination du droit du salarié à congés payés dès lors que le droit est ouvert.

Article 2-1-6 La Validation des acquis de l'expérience (« VAE »)

Chez Carrefour plus de 30% des collaborateurs sont recrutés sans aucun diplôme et une très large majorité avec un diplôme inférieur à bac+2. Carrefour facilite l'accès à la VAE à celles et ceux qui le souhaitent.

La VAE est un processus qui permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle : diplôme professionnel, titre professionnel homologué par l'État ou certificat de qualification professionnelle de branche (« CQP »).

Pour obtenir un diplôme, il faut d'abord identifier celui qui correspond le mieux à l'expérience professionnelle du salarié. Une demande est faite auprès de l'organisme certificateur qui le délivre, lequel se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat. Il est rappelé que le candidat doit justifier d'une expérience d'au moins 3 ans en rapport direct avec la certification visée.

Ce diplôme fait l'objet d'un référentiel de validation qui définit la procédure à suivre pour être délivré. Un jury de validation réunissant des enseignants et des professionnels définit les modalités de délivrance du diplôme ou titre professionnel qui peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, le jury préconise des actions de formation ou un temps plus long en activité de travail pour réussir les épreuves restantes et obtenir le diplôme.

Il s'agit pour le salarié d'apporter la preuve formelle de la maîtrise de l'ensemble des connaissances et compétences requises par le référentiel de validation. Le salarié présente et soutient son dossier lors d'un entretien avec le jury.

Pour cela, il doit élaborer un dossier individuel qu'il prépare lors d'un congé de validation des acquis de l'expérience de 24 heures de travail effectif (ou 3 jours ouvrés pour le personnel d'encadrement en forfait jours), consécutives ou non, pour réunir l'ensemble des preuves.

Le salarié désireux de bénéficier du congé de validation des acquis de l'expérience doit envoyer une demande d'autorisation d'absence à son employeur, laquelle doit parvenir à ce dernier au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Cette demande doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, les dates, la nature et la durée des actions, ainsi que l'autorité ou l'organisme délivrant la certification.

La société employeur doit faire connaître par écrit au salarié, dans les 30 jours suivant la réception de sa demande, son accord, les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (dans la limite de 6 mois à compter de la demande), ou son refus sur le salarié qui ne remplit pas les conditions pour bénéficier du congé de VAE.

Le salarié fait une demande individuelle de prise en charge par le FONGECIF du congé de validation et des formations éventuelles qui sont associées.

Si sa demande de financement lui est refusée par le FONGECIF, les frais de formation sont pris en charge par la société employeur selon le barème suivant :

- frais pédagogiques: montant maximal de 3 500 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France, dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- le salarié peut mobiliser son CPF pour l'accompagnement à la VAE.

Article 2-1-7 Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un dispositif dont l'objectif est de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur à la société (choisi sur une liste établie par l'Opacif compétent), selon des étapes précises, le bilan de compétences peut être mis en œuvre par le salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Le salarié désireux de bénéficier d'un congé pour réaliser un bilan de compétences doit justifier de 5 années de salariat consécutives ou non, dont une année au sein de la société auprès de laquelle il effectue la demande.

Il doit envoyer une demande d'autorisation d'absence à son employeur, laquelle doit parvenir à ce dernier au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Cette demande doit préciser le les dates et la durée du bilan, ainsi que l'organisme prestataire choisi par le salarié.

La société employeur doit faire connaître par écrit au salarié, dans les 30 jours suivant la réception de sa demande, son accord, les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (dans la limite de 6 mois à compter de la demande), ou son refus si le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier du congé.

Préalablement au bilan de compétences, une convention doit être signée entre le salarié, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'Opacif compétent.

Article 2-1-8 Le passeport formation

La Direction du Groupe a mis en place un passeport formation commun pour les sociétés concernées par le présent accord au jour de sa signature. Il s'agit d'un outil qui permet de disposer d'un état des formations suivies par un collaborateur. Il permet au salarié de reconstituer sa propre carrière et le cas échéant de disposer d'un élément contribuant à la formalisation du rattachement des expériences acquises dans le cadre d'une VAE. Un extrait du passeport formation est régulièrement remis aux collaborateurs.

Article 2-1-9 Le développement de l'alternance

Le Groupe s'engage à poursuivre sa politique volontariste en matière d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. L'alternance permet à des jeunes de pouvoir bénéficier des connaissances et compétences professionnelles du Groupe, compléter et enrichir leur cursus scolaire par une première expérience reconnue et valorisée, et à l'entreprise d'intégrer une partie de ces jeunes au sein du Groupe sur les métiers pour lesquels elle a des besoins.

L'alternance, que ce soit au travers du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage, favorise une intégration progressive du salarié en lui permettant d'acquérir un ensemble de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

Carrefour a développé un dispositif complet de communication pour l'alternance :

- **Un site dédié** présentant les opportunités pour se former avec Carrefour (www.alternance.carrefour.fr).
- **Une page Carrefour Alternance** sur le réseau social Facebook (www.facebook.com/CarrefourAlternance) permettant de donner des informations pratiques et de répondre aux questions des candidats potentiels.
- **Une journée « Alternance »** dans les hypermarchés et les supermarchés, pour aller au-devant des candidats, faciliter leur accès à l'emploi, présenter les opportunités et favoriser la rencontre avec des professionnels Carrefour des différentes entités.

Article 2-2 Le tutorat comme outil de valorisation des compétences et de formation

L'organisation du transfert des compétences est très importante pour garantir la continuité de nos savoir-faire. Dans ce cadre, l'objectif est de développer une culture tutorale permettant de favoriser l'acquisition de compétences nouvelles par les nouveaux salariés transmises par les salariés ayant une expérience du métier reconnue.

La complémentarité des connaissances et expériences entre les générations favorise une meilleure et rapide intégration professionnelle des « nouveaux », et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel. Cette démarche de tutorat est menée en cohérence avec les dispositions prévues au sein des accords signés ou plans d'action existants au sein des différentes sociétés du Groupe.

Afin de garantir un tutorat de qualité pour les nouveaux entrants et une perspective professionnelle pour les tuteurs, une formation au tutorat est dispensée afin de développer leurs qualités pédagogiques.

Il est rappelé que la démarche de tutorat repose sur le volontariat.

Article 3 LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES : ACCOMPAGNER ET ORGANISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL

Carrefour privilégie la promotion interne. La progression de chaque salarié repose sur les performances réalisées, la capacité à prendre des initiatives et de nouvelles responsabilités en fonction des besoins des différentes entités.

Favoriser l'employabilité et la promotion sociale est un principe historique de Carrefour. Tous les employés et cadres peuvent être promus ou changer de métier et mener ainsi une nouvelle carrière au sein du Groupe, dès lors qu'ils en manifestent la volonté et qu'ils sont performants.

Pour évaluer leur performance, s'exprimer sur leurs souhaits de mobilité professionnelle ou géographique, anticiper leurs besoins en formation et évoluer, les collaborateurs de Carrefour bénéficient des dispositifs suivants.

Article 3-1 L'entretien individuel annuel

L'entretien est un moment privilégié d'échange et d'écoute pour faire le point sur la performance, les compétences du collaborateur, son parcours professionnel, et d'envisager son avenir en fonction de ses aspirations. L'entretien de performance et l'entretien de développement professionnel constituent les deux volets de l'entretien annuel.

Pour les cadres et agents de maîtrise, il consiste à :

VOLET 1 : entretien de performance

- évaluer les actions réalisées au cours de l'année précédente en fonction des 4 politiques Carrefour : les Femmes et les Hommes, les Actifs, les Marchandises, l'Argent ;
- mesurer le degré de performance du collaborateur ;
- envisager les perspectives et objectifs pour l'année à venir ;

VOLET 2 : entretien de développement professionnel

- repérer les points forts et les points de développement des 4 compétences issues des Politiques Carrefour (esprit commerçant, esprit d'initiative, esprit collectif, leadership) ;
- faire le point sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la charge de travail du collaborateur ;
- échanger et définir son projet professionnel à court et à moyen/long terme, parler de ses souhaits de mobilité et de ses souhaits d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification professionnelle et d'emploi ;
- définir un plan de développement personnel adapté à son projet professionnel : formations, … .

Pour les employés, il consiste à :

VOLET 1 : entretien de performance

- à analyser l'année écoulée et à préparer l'année à venir ;

VOLET 2 : entretien de développement professionnel

- à apprécier les compétences professionnelles en s'appuyant sur des savoir-faire observables et objectifs ;
- faire un point sur les possibles évolutions de connaissances, de compétences, de maîtrise du métier, le parcours professionnel et la formation ;
- donner l'opportunité au collaborateur d'émettre des observations ou des idées utiles sur le plan professionnel et en rapport avec son travail au quotidien ;
- échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle et/ou de mobilité professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

Conformément à la loi, l'entretien de développement professionnel qui correspond à l'obligation d'entretien de professionnalisation, est réalisé au moins une fois tous les deux ans.

Les échanges intervenus au cours de cet entretien sont formalisés par un compte-rendu, dont une copie doit être remise au salarié.

Article 3-2 Le bilan professionnel récapitulatif tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien individuel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, afin de vérifier s'il a bénéficié des entretiens individuels dans les conditions visées à l'article 3-1 ci-dessus et d'apprécier s'il a bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Le bilan est formalisé par un compte-rendu dont une copie est remise au salarié.

Article 3-3 Le Comité Carrière : outil de partage des processus de gestion de carrière

Afin de développer une dynamique d'application de la politique de gestion des carrières, le processus carrière au sein du Groupe s'organise autour d'un Comité Carrière. Le Comité Carrière se décline à tous les niveaux du Groupe (de l'établissement jusqu'au niveau Groupe). Il permet d'identifier les personnes pouvant avoir une évolution dans le Groupe, qu'elle soit verticale ou horizontale.

Les informations examinées au sein du Comité Carrière s'appuient notamment sur les éléments recueillis lors de l'entretien individuel annuel.

En complément, un calendrier commun harmonisé de mise en place de l'ensemble des Comités Carrières a été créé au niveau du Groupe en France. Son objectif est de garantir la cohérence des prises de décision.

Le Comité Carrière permet ainsi de passer en revue les compétences et le potentiel de chacun pour ainsi prévoir les évolutions individuelles.

Carrefour lancera courant 2015 une nouvelle Appli Carrière intuitive, orientée sur le besoin du collaborateur et intégrant le digital. Cet outil va permettre une gestion simple et facile des entretiens individuels annuels pour l'ensemble de l'encadrement, il proposera également de nouvelles fonctionnalités :

- **Profils :** alimenté en self-service par le collaborateur (photo, compétences, postes occupés, diplôme, langues, ...). Le collaborateur peut rendre public son profil, à son choix accessible à tous ou uniquement à son manager et aux responsables ressources humaines.
- **Métiers :** accès à toutes les fiches de poste des métiers du groupe en France.
- **Guide Carrière :** accès à toute la documentation utile en lien avec la gestion des carrières.
- **Organigramme.**

Article 3-4 Le conseil en évolution professionnelle (« CEP »)

Les salariés ont la possibilité de recourir à un service gratuit de conseil délivré par Pôle Emploi, l'Apec, Cap emploi, les missions locales, les Opacif et les opérateurs régionaux désignés par la Région.

L'objectif de ce dispositif est d'accompagner les projets d'évolution professionnelle des salariés, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires concernés. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié, ainsi que les financements disponibles, et il facilite notamment le recours au CPF.

Article 4 L'accompagnement de la mobilité

La candidature à une mobilité interne ou externe est une démarche volontaire de la part du salarié qui en informe préalablement son responsable hiérarchique.

Article 4-1 La mobilité interne

Les postes disponibles au sein du Groupe doivent être proposés en priorité aux salariés concernés, de préférence à une recherche externe. La recherche en interne se fait au sein de la société d'origine ainsi que dans les autres sociétés du Groupe en France. À compétences équivalentes, le candidat interne sera retenu avec, si nécessaire, formation et adaptation au poste.

Néanmoins, le recrutement externe ne doit pas être totalement exclu car la mixité constitue un facteur de développement des compétences au sein du Groupe.

La mobilité interne doit permettre d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi aux évolutions des métiers mais aussi aux aspirations des salariés.

Le Groupe considère que la mobilité interne facilite l'adaptation permanente des compétences aux besoins des activités et contribue à la motivation des salariés, en ce qu'elle permet notamment de retenir des profils évolutifs grâce à l'élargissement du champ des évolutions de carrière possibles, de dynamiser les parcours et de valoriser les talents.

La mobilité interne peut recouvrir différentes situations :

- La mobilité fonctionnelle qui se traduit par un changement dans la fonction du salarié concerné. La mobilité fonctionnelle interne a pour objectif, soit de faire évoluer ce dernier dans son environnement professionnel, soit de s'engager dans une démarche de changement de métier. Elle peut se décliner de deux façons : par des passerelles horizontales ou par des passerelles verticales.

- La mobilité géographique qui se traduit par la prise d'un poste en dehors de sa zone géographique d'emploi.

- La mobilité géographique et fonctionnelle qui se traduit par un changement dans la fonction du salarié associé à une prise de poste en dehors de sa zone géographique d'emploi.

Ainsi, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences chez Carrefour :

- favorise les mobilités professionnelles (fonctionnelles et/ou géographiques) volontaires de l'ensemble des collaborateurs du Groupe en France et donne la priorité aux mobilités internes ;
- développe les passerelles entre les métiers et la gestion de la mobilité professionnelle en corrélation avec la politique de gestion des ressources humaines de chaque entité ;
- facilite l'adaptation et l'évolution des compétences professionnelles des salariés grâce à la formation.

en mettant en œuvre :

- les comités de mobilité ;
- une Charte de la mobilité qui donne les principes de la mobilité, explicite les passerelles métiers et les mesures d'accompagnement déployées ;
- une équipe dédiée à la mobilité qui accompagne et conseille les collaborateurs souhaitant

bouger ou devant être repositionnés dans le cadre d'une réorganisation ;

- un site dédié à la mobilité interne chez Carrefour (« www.enviedebouger.carrefour.fr»). Accessible depuis le lieu de travail ou le domicile, il donne accès librement aux offres disponibles, permet de consulter les métiers, les passerelles, de postuler ou d'exprimer des souhaits de mobilité. En cas de candidature du collaborateur, une réponse lui est adressée dans un délai de 30 jours.

a. Les conditions d'éligibilité à la mobilité interne

La mobilité est accessible à l'ensemble des collaborateurs qui sont :

- en CDI depuis 2 ans dans le Groupe ;
- dans le poste actuel depuis 2 ans

sauf accord du responsable hiérarchique pour une durée inférieure.

b. Les dispositifs du Groupe au service de la mobilité interne

➢ Un site unique d'information

Afin que chaque salarié soit mieux informé sur les opportunités de recrutement, de mobilité, de reclassement et qu'il puisse être acteur de sa mobilité professionnelle, la Direction s'efforce en permanence de développer une information de qualité sur les filières et les métiers.

Chaque salarié bénéficie d'un accès personnalisé au site « *enviedebouger.carrefour.fr* », grâce à un identifiant et un mot de passe qui lui sont communiqués sur son bulletin de paie et, pour ceux qui disposent d'une connexion intranet Carrefour, les salariés conservent des codes d'accès identiques.

Le site permet au salarié d'accéder à trois possibilités :

- s'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité et déclarer ses souhaits de mobilité (évolution / changement de poste) ;
- postuler à une offre sur le site « enviedebouger.carrefour.fr »;
- s'informer sur les passerelles.

Il est rappelé que le salarié peut également évoquer ses souhaits de mobilité au cours de l'entretien individuel annuel visé à l'article 3-1 ci-dessus.

La mobilité souhaitée pourra concerner la société d'origine du salarié ou toute autre société du Groupe en France.

➢ Postuler à une offre sur le site « *enviedebouger.carrefour.fr* »

Le site « *enviedebouger.carrefour.fr* » met à la disposition du salarié intéressé, cadre ou non-cadre, les informations nécessaires sur la disponibilité des postes au sein des différentes entités du Groupe en France et les conditions requises pour les occuper.

Le site « *enviedebouger.carrefour.fr* » permet de rendre chaque salarié acteur de sa mobilité interne par un partage de l'information, d'offrir des opportunités de mobilité interne en augmentant la visibilité sur les offres de postes.

Le site « *enviedebouger.carrefour.fr* » permet d'envisager des évolutions de carrière ou des mobilités et de proposer sa candidature.

Il est convenu de poursuivre les efforts de mise à disposition de cet outil à l'ensemble des salariés.

➢ S'informer sur les passerelles

Ce dispositif « *enviedebouger.carrefour.fr* » rend accessibles à chaque salarié les informations nécessaires à la compréhension des métiers du Groupe. Il identifie également les passerelles horizontales ou verticales qui offrent au salarié la possibilité d'envisager un déroulement de carrière au sein des différentes activités du Groupe en France.

- **passerelles horizontales :** évolution vers un poste avec le même niveau de responsabilités : pas de changement de statut ;
- **passerelles verticales :** évolution vers un poste avec plus de responsabilités.

Le site « *enviedebouger.carrefour.fr* » est nécessaire pour anticiper les évolutions des métiers.

Cet outil a pour objectif de faire de la taille et de la diversité des métiers du Groupe un atout pour la gestion des carrières, de faciliter les recrutements, la mobilité et les reclassements, et faire vivre les valeurs et les politiques du Groupe.

Il vise à faciliter la gestion de la mobilité professionnelle dans et entre les sociétés du Groupe en France.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet outil, des fiches sont réalisées et mises en ligne sur le site. Ces fiches reprennent, pour les principaux emplois type identifiés au sein du Groupe, les informations suivantes : les sociétés ou enseignes d'appartenance, les missions, les compétences, l'environnement du poste.

Ces fiches permettent notamment aux salariés, avec l'éclairage de leur hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines, d'envisager l'éventualité ou non d'évoluer vers un autre emploi et, si oui, d'identifier les compétences à développer.

c. Les mesures d'accompagnement à la mobilité interne

➢ Les garanties sociales données aux salariés en mobilité interne

La reprise de l'ancienneté au sein du Groupe par la société d'accueil est garantie à chaque salarié bénéficiant d'une mobilité interne. Dans le cadre d'une mobilité au sein de la même entité juridique, la mobilité est formalisée par un avenant au contrat de travail si elle entraîne une modification du contrat de travail.

Dans le cadre d'une mobilité au sein d'une entité juridique différente, le salarié se voit proposer un contrat de travail par la société d'accueil aux conditions juridiques de cette dernière.

Le salarié bénéficie alors de la Convention Collective et des accords d'entreprise en vigueur au sein de sa nouvelle société d'affectation.

➢ Mise en place d'une phase d'intégration

Tout salarié dont la mobilité interne au sein d'un autre site ou d'une autre BU est effective bénéficie d'une phase d'intégration d'une durée maximale de 2 jours, au cours de laquelle il signera l'avenant à son contrat de travail ou son nouveau contrat de travail, fera la connaissance des équipes, visitera le site, recevra les documents administratifs, etc...
Le salarié est accompagné dans sa phase d'intégration par son nouveau manager.

➢ Indemnité différentielle de rémunération

Comme indiqué ci-dessus, dans le cadre d'une mobilité au sein d'une entité juridique différente, le salarié se voit proposer un contrat de travail par la société d'accueil aux conditions juridiques de cette dernière.

Si, pour une durée de travail équivalente, le changement de poste entraine une baisse de rémunération, le salarié bénéficiera d'une indemnité destinée à compenser sur 12 mois le différentiel de salaire entre son ancienne rémunération brute annuelle fixe « plein tarif »[1] et la rémunération brute annuelle fixe « plein tarif » accordée pour ce poste au sein de la société d'accueil.

Ce différentiel est versé en deux annuités à terme à échoir :

- la première versée à l'occasion du changement de poste ;
- la seconde au terme de la première année passée dans la nouvelle fonction, après examen d'une éventuelle évolution de la rémunération par la société d'accueil.

➢ Les aides à la mobilité géographique

Par mobilité géographique, il est entendu une mobilité interne vers un poste situé à plus de 30 km aller simple, ou à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié et entrainant un allongement de la distance ou de la durée du trajet vers son lieu de travail.

- *Aide à la recherche de logement*

Le salarié peut être aidé à retrouver un logement, et à sa demande, les organismes collecteurs des fonds destinés à l'effort de construction (Action logement) sont sollicités.
Sous réserve des conditions d'attribution, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement à la recherche du logement au travers du dispositif « Mobili-Pass » en vigueur au moment de la recherche du logement.

- *Aide au déménagement*

Afin d'organiser son déménagement, le collaborateur bénéficie d'une journée de congé rémunérée.

- *Le développement de la mobilité locale*

Afin de répondre aux aspirations des salariés mais aussi aux nécessités de l'entreprise, il est convenu de développer la mobilité locale au sein d'un même bassin d'emploi du Groupe.

À cet effet, l'Espace Emploi France développe une communication ciblée des offres d'emploi disponibles en magasin et sur les différents sites, permettant aux salariés d'être informés des opportunités d'emploi internes au sein du Groupe susceptibles de les intéresser.

[1] Le salaire « plein tarif » est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois (hors primes à caractère exceptionnel).

Article 4-2 La mobilité externe

Des dispositions destinées à accompagner les salariés ayant un projet de mobilité professionnelle externe et ce, quel que soit leur métier, sont développées et peuvent constituer une opportunité de réorientation de l'activité professionnelle et favoriser la réalisation d'un projet professionnel.

a. Créer ou reprendre une entreprise

Afin de faciliter la création ou la reprise d'entreprise, les salariés ont la possibilité de suspendre leur contrat de travail afin de créer ou de reprendre une entreprise, pour une durée maximale de 1 an.

Le salarié désireux de bénéficier d'un tel congé adresse une demande en ce sens à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 2 mois avant le début du congé. Cette lettre doit préciser la date à laquelle il souhaite partir en congé, la durée envisagée du congé, ainsi que l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre. Toute demande de prolongation devra également être adressée à l'employeur dans les conditions susvisées, 2 mois avant le terme initial du congé.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la présentation de la lettre pour y répondre. À défaut de réponse dans ce délai, il est réputé avoir donné son accord.

L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de 6 mois à compter de la réception de la lettre de demande du salarié, ce dont il doit informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

À l'issue du congé, le salarié bénéficie d'une garantie de réemploi dans son emploi antérieur (ou un emploi similaire), assorti d'une rémunération au moins équivalente, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-84 du Code du travail. Le salarié doit informer son employeur, au moins 2 mois avant la fin de son congé, et par lettre recommandée avec accusé de réception, de son intention (i) soit d'être réembauché, (ii) soit de rompre son contrat de travail.

Afin de permettre aux salariés de mener un projet personnel de création ou de reprise d'entreprise, les Parties conviennent d'un assouplissement des conditions légales applicables au congé de création d'entreprise. En conséquence, l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du congé de création ou de reprise d'entreprise dans l'entreprise sera d'au moins 18 mois, consécutifs ou non.

b. Créer ou reprendre une entreprise en devenant franchisé de l'une des enseignes du Groupe Carrefour

Dans le cadre de sa politique de développement de sa franchise, le Groupe met à la disposition de ses salariés un dispositif d'aide à la création ou reprise d'entreprise.

Le contrat de franchise est un accord qui permet au franchisé d'exploiter un concept et un savoir-faire spécifique, dans le cadre d'un contrat de franchise ou d'une location-gérance, développés par le franchiseur moyennant le paiement d'une redevance. Le concept se compose de trois éléments : l'utilisation d'un nom ou d'une enseigne agissant comme un signe de ralliement sur la clientèle, la transmission du savoir-faire commercial du franchiseur au franchisé, et l'accompagnement technique et commercial continu.

Un dispositif de recrutement interne par l'intermédiaire de recruteurs régionaux est mis en place. Ils sont chargés, chacun pour leur région, d'effectuer la recherche, l'évaluation et la validation des candidats à la franchise.

Il existe deux possibilités pour acquérir une franchise : devenir Franchisé Investisseur ou Franchisé locataire gérant.

3 formats de franchise sont proposés chez Carrefour : supermarchés, magasins de proximité et Cash & Carry.

Les qualités nécessaires requises sont les suivantes :

- avoir l'esprit commerçant ;
- être attiré par la distribution alimentaire ;
- être un bon gestionnaire ;
- posséder des capacités d'organisation, de management et un sens développé du service ;
- s'engager dans la vie du réseau.

Pour les candidats internes, le processus est le suivant :

- information préalable de la candidature auprès du supérieur hiérarchique du candidat ;
- envoi du CV et d'une lettre de motivation ;
- entretien et remise du dossier de candidature ;
- entretien et test ;
- validation du profil ;
- acceptation de la candidature.

La rupture du contrat de travail qui lie le salarié à la société pourrait notamment être formalisée dans le cadre d'une rupture d'un commun accord signée concomitamment à la signature du contrat de pré-franchise ou avant-contrat de franchise. La Direction de la société d'origine prend en charge la rémunération du salarié et les coûts de formation pendant la période de formation antérieure à la rupture du contrat de travail.

Des informations relatives à la franchise dans le Groupe Carrefour en France sont disponibles sur le site « *enviedebouger.carrefour.fr* ».

TITRE IV. L'ACCOMPAGNEMENT ET LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES PUBLICS PRIORITAIRES GRACE A LA GPEC

« Notre organisation évolue nécessairement, en réponse aux changements des technologies, des marchés, du commerce et de la concurrence. Dans le changement, notre flexibilité et notre polyvalence doivent garantir la continuité de notre qualité de service. ... »
(Les Politiques Carrefour)

En complément des dispositions du Titre III, ouvertes à l'ensemble des salariés pour la construction de leur parcours professionnel, les Parties conviennent de prévoir des dispositions spécifiques pour les « publics prioritaires », à savoir :

- les salariés dont le métier a été déclaré sensible (au sens de l'article 1.3.5 ci-dessus) ;
- les femmes et leur promotion à des postes à responsabilité ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ;
- les salariés exerçant des responsabilités syndicales ;
- le développement de l'emploi du personnel en situation de handicap.

CHAPITRE 5. LE NECESSAIRE ACCOMPAGNEMENT DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIÉS DONT LE MÉTIER EST DÉCLARÉ « SENSIBLE »

Afin d'anticiper et d'accompagner les évolutions d'emplois, les collaborateurs dont le métier a été déclaré sensible peuvent bénéficier d'un dispositif :

- d'accompagnement à la mobilité professionnelle interne ;
- d'accompagnement à la mobilité professionnelle externe.

Dès lors que le métier a été reconnu comme métier sensible ouvrant droit aux dispositions spécifiques relatives à l'accompagnement aux mobilités, les salariés concernés sont informés, dans le délai d'une semaine qui suit la réunion du CE ou du CCE, par leur hiérarchie, de leur appartenance à un métier sensible, soit au cours d'une réunion collective d'information, soit au cours d'un entretien individuel.

Un salarié concerné peut éventuellement solliciter un entretien individuel afin de signaler ses contraintes en matière de situation familiale ou de handicap. La Direction apporte alors une attention particulière et adaptée à sa situation dans son accompagnement.

Article 5 ACCOMPAGNER LA MOBILITE PROFESSIONNELLE INTERNE DES SALARIES DONT LE METIER EST DECLARE « SENSIBLE » : OFFRIR DES OPPORTUNITES DE REPOSITIONNEMENT ET DES CHANCES DE REUSSITE

À compétences égales, les candidatures internes de salariés appartenant aux métiers sensibles sont privilégiées.

À défaut de candidature de salariés appartenant aux métiers sensibles, le candidat à une mobilité interne qui a été identifié pour un poste sur le site « *enviedebouger.carrefour.fr* » et possède les compétences nécessaires, sera prioritaire vis-à-vis des éventuels candidats externes.

Article 5-1 Les modalités de mise en œuvre du dispositif de mobilité interne

La candidature à une mobilité interne est une démarche volontaire de la part du salarié concerné.

Article 5-1-1 La candidature à la mobilité interne

Les salariés appartenant aux métiers sensibles en sont informés selon les modalités définies précédemment.

À l'issue de cette information, chaque salarié concerné peut présenter sa candidature à une mobilité interne auprès de sa hiérarchie (en précisant la nature de son projet) et selon les modalités (formes, délais, ...) qui auront précédemment été définies et communiquées par la Direction des Ressources Humaines de la société concernée.

La Direction des Ressources Humaines de la société concernée accuse réception des candidatures à la mobilité interne. Cet accusé de réception ne constitue pas pour autant un avis d'acceptation.

Article 5-1-2 L'examen et le traitement des candidatures à la mobilité interne

Les candidatures des salariés volontaires à une mobilité interne sont examinées par la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines de la société d'origine en lien avec l'Espace Emploi France.

Pour apprécier la recevabilité de cette candidature, les critères suivants sont examinés :

- l'appartenance du candidat à un métier sensible ;
- la faisabilité du projet du candidat.

Une réponse motivée à la candidature du salarié lui est adressée dès que possible et au plus tard dans un délai de 30 jours à compter de la réception de cette demande par la Direction des Ressources Humaines.

À la demande du salarié ou de la Direction des Ressources Humaines, un entretien individuel est organisé.

Article 5-1-3 Les moyens d'information sur les postes disponibles mis à la disposition des salariés

À l'exception des postes de direction, les postes disponibles au sein des sociétés du Groupe en France font l'objet d'une parution sur le site « *enviedebouger.carrefour.fr* ».

Les informations sont également accessibles par différents moyens selon les sociétés du Groupe : affichage, hiérarchie, Responsables Ressources Humaines, multimédia, ...

La Direction étudie, au sein du Comité Emploi et GPEC, toutes mesures nécessaires à l'évolution et au bon fonctionnement du site « *enviedebouger.carrefour.fr* ».

Cet accès est particulièrement destiné aux salariés appartenant à un métier sensible ou en seconde partie de carrière. Leur dossier est étudié prioritairement.

Dans le cadre de la mobilité interne, aucun poste à pourvoir sur le site « *enviedebouger.carrefour.fr* » ne pourra être réservé au-delà d'un délai raisonnable fixé à un mois.

Les sociétés ayant de nombreux postes à pourvoir mettent en place toutes les dispositions et moyens nécessaires et adaptés pour faire connaître leurs besoins. Ces postes sont principalement proposés aux

salariés qui ont des projets de mobilité et qui appartiennent à des métiers sensibles. Une information spécifique permettra de présenter à ces salariés les passerelles vers ces postes, et les formations éventuelles pour y accéder.

Article 5-2 Les mesures destinées à faciliter la mobilité interne

Tout salarié appartenant à un métier sensible dont la mobilité interne est acceptée est réputé en parcours de mobilité interne.

Article 5-2-1 Les différents parcours de mobilité interne

Chaque parcours de mobilité s'appuie sur le dispositif de formation prévu à l'article 5-2-2 (b) ci-après. Trois types de parcours de mobilité interne sont identifiés pour les salariés concernés :

a. Le repositionnement interne sur une même fonction au sein d'un autre site ou sur une fonction similaire

La démarche d'accompagnement consiste alors principalement à :

- rechercher, au sein du Groupe Carrefour en France, les postes disponibles correspondant au profil de l'intéressé ;
- le préparer aux entretiens à venir.

Ce repositionnement ne demande pas d'adaptation particulière.

b. Le repositionnement sur une fonction accessible par une adaptation des compétences

Ce repositionnement nécessite une évolution des compétences, notamment par le biais de la formation : remise à niveau, adaptation ou perfectionnement.

La démarche d'accompagnement consiste alors principalement à :

- rechercher les postes disponibles correspondant au projet du salarié,
- identifier les compétences qui nécessitent une adaptation,
- construire un parcours de formation et d'intégration adapté au salarié et aux missions du poste.

c. La reconversion professionnelle individuelle

Ce parcours est mis en place au profit des salariés qui ont le projet d'occuper une fonction éloignée de celle qu'ils exercent, notamment du fait de nouvelles compétences à développer.

La démarche d'accompagnement consiste alors principalement à :

- consolider les points d'appui qui soutiennent le projet (motivations, freins, leviers, réalisations et réussites passées, inventaire de compétences...),
- rechercher les postes disponibles correspondant au projet,
- identifier les compétences à acquérir,
- construire le parcours de formation en amont de la prise de poste,
- définir le processus d'intégration dans le nouveau poste.

Article 5-2-2 Les étapes du parcours de mobilité interne

a. L'aide à l'orientation et au choix

Les salariés en parcours de mobilité interne bénéficient d'un accompagnement individualisé leur permettant :

- d'identifier leurs savoir-faire spécifiques acquis susceptibles d'intéresser les filiales du Groupe en fonction de leurs métiers et de leurs compétences spécifiques ;
- d'être aidés à détecter les compétences spécifiques susceptibles d'intéresser les établissements du Groupe ;
- de valoriser leurs compétences spécifiques ;
- d'identifier auprès des sociétés du Groupe les postes dits « accessibles » (c'est-à-dire nécessitant au plus une formation d'adaptation) ;
- d'accompagner, le cas échéant, les projets de reconversion pour des postes disponibles de manière récurrente ;
- dans le cadre de la mise en œuvre d'une passerelle validée par la Direction, de découvrir le nouveau métier envisagé par le biais d'une période de découverte d'une durée maximale de cinq jours. Les frais afférents sont alors pris en charge par la société d'origine dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

b. La formation

Lorsque le projet professionnel du salarié appartenant à un métier sensible a été validé par la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine, une formation peut lui être octroyée. Les budgets formation définis dans le cadre de cet accompagnement sont pris en charge sur le plan de formation de la société d'origine. Le budget du plan de formation est ajusté en conséquence.

➢ Formation d'adaptation à un poste identifié

Dans le cadre de la mobilité interne, le salarié bénéficie d'une formation pratique d'adaptation effectuée sur son nouveau lieu et poste de travail, d'une durée maximale de 12 semaines.

De plus, si elle le juge nécessaire, la Direction de la société d'origine peut décider d'octroyer un complément de formation théorique, permettant au salarié d'acquérir le complément de compétences ou de maitriser de nouvelles méthodes de travail indispensables à une intégration réussie. Dans ce cas les frais de formation sont pris en charge par la société d'origine selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 1 700 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France ;
- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle.

➢ Formation de reconversion vers un nouveau métier

Il s'agit d'une formation, d'une durée maximale de 24 semaines, permettant au salarié d'acquérir les compétences requises pour accéder à un nouveau métier. Dans ce cas les frais de formation sont pris en charge par la société d'origine selon le barème suivant :

- frais pédagogique : montant maximal de 2 200 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France ;
- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération

habituelle.

➢ Formation diplômante ou qualifiante de longue durée

- *Actions de formation*

Ces actions de formation ont pour objet :

- soit la reconversion du salarié vers un nouveau métier ;
- soit l'entretien, le perfectionnement ou l'acquisition de connaissances dans sa filière métier.

Le projet de formation du salarié doit aboutir à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification qui lui permettra d'exercer un nouveau métier dans l'une des sociétés du Groupe.

Ces actions permettent au salarié d'acquérir un diplôme ou un titre de qualification entrant dans l'une des catégories suivantes :

- diplôme ou titre de qualification reconnu sur le plan national ou professionnel ;
- diplôme ou titre de qualification, non reconnu sur le plan national, mais ayant une durée minimale de 500 heures, en vertu du référentiel pédagogique de l'organisme de formation.

Dans le cadre de ces actions, les frais de formation (d'une durée maximale de 36 semaines) sont pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 6 000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France, dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle dans la limite de 30 jours ouvrés de formation.

D'autre part, le salarié peut mobiliser ses heures au titre du CPF dans la limite des heures acquises pour financer une partie de la formation.

- *Contrat de formation pour les formations de longue durée*

Tout programme de formation diplômante de longue durée supérieur à 500 heures implique pour le salarié et pour la société un investissement important. Dans ce cadre, un « contrat de formation » est préalablement conclu entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines de la société concernée.

Ce contrat définit notamment les conditions de réalisation de l'action de formation, ainsi que les engagements réciproques des parties sur l'issue de la formation, à savoir :

- **Pour la société :**

  - dans la limite du budget visé au paragraphe ci-dessus (relatif aux actions de formation), prise en charge par la société d'origine des coûts pédagogiques de la formation ainsi que des frais de transport et d'hébergement lorsque la formation ne peut être réalisée près du lieu de travail de l'intéressé ;

  - à l'issue de la formation, et sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre préparé pour les formations diplômantes et qualifiantes, proposition à l'intéressé, à titre de mobilité interne, d'un emploi identifié correspondant aux nouvelles compétences acquises et sous réserve des postes disponibles pour cette fonction ;

- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle dans la limite de 30 jours ouvrés de formation.

- **Pour le salarié :**

  - participation active et suivi intégral de l'action de formation retenue ;
  - mobilisation, le cas échéant, des heures acquises au titre du CPF ;
  - à l'issue de la formation, prise de l'emploi proposé si celui-ci correspond à ses nouvelles compétences, sur la zone géographique définie préalablement dans le contrat de formation.

➢ Utilisations des droits au CPF dans le cadre de la GPEC

Les salariés appartenant à un métier sensible sont prioritaires pour réaliser une formation au titre du CPF pouvant concourir à développer leur employabilité.
Ils peuvent, lors de leur entretien individuel annuel visé à l'article 3.1 ci-dessus ou lors de l'entretien d'information de leur appartenance à un métier sensible, demander à mobiliser leur CPF.

Au titre des actions menées dans le cadre de la GPEC et pour les salariés appartenant à un métier sensible, les formations se déroulant dans le cadre du CPF s'exercent pendant le temps de travail et sont rémunérées comme tel.

Par ailleurs, le salarié pourra compléter sa formation en dehors de son temps de travail. Dans ce cadre:

- des aménagements d'horaires de travail lui seront proposés ;
- une allocation d'heures complémentaires lui sera octroyée. Cette allocation prendra alors la forme d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération de référence du salarié. Ce complément n'est ni capitalisable, ni transférable.

➢ L'accès à la VAE

Les salariés peuvent avoir accès au dispositif de la VAE selon les modalités prévues à l'article 2.1.6 ci-avant.

S'agissant du processus de décision interne au Groupe, le salarié doit avoir un entretien avec son supérieur hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines de sa société, l'objectif étant d'évaluer la faisabilité du projet professionnel du salarié et les modalités de sa mise en œuvre.

Après l'obtention du diplôme par le biais de la VAE, la Direction des Ressources Humaines reçoit le salarié en entretien pour étudier avec lui la mise en œuvre de son projet professionnel.

c. L'intégration dans la nouvelle fonction – La période d'adaptation

Un parcours d'intégration est défini par concertation entre la hiérarchie de la société d'accueil et le salarié.

Une fois la décision de mobilité prise par le salarié concerné et la hiérarchie d'accueil, la mobilité doit intervenir dans un délai ne pouvant être supérieur à une durée de 2 ou 3 mois comme précisé ci-dessous.

Durant cette période, le salarié reste rattaché administrativement à sa société d'origine. Il continue

ainsi à bénéficier de son statut social et de sa rémunération habituels.

La durée de cette période est fixée au regard du statut du salarié sur sa nouvelle fonction au sein de la société d'accueil : 2 mois pour les employés et agents de maitrise, 3 mois pour les cadres.

Au terme de cette période d'adaptation, un bilan est réalisé par la Direction des Ressources Humaines de la société d'accueil, afin de permettre aux deux parties de confirmer leur décision ou de se rétracter. Une copie de ce bilan est adressée à la Direction des Ressources Humaines de la société d'origine.

En cas de rétractation, le salarié pourra le cas échéant se voir proposer un autre poste dans le cadre de la mobilité interne. À défaut, les autres mesures du présent accord lui seront appliquées.

Article 5-2-3 Les garanties sociales données aux salariés en mobilité interne

a. Reprise de l'ancienneté

La reprise de l'ancienneté au sein du Groupe par la société d'accueil est garantie à chaque salarié bénéficiant d'une mobilité interne.

b. Indemnité différentielle de rémunération

À l'issue de la période d'adaptation et si celle-ci s'avère concluante, le salarié bénéficie des conditions salariales en vigueur au sein de la société d'accueil.

Dans l'hypothèse où le nouveau poste du salarié entraînerait une baisse de sa rémunération annuelle brute fixe « plein tarif » à temps de travail équivalent, la société d'origine lui accordera une indemnité destinée à compenser sur 24 mois le différentiel de salaire entre son ancienne rémunération brute annuelle fixe « plein tarif» et la rémunération brute annuelle fixe « plein tarif» accordée pour ce poste au sein de la société d'accueil.

Cette indemnité a vocation à indemniser le salarié pour le préjudice qu'il subit du fait des conséquences de sa mobilité dans le poste concerné.

Ce différentiel est versé en deux annuités à terme à échoir :

- la première versée à l'issue de la période d'adaptation si celle-ci est concluante ;
- la seconde au terme de la première année passée dans la nouvelle fonction, après examen d'une éventuelle évolution de la rémunération par la société d'accueil.

c. Formalisation de la mobilité interne

La mobilité au sein de la même société est formalisée par un avenant au contrat de travail.

La mobilité au sein d'une société différente du Groupe est formalisée par la signature d'un nouveau contrat de travail avec la société d'accueil aux conditions applicables dans cette dernière, notamment en matière de statut collectif.

Article 6 ACCOMPAGNER LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE INTERNE DES SALARIES DONT LE METIER EST DECLARE « SENSIBLE » : SUIVRE ET SOUTENIR LES EFFORTS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

En cas de mobilité géographique, le salarié bénéficie d'un accompagnement approprié. Les frais et indemnités visés ci-dessous aux articles 6-1 à 6-4 sont pris en charge par la société d'origine sur la base des règles et barèmes en vigueur dans celle-ci.

Les mesures prévues au présent article sont réservées aux salariés appartenant à des métiers sensibles. Elles ne se cumulent pas avec les mesures pouvant être prévues par chaque société dans le cadre de la mobilité liée à la gestion habituelle des carrières.

Elles viennent en complément des prestations versées dans le cadre du 1% Logement (LOCAPASS – MOBILI-PASS).

Par mobilité géographique, il est entendu une mobilité vers un poste situé à plus de 30 km aller simple ou à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié et entraînant un allongement de la distance ou de la durée de son temps de trajet quotidien.

Article 6-1 Voyage de reconnaissance

Le salarié ayant déclaré sa candidature pour un poste impliquant une mobilité géographique dispose :

- d'un crédit de 3 jours de congés exceptionnels rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil ;
- de la prise en charge des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement pour lui-même et son conjoint[2] le cas échéant pendant cette durée.

Article 6-2 Prise en charge des frais durant la période d'adaptation

Durant la période d'adaptation telle que visée à l'article 5.2.2 (c) ci-dessus, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié sur le site d'accueil sont pris en charge par la société d'origine selon les modalités suivantes et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France :

- frais d'hôtel ou loyer d'un logement (formule la plus économique),
- un aller/retour hebdomadaire pour rentrer à son domicile.

Article 6-3 Mesures après mobilité interne définitive sans déménagement

Article 6-3-1 Prise en charge du coût supplémentaire de transport

Les salariés ayant réalisé une mobilité géographique bénéficient, sur justificatifs, d'une prise en charge de leurs coûts supplémentaires de transport dans la limite de 100 km sur la base d'un aller / retour quotidien pour une période maximale de 12 mois (sur la base de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France).

Cette disposition concerne également la prise en charge du coût supplémentaire de l'abonnement à un transport collectif.

[2] Le terme « conjoint »peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

Article 6-3-2 Indemnité de mobilité

Une indemnité correspondant à 1 mois de salaire mensuel brut de base est versée par la société d'origine aux salariés dont la demande de mobilité interne a été validée et dûment formalisée.

Cette indemnité ne vient pas se cumuler à d'éventuels dispositifs existant déjà dans la société d'origine ou dans la société d'accueil et destinés à accompagner ou à inciter à la mobilité interne (prime de mobilité, ...).

Elle est versée au jour de la mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation).

Cette indemnité relève des dispositions légales et réglementaires relatives aux cotisations sociales et fiscales en vigueur au moment de son versement.

Article 6-4 Mesures après mobilité interne définitive avec déménagement

Le déménagement relève de la seule initiative du salarié et a pour effet de le rapprocher de son nouveau lieu de travail.

Pour ouvrir droit aux mesures prévues par le présent article, le déménagement du salarié doit avoir lieu dans les 12 mois suivant la date de sa mobilité interne effective.

Après la signature du nouveau contrat de travail dans la société d'accueil, ou de l'avenant au contrat de travail, le salarié bénéficie des dispositions suivantes qui viennent en complément des dispositifs LOCAPASS et MOBILI-PASS.

Article 6-4-1 Aide à la recherche de logement

Afin d'aider le salarié à retrouver un logement, les organismes collecteurs des fonds destinés à l'effort de construction (1%) sont sollicités.

Par ailleurs, la société d'origine propose au salarié le conseil d'un professionnel du logement dans le cadre de l'achat ou de la vente d'une résidence.

Dans le cadre de la recherche de son nouveau logement, le salarié bénéficie des mesures suivantes :

- 2 jours de congé exceptionnel ;
- frais de transport et d'hébergement du conjoint et éventuellement des enfants à charge au sens fiscal, remboursés sur justificatifs, dans la limite de deux voyages et en application des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Article 6-4-2 Indemnité forfaitaire de double résidence

Les salariés (propriétaires ou locataires) pour lesquels la mobilité géographique entrainera des frais de double résidence bénéficient à ce titre d'une indemnité calculée sur la base du nouveau loyer et plafonnée à 1 000,00 € bruts par mois complet, dans la limite de trois mois.

Article 6-4-3 Prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement sont pris en charge par la société d'origine sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif est effectué par la société d'origine qui acquitte directement la facture. Toutefois, le salarié reste responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Le salarié bénéficie de 3 jours de congés exceptionnels payés pour réaliser son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société d'origine prend en charge les frais d'hébergement à l'hôtel du salarié et de sa famille, dans la limite d'une nuit et des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Article 6-4-4 Indemnité d'installation dite « prime de rideau »

Dans un délai maximum de 3 mois suivant l'installation, une indemnité d'un mois de salaire mensuel brut de base et qui ne peut être inférieure à 2 500 € bruts est versée au salarié concerné par le déménagement, sur présentation de justificatifs.

Article 6-4-5 Aides à l'installation

Des prestations peuvent être prises en charge par le dispositif Avance Loca-pass ou Aide Mobili-pass et les autres dispositifs propres à Action Logement.

Les prestations qui s'appliquent à ce titre sont celles en vigueur au moment où le salarié est en droit d'en bénéficier.

Article 6-4-6 Aide à l'emploi du conjoint[3]

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci peut bénéficier, pendant trois mois après le déménagement (à condition que celui-ci se réalise dans les douze mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail), d'une aide à la recherche d'emploi par un cabinet spécialisé choisi par la Direction de la société d'origine.

Cette assistance prend la forme suivante :

- élaboration ou mise à jour du curriculum vitae,
- formation aux techniques de recherche d'emploi,
- mise à disposition d'offres locales d'emploi,
- actions de formation d'adaptation validées par la Direction de la société d'origine dans la limite de 1 000 € HT.

L'accompagnement du conjoint est adapté en fonction de son statut d'origine (salarié du secteur privé, ou salarié du secteur public).

Article 6-4-7 Indemnité de mobilité

Une indemnité correspondant à 3 mois de salaire mensuel brut de base est versée par la société d'origine aux salariés dont la demande de mobilité interne a été validée et dûment formalisée.

Cette indemnité ne vient pas se cumuler à d'éventuels dispositifs existant déjà dans la société d'origine ou dans la société d'accueil et destinés à accompagner ou à inciter à la mobilité interne (prime de mobilité,..).

Elle est versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective (après la période d'adaptation). Le reliquat est versé au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité relève des dispositions légales et réglementaires relatives aux cotisations sociales et fiscales en vigueur au moment de son versement.

[3] Tel que défini à l'article 6-1 ci-dessus.

Article 7 ACCOMPAGNER LA MOBILITE PROFESSIONNELLE EXTERNE DES SALARIES DONT LE METIER EST DECLARE « SENSIBLE » : OFFRIR L'OPPORTUNITE DE CHOISIR UNE NOUVELLE ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La mobilité professionnelle externe se traduit par le départ du salarié à sa demande pour donner une nouvelle orientation à son parcours professionnel en dehors de l'entreprise.

La gestion par la mobilité volontaire externe doit permettre de compléter le dispositif de mobilité interne en offrant, en toute sécurité, des solutions de transition professionnelle aux salariés appartenant à des métiers sensibles.

Un tel dispositif est, en effet, de nature à traiter le plus en amont possible les évolutions des emplois et des métiers en évitant, autant que possible, de recourir à des mesures de licenciement pour motif économique.

Les mesures prévues dans le cadre du présent article sont uniquement basées sur une démarche à l'initiative des salariés et ont, à ce titre, pour double objectif:

- de permettre aux salariés volontaires d'anticiper, de manière active, l'évolution de leur emploi, en bénéficiant d'un accompagnement pour l'accomplissement d'un projet personnel à l'extérieur du Groupe ;
- de faire bénéficier certains salariés d'une aide visant à favoriser, s'ils le souhaitent, leur reconversion vers un nouvel emploi à l'extérieur du Groupe.

Dans le cadre de cette mobilité externe, les salariés éligibles peuvent bénéficier d'un congé de mobilité.

Article 7-1 Dispositions communes aux dispositifs de mobilité externe

La candidature à une mobilité externe est une démarche volontaire de la part du salarié concerné.

Article 7-1-1 Conditions d'éligibilité aux dispositifs de mobilité externe

Tout salarié désireux de bénéficier d'un dispositif de mobilité externe doit remplir les conditions d'éligibilité suivantes :

- appartenir à un métier sensible tel que défini à l'article 1.3.5 ci-avant ;
- avoir un projet conduisant immédiatement ou à terme à une solution professionnelle finalisée ;
- avoir un projet conduisant à une formation qualifiante ou diplômante validée par la Direction des Ressources Humaines ;
- ne pas posséder une compétence ou un savoir-faire particulier rendant son remplacement particulièrement délicat et, en conséquence, son départ fortement préjudiciable pour la société ou le Groupe. Dans ce cas, le salarié sera informé par écrit des motivations objectives de la décision de refus ;
- ne pas être en mesure de faire valoir la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein.

Article 7-1-2 Candidature à la mobilité externe

a. Déclaration de la candidature à la mobilité externe

Les salariés dont le métier aura été reconnu comme sensible sont informés des mesures prévues par le présent accord.

Le salarié volontaire à une mobilité externe doit en faire la demande par écrit, par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge, auprès de sa Direction des Ressources Humaines, en précisant la nature de son projet professionnel et la date souhaitée de son départ.

La Direction des Ressources Humaines accuse réception de sa candidature. Cet accusé de réception ne constitue pas pour autant un avis d'acceptation.

b. Examen et traitement des candidatures des volontaires

Chaque candidat à la mobilité externe peut, s'il le souhaite, être reçu par un membre de la Direction des Ressources Humaines. Au cours de ces entretiens peuvent notamment être évoquées les caractéristiques de la candidature et les hypothèses envisageables.

Les dossiers des candidats éligibles aux dispositifs de mobilité externe sont ensuite transmis à la Direction pour valider la pertinence du projet.

Le salarié ayant finalisé son projet professionnel est tenu informé de la suite donnée à sa candidature dès que possible et au plus tard dans un délai maximum de 45 jours à compter de la réception de sa demande par la Direction des Ressources Humaines.

Article 7-1-3 Modalités de rupture du contrat de travail

Dans la mesure où le départ du salarié résulte d'une démarche personnelle, son contrat de travail est rompu d'un commun accord. Dans ce cadre, le salarié se voit proposer une convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail avec laquelle lui sera lui est offerte la possibilité d'adhérer au congé de mobilité.

Cette convention est établie par la Direction des Ressources Humaines puis remise, en deux exemplaires, en main propre au salarié qui dispose alors d'un délai de 8 jours ouvrés pour en retourner un exemplaire paraphé, daté et signé, à la Direction des Ressources Humaines, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 7-1-4 Indemnités de rupture dans le cadre de la mobilité externe

a. Indemnité de mobilité

Le montant de cette indemnité est constitué du montant de l'indemnité conventionnelle que le salarié aurait perçue en cas de licenciement, complétée par une indemnité complémentaire.

Le montant de cette indemnité varie selon l'ancienneté et selon les conditions suivantes :

i. *Fraction correspondant à l'indemnité conventionnelle de licenciement*

Cette indemnité est prévue par la convention collective de branche ou les accords d'entreprise applicables dans la société de rattachement du salarié au moment de la rupture du contrat de travail.

ii. *Fraction correspondant à l'indemnité supplémentaire*

Elle est basée sur le salaire «plein tarif» tel que défini à l'article 4-1 (c) ci-avant.

Elle est égale à :

- 3 mois de salaire « plein tarif» pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans

d'ancienneté ;

- 5 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire « plein tarif» pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 8 mois de salaire « plein tarif» pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

Le traitement social et fiscal de cette indemnité de rupture est réalisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de son versement.

Cette indemnité est versée soit à la date de fin du contrat de travail dans la société d'origine du salarié si le salarié ne sollicite pas de congé de mobilité, soit à la date de fin du congé de mobilité.

b. Indemnité complémentaire pour aboutissement rapide de projet

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la rapidité avec laquelle le salarié ayant adhéré au congé de mobilité aura concrétisé son projet.

Le salarié perçoit une indemnité égale au montant correspondant à l'allocation de mobilité hors préavis restant à courir (date de présentation du justificatif / date de fin théorique du congé de mobilité). L'article 7-2-4 (b) ci-après définit la rémunération du congé de mobilité pour la période excédant la durée du préavis.

La part éventuelle de préavis restant à courir est versée au salarié sous forme d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

Article 7-1-5 Aide à la mobilité géographique externe

Dans le cas où la réalisation du projet validé par la Direction des Ressources Humaines nécessiterait un changement de résidence principale dans les douze mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail (le nouveau lieu de travail étant situé à plus de 30 kms ou plus d'une heure de trajet aller simple du domicile initial du salarié entrainant un allongement de son temps de trajet quotidien), le salarié bénéficie des mesures suivantes :

a. Prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement sont pris en charge par la société d'origine sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif est effectué par la société d'origine du salarié qui acquitte directement la facture. Toutefois, le salarié reste responsable de l'organisation de son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur deux jours consécutifs, la société prend en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

b. Indemnité d'installation dite « prime de rideau »

Dans un délai maximum de trois mois suivant l'installation, une indemnité est versée aux salariés ayant dû déménager.
Le montant de cette indemnité est égal à 1 mois de salaire mensuel brut de base du salarié concerné et ne peut, en tout état de cause, être inférieur à 2 500,00 € bruts.

Article 7-1-6 Aide à l'emploi du conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint[4], celui-ci peut bénéficier, pendant trois mois après le déménagement (à condition que celui-ci se réalise dans les douze mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail), d'une aide à la recherche d'emploi par un cabinet spécialisé choisi par la Direction. .

Cette assistance prend la forme suivante :

- élaboration ou mise à jour du curriculum vitae,
- formation aux techniques de recherche d'emploi,
- mise à disposition d'offres locales d'emploi,
- actions de formation d'adaptation validées par la Direction de la société d'origine dans la limite de 1 000 € HT.

L'accompagnement du conjoint est adapté en fonction de son statut d'origine (salarié du secteur privé, ou salarié du secteur public).

Article 7-1-7 Aide à la formation

Le salarié qui adhère au congé de mobilité pour reprendre des études lui permettant d'obtenir une qualification ou un diplôme en vue de sa reconversion professionnelle peut bénéficier de l'un des deux dispositifs suivants, sous réserve que son projet soit validé par la Direction des Ressources Humaines et qu'il présente les justificatifs de son inscription.

a. Formation dans le cadre du FONGECIF

Le salarié peut solliciter la prise en charge de toute ou partie de sa formation auprès du FONGECIF dans le cadre d'un congé individuel de formation à plein temps.

Si le FONGECIF accepte cette prise en charge, le contrat de travail du salarié est alors suspendu jusqu'à l'issue de sa période de formation sans que cette suspension n'ait pour effet de reporter le terme initialement prévu du congé de mobilité.

Au terme de celle-ci, son contrat de travail est rompu d'un commun accord sauf si le Groupe est en mesure de lui proposer un poste correspondant à sa nouvelle qualification professionnelle.

Le salarié qui quitte la société dans le cadre d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord bénéficie des mesures prévues à l'article 7.1.4 ci- avant.

Le salarié concerné qui suit la totalité du cursus de formation pour lequel la société a pris en charge les frais pédagogiques, bénéficie, au terme de celui-ci et dans la limite de 3 mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un cabinet spécialisé choisi par la société.

b. Formation hors du cadre du FONGECIF

Si le FONGECIF refuse le dossier de demande du salarié concerné ou si le salarié souhaite bénéficier d'une formation dispensée par un organisme de son choix dûment agréé par le Groupe, la société prend à sa charge les frais pédagogiques de formation dans la limite de 7 000 € HT.

Le salarié peut mobiliser ses heures CPF pour contribuer au financement de la formation.

[4] Tel que défini à l'article 6-1 ci-avant

Le salarié signe alors une convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail avec adhésion au congé de mobilité.

Le salarié qui quitte la société dans le cadre d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord bénéficie des mesures prévues à l'article 7.1.4 ci- avant.

Le salarié concerné qui suit la totalité du cursus de formation pour lequel la société a pris en charge les frais pédagogiques, bénéficie, au terme de celui-ci et dans la limite de 3 mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un cabinet spécialisé choisi par la société.

La durée de la formation n'a pas pour effet de reporter la date du terme du congé de mobilité. Cette dépense est financée par les fonds de la professionnalisation.

Article 7-1-8 Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Les salariés qui souhaiteraient créer ou reprendre une entreprise (y compris une franchise d'une enseigne du Groupe) sont conseillés dans leur démarche par des conseillers internes ou externes spécialisés choisis par la Direction et bénéficient d'un accompagnement spécifique dans les diverses phases de construction de leur projet.

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou la reprise d'entreprise doit être effectivement réalisée dans les douze mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle d'une entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle (profession libérale, artisan, commerçant, agent commercial, agriculteur) ou en société ; en cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire :

- soit détenir plus de 50 % du capital seul ou en famille (parts détenues par le conjoint, les ascendants et les descendants directs de l'intéressé) avec au moins 35% à titre personnel,
- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille, avec au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

a. Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Le salarié dont le projet aura été accepté par la Direction perçoit une indemnité de 8 000 € bruts, versée en deux parts égales :

- la première moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF (sur présentation de justificatifs) qui doit intervenir dans les douze mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ;
- la deuxième moitié après six mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Cette indemnité viendra en complément des indemnités prévues à l'article 7.1.4 ci-avant. Elle sera soumise aux cotisations sociales et fiscales en vigueur au moment de son versement.

Des aides publiques et notamment celles prévues aux articles L 5141-1 et suivants du Code du travail pourront, si elles sont accordées par l'Etat aux salariés concernés, se rajouter aux indemnités susvisées.

Il est précisé que l'acceptation de la mobilité externe au vu du projet de création ou de reprise

d'entreprise ne saurait être analysée comme constituant une validation de la faisabilité ou de la pérennité du projet.

b. Prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise

L'entreprise créée ou reprise par un salarié dans le cadre du présent accord peut bénéficier d'un prêt à taux 0% d'un montant maximum de 15 000 €. Ce montant sera porté à 30 000 € en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux salariés remplissant les conditions requises par le présent accord pour être créateur ou repreneur d'entreprise, ou en cas de création ou reprise de franchise d'une enseigne du Groupe.

Les conditions d'attribution de ce prêt sont les suivantes :

- justification de l'immatriculation de l'entreprise qui doit intervenir dans les 12 mois qui doivent suivre la rupture du contrat de travail ;
- justification des dépenses d'investissement objet du prêt (factures fournisseurs pro- format).

Le montant du prêt est versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les 3 mois maximum suivant l'immatriculation.

Ce prêt est remboursable sur 7 ans maximum, avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements est déterminé à la fin du 3ème mois suivant l'immatriculation.

L'emprunteur doit présenter un bilan et des documents financiers attestant de son activité réelle à l'issue de chaque exercice de 12 mois. À défaut de respecter cet engagement, la déchéance du terme est invoquée par la société et l'intégralité du capital restant dû est remboursée immédiatement en trois échéances mensuelles, sous réserve du respect des procédures collectives applicables (redressement ou liquidation judiciaire).

c. Actions de formation

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficient d'actions de formation entrant dans le cadre de l'activité de leur future entreprise dans la limite des budgets définis à l'article 7.1.6. ci-avant.

Article 7-1-9 Limites au dispositif de mobilité externe

Outre la consultation du CE ou du CCE au titre de ses attributions générales d'ordre économique, la société d'au moins de 50 salariés devra l'informer et le consulter sur le projet de licenciement collectif proprement dit si :

- il concerne « au moins 10 salariés » dans une même période de 30 jours (article L. 1233-61 du Code du travail) ;
- la société a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de 10 salariés au total, sans atteindre 10 salariés dans une même période de 30 jours et qu'elle envisage un nouveau licenciement économique au cours des 3 mois suivants (article L. 1233-26 du Code du travail) ;
- la société a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de 18 salariés au total, sans avoir été tenue de présenter un plan de sauvegarde de l'emploi, et qu'elle envisage un nouveau licenciement économique au cours des 3 mois de l'année suivante (article L. 1233-27 du Code du travail).

Pour l'application de ces dispositions, la rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique est assimilée à un licenciement pour motif économique.

Article 7-2 Modalités de mobilité externe avec congé de mobilité dans le cadre d'un projet professionnel

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser et de sécuriser la mobilité professionnelle des salariés dont le poste est menacé, en permettant l'intervention, avant la rupture de leur contrat de travail, d'actions d'accompagnement, de formation et de périodes de travail, y compris sur un nouveau poste et dans une entreprise tierce.

Le congé de mobilité a également pour objet de permettre aux salariés volontaires de bénéficier de temps pour finaliser un projet personnel.

Article 7-2-1 Adhésion du salarié au congé de mobilité

Le salarié qui adhère au congé de mobilité est réputé acquiescer immédiatement à la rupture d'un commun accord de son contrat de travail, laquelle interviendra au plus tard au terme du congé.

Une Charte d'adhésion et d'engagements au congé de mobilité est alors signée par le salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L 1233-81 du Code du travail, l'adhésion du salarié au congé de mobilité dispense son entreprise d'origine de l'obligation de lui proposer le congé de reclassement.

Article 7-2-2 Statut du salarié pendant le congé de mobilité

Durant le congé de mobilité, le statut du salarié est le suivant :

- le salarié est totalement dispensé d'activité professionnelle et doit se consacrer exclusivement, avec l'aide de la structure d'accompagnement, à la réalisation de son projet ;
- la période du congé de mobilité excédant la durée du préavis n'est prise en compte ni pour le calcul des congés payés, ni pour la détermination de l'indemnité de rupture ;
- le salarié conserve ses droits en matière d'assurances sociales, d'accidents du travail, d'assurances vieillesse, pendant toute la durée du congé de mobilité ;
- pour la période du congé de mobilité excédant le préavis, le salarié continue à bénéficier du maintien des régimes de prévoyance (garanties, frais de santé et décès) ainsi que du maintien du ou des régime(s) de retraite complémentaire(s) dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations ;
- à la fin du congé de mobilité, le salarié concerné cesse de faire partie des effectifs de l'entreprise. Il bénéficie, dans un délai de 12 mois suivant le terme du congé, d'une priorité de réembauchage.

Article 7-2-3 Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est de neuf mois maximum, préavis compris, à compter de la date de signature de la convention d'adhésion au congé de mobilité.

En cas de création ou reprise d'entreprise, la durée du congé de mobilité peut être portée à douze mois.

Le salarié qui adhère au congé de mobilité s'engage à se consacrer à plein temps à la finalisation de son projet professionnel.

a. Suspension du congé de mobilité

Pendant toute la durée du congé de mobilité, le bénéficiaire reste lié à son employeur par son contrat de travail.

Ce contrat de travail est suspendu si le salarié effectue une période de travail en dehors de la société d'origine, en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire dès lors que le terme de celui-ci n'excède pas celui du congé de mobilité.

Cette suspension n'a toutefois pas pour effet de reporter le terme initialement prévu du congé de mobilité.
Il appartient au salarié de prévenir, sans délai, la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine en cas de signature d'un contrat de travail avec une entreprise tierce, au moins 10 jours avant le début de ce contrat de travail.

b. Fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité du salarié prend fin à l'arrivée de son terme.

La signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dont le terme excéderait celui du congé de mobilité mettra fin à ce congé de mobilité à la date initialement prévue.

Le cas échéant, en cas de période d'essai non concluante qui mettrait un terme au nouveau contrat de travail avant la fin théorique du congé de mobilité, le salarié réintègre le congé de mobilité pour la période restant à courir.

Le salarié peut choisir, à tout moment, d'interrompre de manière anticipée son congé de mobilité. Il en informe alors la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine par lettre recommandée avec accusé de réception. Ce courrier précise la date effective de fin anticipée du congé de mobilité.

La société d'origine, de son côté, peut rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non-respect par le salarié de ses obligations. Elle en informe alors le salarié concerné par lettre recommandée avec accusé de réception qui précise la date effective de fin du congé de mobilité.

Article 7-2-4 Rémunération du congé de mobilité

Durant le congé de mobilité, la rémunération du salarié concerné est prise en charge différemment, selon la période.

a. Période correspondant à la durée du préavis

Le salarié concerné perçoit la rémunération qui lui est normalement versée à titre de salaire pour cette période. Cette rémunération est soumise à l'ensemble des cotisations sociales.

b. Période excédant la durée du préavis

Au-delà du préavis, le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant brut sera égal à 65 % de son salaire brut « plein tarif » antérieur. Cette allocation n'est toutefois pas due pendant les périodes de suspension du congé de mobilité.

Le montant brut de l'allocation ne doit, toutefois, pas être inférieur à 85 % du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

L'allocation de congé de mobilité est soumise à CSG et CRDS ainsi qu'aux autres cotisations sociales et salariales obligatoires.

Les salariés éventuellement concernés par l'application d'un taux réduit de CSG et de CRDS doivent, pour en bénéficier, communiquer préalablement les documents justificatifs à la Direction des Ressources Humaines de leur société d'origine.

L'employeur remet chaque mois aux salariés un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

c. Interruption du congé de mobilité à l'initiative du salarié en cas de d'aboutissement du projet

Si le congé de mobilité s'achève avant sa date de fin théorique, une indemnité complémentaire pour aboutissement rapide de projet lui est alors versée dans les conditions prévues à l'article 7-1-4 (b).

Article 7-2-5 Prise en charge des frais d'entretien d'embauche

Dans la limite des neuf mois suivant son adhésion au congé de mobilité, le salarié bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacements et d'hébergement conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France pour se rendre à des entretiens de recrutements préalablement validés par la Direction des Ressources Humaines.

CHAPITRE 6. DEVELOPPER LA PROMOTION DES FEMMES A DES POSTES A RESPONSABILITES : UN NOUVEL ENJEU

Carrefour est une entreprise très féminisée. Cependant, les femmes dans les postes à responsabilité reste sous représentées.

L'un des objectifs majeur de Carrefour est de parvenir à une représentation plus importante, idéalement paritaire, des collaboratrices à tous les niveaux de responsabilités.

Toutes les sociétés Carrefour ont engagé des négociations en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces accords incluent des engagements sur la mixité des recrutements, l'équilibre vie personnelle et professionnelle, l'égalité d'accès à la formation, aux postes d'encadrement, l'égalité de traitement en matière de rémunération et de gestion de carrière.

Carrefour a signé en 2008 la Charte de la parentalité pour accompagner les pères et les mères de l'entreprise dans l'équilibre de vie. Des actions concrètes allant dans ce sens ont ainsi été mises en œuvre (participation aux CESU par ex.).

En 2011, le Groupe a lancé le programme « Women Leaders » (« Femmes Leaders ») afin de promouvoir l'égalité professionnelle Femmes-Hommes et favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement. Grâce à ce programme, de multiples engagements et actions ont été réalisés :

- signature en 2013 d'une Convention avec le Ministère des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports ;
- signature en 2014 de la Charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie » initié par le Ministère des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

Carrefour France dénombre 57% de femmes dans ses effectifs mais seulement 33% sont des cadres et 13% sont directrices ou plus. L'objectif pour 2017 est d'augmenter le nombre de femmes dans le management afin de passer de 33% à 35% de femmes cadres et de 13% à 20% de directrices ou plus.

Afin de parvenir à cet objectif, plusieurs actions sont mises en œuvres :

- création d'un Comité des carrières féminines ;
- proposition d'un catalogue de formations spécifiques pour les collaboratrices avec formations sur la manière de gérer sa carrière après le retour d'un congé maternité, sur le développement personnel, sur le leadership au féminin, … ;
- création d'un kit de sensibilisation des collaborateurs à l'égalité professionnelle Femmes – Hommes ;
- lancement du programme de mentoring pour les femmes qui vise à promouvoir la mixité professionnelle et encourager les femmes à accéder à des postes à responsabilité.

CHAPITRE 7. ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIÉS ÂGÉS DE 45 ANS ET PLUS : UNE SECONDE PARTIE DE CARRIERE A ORGANISER POUR DE NOUVEAUX DEFIS

Une attention particulière est portée aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Ces salariés bénéficient d'un dispositif renforcé d'accompagnement et de prévention à l'évolution des emplois et des métiers.

Le Groupe rappelle le principe intangible de non-discrimination du fait de l'âge tant dans l'accès à l'emploi, l'accès à la formation, l'évolution professionnelle, la rémunération ainsi que dans tous les aspects liés au déroulement de carrière.

Article 8 LA FORMATION

Lors de l'élaboration des plans de formation, une attention plus particulière est portée à l'accessibilité aux formations des salariés de plus de 45 ans.

Article 9 LA TRANSMISSION DES COMPETENCES

Des séniors sont formés pour devenir tuteurs de collaborateurs moins expérimentés.

Article 10 LE BILAN DE COMPETENCES

Les salariés concernés peuvent, à leur demande, bénéficier d'un bilan de compétences financé par la société employeur et pouvant être réalisé à concurrence de 24 heures (ou 3 jours ouvrés pour le personnel d'encadrement en forfait jours), sur le temps de travail. Ce bilan fait l'objet d'une convention avec un organisme agréé choisi et payé par la société (sauf si celui-ci est pris en charge par le FONGECIF). Cette demande de bilan peut être renouvelée tous les 5 ans.

Si le salarié le souhaite, afin de permettre à la société de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle, la synthèse de son bilan de compétences est remise par ses soins à la Direction des Ressources Humaines de son entité d'affectation. Au vu de cette synthèse, et en fonction des possibilités du Groupe et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé est élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les dix-huit mois suivant le bilan de compétences.

Article 11 ACCES A LA MOBILITE INTERNE

Dans le cadre d'une mobilité interne, les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient d'une priorité en cas de pluralité de candidatures sur un même poste ouvert en interne. Pour leur permettre d'occuper ce poste, un programme de formation d'adaptation et d'accompagnement à l'intégration peut leur être proposé.

Article 12 L'ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL

Pour l'ensemble des salariés de cette tranche d'âge, l'entretien individuel annuel est l'occasion d'approfondir leurs compétences et de s'assurer de l'adéquation de celles-ci au regard de leur métier et des évolutions prévisibles de celui-ci. Toute action de formation à leur initiative destinée à la remise à niveau de leurs compétences afin d'éviter leur fragilisation dans l'évolution de leur métier est examinée ; elle peut aboutir à un abondement du CPF de 35 heures.

Article 13 LE DETACHEMENT

De plus, à titre d'expérience formative, ces salariés peuvent se voir proposer ou demander des détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer leur employabilité. Les conditions de détachement sont définies dans l'avenant de détachement.

Article 14 LA FORMATION DE PREPARATION A LA RETRAITE

Une information sur les évolutions législatives et réglementaires relatives à la retraite est dispensée aux salariés seniors de plus de 55 ans.

CHAPITRE 8. ACCOMPAGNER LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX : S'INVESTIR AVEC DES GARANTIES

Article 15 PRINCIPES DIRECTEURS

L'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel est un atout professionnel pour le salarié concerné et constitue pour lui un investissement dans la vie sociale de son entreprise. Les expériences acquises dans ce cadre sont prises en compte dans son évolution de carrière professionnelle.

L'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur le développement professionnel de son titulaire. Il ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la situation professionnelle du moment ou future notamment en matière d'évolution de carrière ou de rémunération.

L'évolution de carrière et de rémunération des salariés élus ou exerçant des mandats est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé, tout en prenant en considération les expériences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel.

Article 16 EXERCICE DU OU DES MANDATS

Le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats doit pouvoir exercer effectivement son activité professionnelle, acquérir des compétences et progresser dans son métier.

Des dispositions adaptées destinées à faciliter l'exercice conjoint du mandat et de l'activité professionnelle sont définies entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné.

Lors de la première acquisition d'un mandat, un entretien pourra être organisé à la demande du salarié avec son responsable hiérarchique en présence d'un responsable ressources humaines afin d'adapter éventuellement la charge de travail au temps nécessaire à l'exercice du mandat. Sont rappelés à cette occasion les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice du mandat.

Article 17 ÉVOLUTION DE CARRIERE

Les salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif bénéficient, chaque année, d'un entretien avec leur responsable hiérarchique. Pour les salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical national, central ou d'entreprise pour les sociétés à délégué syndical unique, cet entretien est réalisé, à leur demande, en présence d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée.

Cet entretien permet d'effectuer un point sur l'évolution de carrière du salarié élu ou mandaté. Il porte sur l'appréciation de la performance réalisée et l'évaluation des compétences utilisées dans l'emploi tenu. Il doit ainsi permettre de fixer de nouveaux objectifs et de dégager les axes de progrès pour une meilleure performance professionnelle. Il prend en compte les compétences techniques, les qualités professionnelles et l'expérience acquises et mises en œuvre aussi bien dans l'exercice de son activité professionnelle que de son mandat. Au regard des souhaits professionnels de l'intéressé, il permet d'identifier les besoins de formation et/ou les possibilités d'évolution professionnelle.

L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie professionnelle avec l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat seront notamment évoquées et les solutions adaptées sont recherchées.
Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit et une copie est remise au salarié.

Toutefois, le salarié concerné peut demander à ce que l'expérience acquise dans le cadre de son mandat ne soit ni évoquée ni prise en compte lors du point sur son évolution de carrière. Dans ce cas, ce refus est formalisé.

La Direction de chaque société concernée s'assure chaque année de l'organisation, de la réalisation, de la formalisation et de la conservation de cet entretien.

Article 18 FORMATION

Article 18-1 Garantie de formation

Les représentants du personnel bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation identique à celui des autres salariés de l'entreprise.

Il est nécessaire de distinguer les formations économiques, sociales et syndicales destinées à accompagner l'exercice du mandat, des formations individuelles dont l'objet est d'assurer l'évolution professionnelle des salariés.

Article 18-2 Maintien et évolution des compétences professionnelles

Si la durée de l'activité professionnelle a été notablement réduite en raison du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, la hiérarchie examine dans quelles conditions le salarié élu ou mandaté pourrait bénéficier d'une formation. Celle-ci doit être de nature à faciliter, soit une remise à niveau, soit une réorientation professionnelle, en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

Article 18-3 Bilan de compétences et d'orientation

A l'issue de six années, consécutives ou non, au cours desquelles il a assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps (en moyenne plus des 2/3 de son temps de travail), le salarié élu ou mandaté peut, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, réaliser un bilan de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé, pourra, après une analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel. Celui-ci doit notamment permettre, selon le cas, d'identifier des besoins de formation de remise à niveau, d'approfondir une spécialisation ou d'aborder une reconversion.

Article 19 GARANTIE DE REMUNERATION

L'exercice d'un mandat électif ou désignatif par un salarié ne peut être pris en compte pour arrêter toute décision concernant sa rémunération.

Article 20 GARANTIE DE RETOUR A ACTIVITE

Lorsqu'un représentant du personnel ou syndical perd ou abandonne ses mandats représentatifs ou désignatifs qui l'occupait en moyenne à plus de 2/3 de son temps de travail contractuel et qu'il souhaite recouvrer une activité professionnelle en adéquation avec ses compétences acquises, l'entreprise met alors en œuvre le processus suivant :

- entretien individuel entre le représentant concerné et sa hiérarchie ou un responsable ressources humaines au cours duquel ce dernier peut évoquer ses différents souhaits professionnels (poste, affectation, ...) et étudier avec la hiérarchie les possibilités offertes ou accessibles ;
- mise en œuvre si nécessaire d'une formation d'adaptation et entretien individuel au terme de cette formation ;
- vérification du respect d'égalité de traitement en matière de rémunération sur le poste occupé.

Cette disposition s'applique sous réserve de dispositions plus favorables au sein de l'entreprise du représentant concerné.

Les dispositions du présent article ne se substituent pas aux obligations prévues par l'article L 6315-1 du Code du travail.

CHAPITRE 9. L'EMPLOI DU PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP : DIVERSITE ET SOLIDARITE

L'accueil et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont indissociables de la politique Diversité menée par Carrefour.

Toutes les personnes concernées, et les personnes en situation de handicap en particulier, mais aussi les sociétés du Groupe Carrefour, ont à gagner d'un taux élevé de participation des personnes handicapées à la vie active.

Dans certaines entités, depuis déjà plusieurs années, l'emploi du personnel handicapé fait l'objet de nombreuses actions et accords. Carrefour est ainsi l'un des premiers employeurs en France de travailleurs handicapés.

Cependant, l'emploi des personnes en situation de handicap est une responsabilité collective et les efforts déjà consentis doivent se poursuivre ou s'étendre.

En leur qualité de partenaires sociaux les Directions comme les Organisations syndicales doivent accorder une attention particulière aux besoins professionnels des personnes handicapées.

Dans chaque entité, l'élaboration de plans d'action doit être formulée dans le cadre du dialogue social, en concertation avec les personnes handicapées elles-mêmes ou avec les organisations ou associations spécialisées. Ces plans d'action peuvent inclurent tout ou partie des dispositions suivantes :

- mise en œuvre d'un programme d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées ;
- intégration dans les politiques et pratiques sociales en matière d'égalité des chances ;
- formation du personnel et mesures de sensibilisation au handicap ;
- priorité à la création d'un environnement de travail favorable avec adaptation éventuelle du poste de travail ;
- procédures de recrutement en vue d'encourager les candidatures de personnes handicapées ;
- politique de planification des carrières pour permettre aux personnes handicapées de développer leur potentiel ;
- garantie du maintien dans l'emploi, reconversion ou réaffectation des personnes qui deviennent handicapées (hors cas d'inaptitude totale et définitive) ;
- participation des personnes handicapées aux programmes de formation et d'expérience professionnelle.

L'évolution du taux d'emploi de personnel en situation de handicap fait l'objet d'une information annuelle du CE ou du CCE de chaque entreprise.

Le personnel en situation de handicap bénéficie, d'autre part, d'un accompagnement particulier et adapté en cas de classement de leur métier en métier sensible. Dans ce cas les mesures suivantes peuvent être décidées :

- majoration de 50% des budgets de formation pour le personnel concerné par le classement de leur métier en métier sensible ;
- recherche d'une mobilité interne vers un poste compatible avec les compétences du salarié concerné (éventuellement mises à niveau par les actions particulières de formation) en prenant en compte ses contraintes personnelles (domicile, transport, horaires de travail, accessibilités, ...) ;
- adaptation éventuelle du nouveau poste de travail.

TITRE V. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AUX STAGES : UTILISER CERTAINES FORMES DE CONTRAT AVEC ATTENTION

Article 21 LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX CONTRATS DE TRAVAIL, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AUX STAGES

Dans chaque société concernée, les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages sont négociées tous les 3 ans.

Article 22 LES MOYENS POUR REDUIRE LE RECOURS AUX EMPLOIS PRECAIRES

Dans chaque société concernée, les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit de contrats à durée indéterminée sont également négociés par l'employeur tous les 3 ans.

TITRE VI. LES CONDITIONS D'INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES : ANTICIPER LES CONSEQUENCES

Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences sont déterminées par chaque société concernée en accord avec les partenaires sociaux. La Direction de Carrefour France sera tenu informée des conditions d'information desdites entreprises sous-traitantes.

TITRE VII. ÉTUDIER PROSPECTIVEMENT L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS : UN TRAVAIL COMMUN SUR BASE DE DIALOGUE SOCIAL

Une conduite du changement veillant à l'épanouissement de chacun, associée à un dialogue social et syndical constructif, contribue à la modernisation de l'entreprise. » (Les Politiques Carrefour)

Les dispositions du présent Titre ont pour objet de décrire le dispositif d'anticipation et de concertation entre les partenaires sociaux sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi au sein du Groupe en France et sur sa nécessaire adaptation aux évolutions de l'environnement.

CHAPITRE 10. COMITÉ « EMPLOI ET GPEC » : STRUCTURE DE DIALOGUE, DE SUIVI ET D'ACCOMPAGNEMENT

Article 23 PRINCIPES

L'objectif de ce dispositif d'anticipation et de concertation est d'associer les représentants du personnel à la recherche de solutions économiques et/ou de mesures sociales d'accompagnement le plus en amont possible par rapport à la prise des décisions finales.

Les procédures mises en œuvre doivent ainsi fournir aux représentants du personnel les éléments d'information et les moyens dont ils ont besoin pour analyser la situation, proposer éventuellement des mesures d'adaptation alternatives et leur permettre d'avoir un véritable dialogue avec la Direction de la société concernée.

Elles doivent également permettre aux salariés de disposer des éléments nécessaires à leur implication personnelle pour gérer leur employabilité tout autant en fonction des objectifs et besoin du Groupe qu'en fonction de leurs aspirations personnelles.

Article 24 LE COMITE EMPLOI ET GPEC

Article 24-1 Le rôle du Comité Emploi et GPEC

Le Comité Emploi et GPEC est une instance de veille, de réflexion prospective, d'échanges et d'information sur l'évolution des métiers et de l'emploi au sein du Groupe en France. La participation d'intervenants internes ou externes au Groupe lors des réunions du Comité Emploi et GPEC lui permettra d'analyser de façon plus précise ces évolutions.

Les membres du Comité Emploi et GPEC seront par ailleurs informés, au moins une fois par semestre, sur les évolutions apportées aux outils du projet professionnel des salariés, sur leur utilisation, et sur les aides à la mobilité. Ces réunions permettront notamment d'échanger sur les éventuels dysfonctionnements rencontrés et sur les solutions à y apporter.

Le Comité Emploi et GPEC est tenu à une obligation de discrétion sur les informations qualifiées de confidentielles qui lui sont délivrées.

Le Comité Emploi et GPEC assure les principales missions suivantes :

- il est informé, il analyse, échange et apporte une vision globale sur les évolutions des

principaux métiers de la branche et du Groupe et sur le référentiel des métiers du Groupe ;
- il évalue les enjeux sociaux liés aux projets majeurs du Groupe ;
- il permet au Groupe de disposer d'un système de veille et d'alerte ;
- il identifie les passerelles possibles entre les métiers et les moyens associés pour les utiliser ;
- il est informé de la cartographie des métiers ;
- il propose des pistes en matière de formation correspondant aux évolutions des métiers ;
- il suit globalement la mise en œuvre du présent accord et est destinataire de la présentation de son bilan à son échéance ;
- il suit le fonctionnement et les évolutions des bases de données économiques et sociales.

Article 24-2 La composition du Comité Emploi et GPEC

Le Comité Emploi et GPEC est composé :

- d'un représentant du Groupe qui en assure la présidence ;
- des Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines ou des Relations sociales des entités du Groupe en France ;
- de quatre représentants titulaires et de quatre représentants suppléants pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France. Ces représentants sont salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord et sont désignés par leur Fédération syndicale. Chaque organisation syndicale désigne, parmi ses membres titulaires, un Responsable de délégation.

Article 24-3 Les réunions du Comité Emploi et GPEC

Article 24-3-1 Réunions ordinaires

Le Comité Emploi et GPEC se réunit au moins 4 fois par an.

Seuls les membres titulaires ou les membres suppléants remplaçant un membre titulaire participent aux réunions du Comité Emploi et GPEC. Le remplacement d'un membre titulaire par un membre suppléant est à l'initiative du Responsable de délégation.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prend en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement (si la réunion préparatoire a lieu la veille ou le lendemain de la réunion du Comité) de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion préparatoire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Le temps passé aux réunions du Comité Emploi et GPEC est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Au moins une fois par an, la Direction présente au Comité Emploi et GPEC :

- la cartographie des métiers par entité, au titre de l'exercice en cours. La cartographie précise la liste des métiers sensibles ou en vigilance, les métiers émergents, en tension, stables, en évolution ;
- la situation des effectifs et, le cas échéant, leur perspective d'évolution ainsi que la pyramide des âges ;
- le besoin d'évolution des compétences associées ;
- le suivi des indicateurs GPEC dont le détail figure en annexe 3 du présent accord.

Semestriellement, un point de l'ordre du jour de la réunion du Comité Emploi et GPEC est consacré au recensement des questions que les membres du Comité souhaitent débattre lors d'une prochaine réunion.

Article 24-3-2 Les groupes de travail paritaires

Les Parties conviennent de pérenniser le principe de mise en place de groupes de travail paritaires émanant du Comité Emploi et GPEC sur les thèmes qui seront proposés et définis chaque année au sein de cette instance.

Ces groupes de travail, animés par des responsables ressources humaines, sont composés de deux représentants membres du Comité Emploi et GPEC par délégation syndicale.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prend en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement (si la réunion préparatoire a lieu la veille ou le lendemain de la réunion du Comité) de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion préparatoire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Le temps passé aux réunions du Comité Emploi et GPEC est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 24-3-3 L'information des représentants du personnel

Un compte-rendu des réunions du Comité Emploi et GPEC est présenté par la Direction du Groupe au Comité de Groupe France, une fois par an.

Cette information est aussi présentée aux CCE ou CE des différentes sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 24-4 L'assistance d'un expert en GPEC

Le Comité Emploi et GPEC peut faire appel à un expert de la GPEC pour l'accompagner lors de ses réunions. Ses honoraires sont pris en charge par la Direction dans la limite de 6 000 € HT par an. L'expert en GPEC est désigné sur proposition et à la majorité des délégations présentes à raison d'une voix par délégation. En cas d'égalité, la voix de la délégation de la Direction est prépondérante. L'expert désigné exerce son mandat pour la durée du présent accord.

Article 24-5 Les autres moyens mis à la disposition du Comité Emploi et GPEC

Afin de permettre aux délégations syndicales concernées d'exercer leur mission dans les meilleures conditions, il est convenu de les doter de moyens supplémentaires à ceux déjà détenus au regard d'éventuels autres mandats de représentant du personnel.

Article 24-5-1 Une réunion préparatoire

Pour chaque réunion ordinaire du Comité Emploi et GPEC, les délégations syndicales amenées à y participer bénéficient, si elles le souhaitent, d'une journée de réunion préparatoire.

Cette réunion, destinée à préparer la réunion du Comité Emploi et GPEC, est organisée à l'initiative de chaque Responsable de délégation à la date de son choix.

A l'occasion de cette réunion préparatoire, le Responsable de délégation peut convier les quatre représentants suppléants de sa délégation appartenant au personnel de l'une des sociétés du Groupe en France.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prend en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement (si la réunion préparatoire a lieu la veille ou le lendemain de la réunion du Comité) de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion

préparatoire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 24-5-2 Des heures de délégation supplémentaires

a. Réunions du Comité Emploi et GPEC

Chaque délégation syndicale au Comité Emploi et GPEC bénéficie d'un crédit d'heures trimestriel de délégation de 40 heures.

Le Responsable de délégation ventile ces heures entre les différents membres de sa délégation. Il porte cette ventilation à la connaissance de la Direction de chaque société concernée.

b. Groupes de travail paritaires

Avant chaque réunion de l'un des groupes de travail, chaque membre bénéficie d'un crédit de 4 heures de délégation lui permettant de préparer la réunion.

Article 24-5-3 Une réunion d'information des délégués syndicaux centraux et nationaux des sociétés du Groupe en France

Chaque année civile, pendant la durée de validité du présent accord, une réunion d'information d'une journée est organisée par le Responsable de délégation. Cette réunion a pour objet de diffuser l'information concernant les travaux du Comité Emploi et GPEC.

Elle s'adresse aux délégués syndicaux centraux et nationaux de l'organisation syndicale (ou en cas d'absence de délégué syndical central ou national, un délégué nommé par le Responsable de délégation) de chacune des sociétés du Groupe Carrefour en France. Les membres de la délégation syndicale au Comité Emploi et GPEC (titulaires et suppléants) peuvent également participer à cette réunion.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prend en charge les frais de déplacement et de repas du midi des participants à la réunion d'information, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Le temps passé à la réunion annuelle des délégués syndicaux centraux et nationaux est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 24-5-4 La formation des membres du Comité Emploi et GPEC

La formation des membres participants est une condition nécessaire à des échanges de qualité au sein des réunions du Comité Emploi et GPEC.

Dans cet esprit, chaque délégation syndicale bénéficie d'un crédit formation à la GPEC.

La session de formation est organisée par le Responsable de délégation qui choisit le formateur et le lieu de la formation.

La Direction de chaque société concernée prend en charge les frais de déplacement de chacun des participants, membres titulaires ou suppléants du Comité Emploi et GPEC (soit 8 participants maximum), pour assister à la session de formation, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

La Direction du Groupe prend en charge le coût global de la formation dans la limite de 3 000,00 euros HT pour la durée totale de la session (frais de location de salle inclus) ainsi que les frais d'hébergement et de restauration de chacun des participants dans la limite des montants prévus par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

La durée de la formation ne peut excéder 3 jours.

Le stagiaire fournit à la Direction de sa société les justificatifs nécessaires à la prise en charge de ses coûts et frais.

Le Responsable de délégation fait parvenir à la Direction du Groupe la convention de formation, la liste des participants avec émargement ainsi que la facture de l'organisme formateur.

La session de formation est organisée pendant la période de validité du présent accord.

Les heures passées en formation sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Article 24-5-5 Les dépenses de fournitures

Afin de couvrir les frais divers (fournitures, documentation, consommables, ...) occasionnés par la participation au Comité Emploi et GPEC et le travail de réflexion sur les thèmes qui y sont traités, il est alloué à chaque délégation syndicale un budget de 800 euros HT couvrant toute la durée de validité du présent accord.

Le remboursement des dépenses imputables sur ce budget est versé directement à chaque Responsable de délégation sur présentation d'une note de frais accompagnée des justificatifs de dépenses.

Article 24-6 Le « Coordinateur GPEC »

Les Parties conviennent d'attribuer un rôle de « coordinateur GPEC » au délégué syndical de Groupe France désigné conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'institution de délégués syndicaux Groupe France du 9 décembre 2014.

Le coordinateur GPEC, qui aura une vision globale des différents projets menés au sein du Groupe en France, a notamment pour mission :

- d'être un relais et un conseil pour les salariés des sociétés mettant en œuvre un projet de réorganisation conduisant à la qualification de métiers en métiers sensibles ;
- de rendre compte au Comité Emploi et GPEC des aspects positifs des projets menés ;
- de rendre compte des points à améliorer concernant les projets mis en œuvre au sein des sociétés.

TITRE VIII. COMMUNIQUER AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS SUR LES PARCOURS DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE : FAIRE SAVOIR

« Carrefour encourage la communication interne par tous les moyens et favorise l'échange d'informations. Chacun y contribue et prend la responsabilité de ce qu'il transmet. ...

Le management assume sans réserve un rôle permanent d'information et de formation.» (Les Politiques Carrefour)

Article 25 COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES

Afin de permettre à chaque collaborateur de disposer des informations sur les opportunités offertes par le présent accord, la Direction du Groupe s'engage à mettre en place un dispositif de communication adapté et accessible à chacun.

La volonté et l'ambition partagée des partenaires sociaux est de rendre la démarche des parcours de mobilité professionnelle accessible à tout public.

La Direction du Groupe engagera une campagne de communication au sein de l'ensemble des sociétés concernées par cet accord permettant de rendre accessible aux salariés et au management les outils mis à leur disposition.

Dans ce cadre, deux brochures d'information seront mises en place à l'attention des salariés :

- une brochure d'information sur les parcours de mobilité professionnelle et les outils mis à leur disposition ;
- une brochure d'information sur la mobilité professionnelle spécifique pour les salariés dont le métier a été déclaré sensible, qui sera diffusée, lorsqu'un métier est déclaré sensible, aux salariés concernés.

Les brochures seront présentées en Comité Emploi et GPEC avant leur diffusion.

Par ailleurs, au sein de chaque société, des interlocuteurs Ressources Humaines GPEC seront désignés par zone géographique. Ils auront un rôle d'information sur les outils du parcours professionnel et sur les dispositifs de mobilité applicables notamment aux salariés en métier sensible.

Article 26 INFORMER LES MANAGERS

Les managers des différentes sociétés bénéficieront d'une information leur permettant d'appréhender les objectifs du présent accord, d'accompagner le développement des compétences de leurs collaborateurs, et de connaitre les dispositifs de mobilité interne et externe ouverts aux publics prioritaires.

Courant 2015, une information sur les dispositions relatives aux parcours professionnels prévues dans le présent accord sera diffusée par la Direction des ressources humaines de chaque société auprès de l'ensemble des managers.

Par ailleurs, le manager ayant des collaborateurs de son équipe en métier sensible bénéficiera d'une formation dispensée par la Direction des ressources humaines de sa société sur les dispositifs de

mobilité interne et externe ouverts.

TITRE IX. DISPOSITIONS FINALES

Article 27 REGLEMENT DES LITIGES

Les Parties conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

Dans cet esprit, en cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, les Parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

Article 28 DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord a fait l'objet d'une information et d'une consultation des représentants du personnel concernés.

Il entrera en vigueur à compter de l'expiration du délai d'opposition et prendra effet au 1er janvier 2015 pour s'achever le 31 décembre 2017.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent dans leur intégralité les dispositions de l'accord GPEC conclu le 21 décembre 2011.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2222-5 et L 2261-7 du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de quinze jours.

A son terme, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Article 29 BILAN D'APPLICATION DE L'ACCORD DE GPEC

Les Parties conviennent qu'un bilan sera dressé à l'échéance du présent accord.

Article 30 FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise :

- en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;
- un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

Fait à Massy, le 30 juin 2015.

Pour la Direction, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines France,

Pour les Organisations Syndicales,

- LA Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),

représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- LE Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour - LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),

représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,

- LA Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),

représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),

représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

Annexes:

- *Annexe 1: liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord au jour de sa signature*
- *Annexe 2 : Schéma synthétique du dispositif de parcours de mobilité professionnelle des salariés des sociétés du Groupe Carrefour en France.*
- *Annexe 3 : Glossaire*
- *Annexe 4 : Détail des indicateurs GPEC*
- *Annexe 5 : Liste des principaux métiers Groupe Carrefour en France*

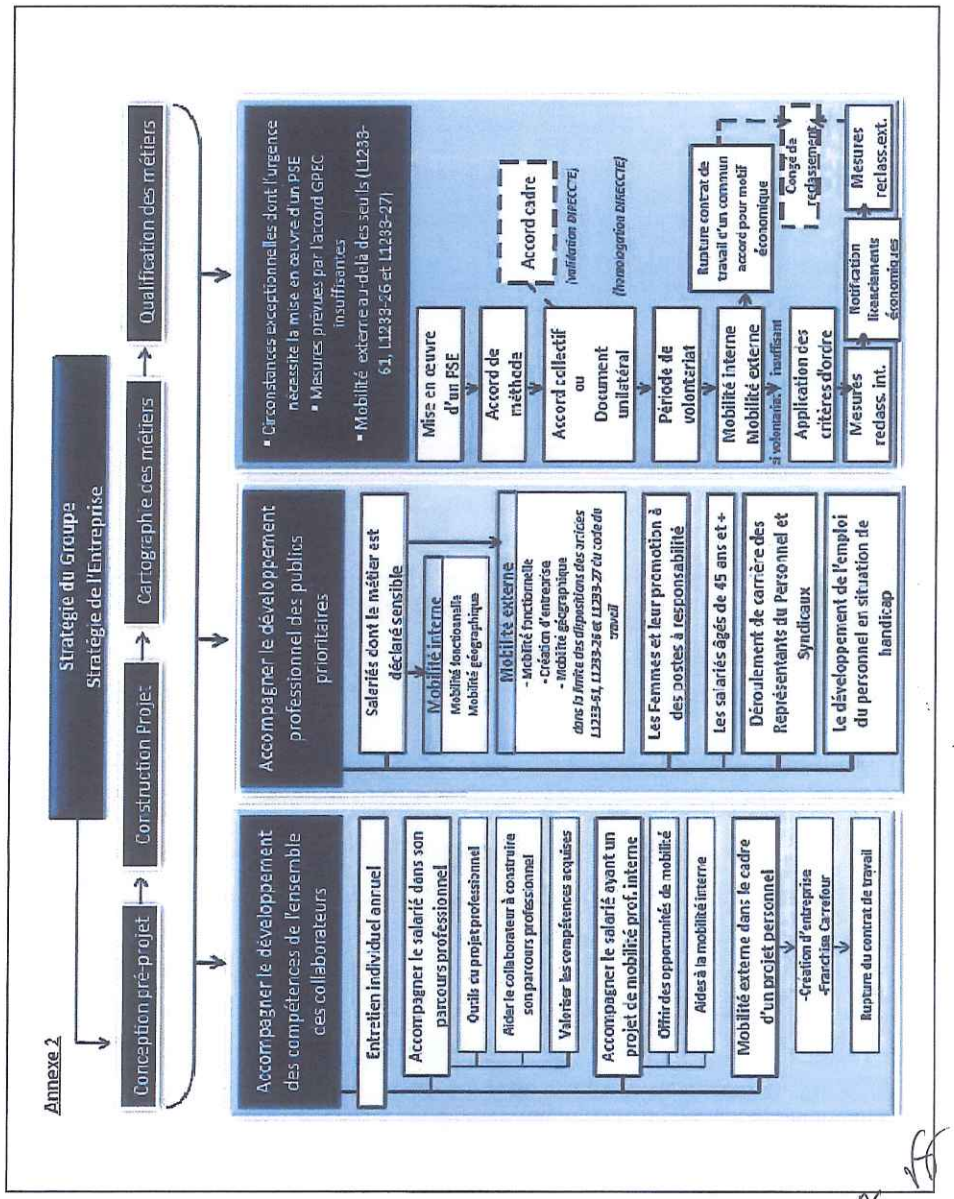
Parcours d'évolution professionnelle
au sein du Groupe Carrefour en France

Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois
et des Compétences (GPEC)

ANNEXES

ANNEXE 1 : Sociétés du Groupe Carrefour en France couvertes par le présent accord

FORMAT	Dénomination sociale
Super	C.S.F.
Erteco	CAMPUS ERTECO
Services Marchands	CARAUTOROUTES
Serv. Fin. Assur.	CARMA
Groupe	CARREFOUR
Serv. Centraux	CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
Serv. Fin. Assur.	CARREFOUR BANQUE
E-commerce	CARREFOUR DRIVE
France	CARREFOUR FRANCE
Hyper	CARREFOUR HYPERMARCHES
Centrales achats & réf.	CARREFOUR IMPORT
Groupe	CARREFOUR MANAGEMENT
Centrales achats & réf.	CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
Groupe	CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
Serv. Fin. Assur.	CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY GESTION
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
Proxi	CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
Service marchand	CARREFOUR SERVICES CLIENTS
Supply Chain	CARREFOUR SUPPLY CHAIN
Serv. Centraux	CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATIONS France
Services Marchands	CARREFOUR VOYAGES
Siège	CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
Services non Marchands	COVICAR 2
Immobilier	CPF ASSET MANAGEMENT
Erteco	ERTECO FRANCE
Hyper	FINANCIERE RSV
Serv. Fin. Assur.	FINIFAC
Cash and Carry	GENEDIS
Siège	GUYENNE ET GASCOGNE
Hyper	HYPERADOUR
Centrales achats & réf.	INTERDIS
Proxi	LAPALUS & FILS (ETABLISSEMENTS LUCIEN)
Supply	LOGISTICADOUR
Centrales achats & réf.	MAISON JOHANES BOUBEE
Proxi	MONTEL DISTRIBUTION
E-commerce	OOSHOP
Hyper	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
Hyper	SODIMODIS HYPERMARCHE
Super	SUPERADOUR
Hyper	VEZERE DISTRIBUTION



Annexe 3 – Glossaire

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) :

Le CQP représente la reconnaissance par la branche professionnelle de la maîtrise des compétences requises par un métier, une qualification.

Ce n'est pas un diplôme en tant que tel reconnu par l'Education Nationale, mais il est créé par une branche professionnelle, donc reconnu par la convention collective ou l'accord de branche auquel il se rattache.

C'est uniquement à l'entreprise que revient le choix d'effectuer une démarche CQP.

Il permet de :

- Reconnaître et valider les compétences des salariés en poste
- Professionnaliser les salariés au travers de parcours personnalisés
- Répondre aux besoins des entreprises en termes de montée en qualification

Les CQP sont reconnus dans les seules entreprises de la branche concernée. Différents publics peuvent obtenir un certificat de qualification professionnelle (CQP) :

- Jeunes de moins de 26 ans en formation initiale ou demandeurs d'emploi de plus de 26 ans :
- contrat de professionnalisation
- Tout salarié de l'entreprise qui souhaite valider ses savoir-faire ou évoluer professionnellement: période de professionnalisation ou VAE.

Congé de mobilité : Le congé de mobilité, dont la durée et les modalités de mise en œuvre sont fixées par un accord de GPEC, a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et de périodes de travail accomplies au sein de l'entreprise ou en dehors.

Congé Individuel de Formation (CIF) : Le congé individuel de formation (GIF) est un congé, éventuellement payé, permettant à un salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, indépendamment des actions de formation décidées par l'entreprise. La formation suivie doit permettre :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification,
- de changer d'activité ou de profession,
- de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles,
- de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique.

La formation peut avoir lieu en tout ou partie pendant le temps de travail. Le coat de la formation et la rémunération du salarié peuvent être pris en charge partiellement ou totalement par l'Opacif dont relève l'entreprise.

La loi à fixé une durée maximale du congé d'un an (sauf disposition d'accord de branche) ou 1200 heures à temps partiel.

C'est un droit ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail.

- En CDI il faut justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en tant que salarié, dont 12 mois dans l'entreprise.
- En CDD il faut également justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Le Compte personnel de formation (CPF) : est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet d'accumuler un crédit d'heures de formation, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications. A la différence du dispositif du DIF, le

CPF est attaché à la personne du salarié, qui le conservera indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel

Chaque salarié âgé d'au moins 16 ans (voire chaque jeune âgé d'au moins 15 ans ayant signé un contrat d'apprentissage et terminé la scolarité du collège) bénéficie d'un compte personnel de formation.

Le CPF est comptabilisé en heures et ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire.

Le compte sera alimenté de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le nombre d'heures des salariés à temps partiel est calculé proportionnellement à leur temps de travail.

Métier : Le métier se définit comme un ensemble d'activités réalisables par une personne, dans le cadre d'un poste de travail, grâce à un savoir-faire acquis, par l'apprentissage ou l'expérience. Il correspond à un regroupement de postes qui présente suffisamment de proximité en termes de finalités, d'activités et de compétences pour être exercé par une même personne sans actions de formation ou d'adaptation.

Passeport formation : Le passeport formation, créé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, est en quelque sorte le « journal de bord professionnel » du salarié. Il permet à chaque salarié d'y inscrire ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles. Il a pour objectif de favoriser la mobilité interne ou externe.

Période de professionnalisation : La période de professionnalisation s'adresse aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) de l'entreprise. Elle vise à permettre aux salariés les plus fragiles de bénéficier d'actions de formation qualifiantes.

Les bénéficiaires potentiels sont :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.
- Les salariés avec 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ey disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie.
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental.
- Personnes ayant bénéficiés d'un contrat unique d'insertion

Elle doit être distinguée du contrat de professionnalisation, qui est un contrat aidé dont l'objectif est de permettre aux jeunes et aux demandeurs d'emplois une qualification reconnue en vue de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Poste : Le poste correspond à l'exercice de tâches déterminées liées à un emploi, c'est-à-dire liées aux spécificités d'un métier dans l'entreprise.

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : La validation des acquis de l'expérience est une mesure qui permet à toute personne, quel que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle. Trois ans d'expérience en rapport avec le contenu de la certification visée sont nécessaires.

La VAE permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le candidat doit remplir un dossier détaillant son expérience professionnelle et les compétences acquises. Il se présente ensuite devant un jury qui décide de valider tout ou partie du diplôme visé. En cas de validation partielle, la personne peut acquérir les connaissances et aptitudes manquantes par un complément de formation ou en complétant son expérience professionnelle.

La seule condition requise est d'avoir exercé une activité d'une durée de trois ans au minimum en rapport avec le contenu du diplôme visé.

ANNEXE 4 : Détail indicateurs GPEC

Indicateur	Description	Détail de l'indicateur
1. Définition du Projet		
Nom du projet		
Etat du projet		Choix multiple : Pré-projet (non validé) / Projet validé
Calendrier du projet		
- Début de la procédure d'information et consultation : Information consultation CE Information Consultation CHSCT		Date d'information et consultation du CCE / CE
- Début et fin prévisionnelle de chaque phase :		
GPEC avec mobilité interne		Cocher quelle phrase est mise en œuvre au lancement du projet + dates annoncées de début et fin
GPEC avec mobilité interne et externe		
GPEC avec mobilité externe		
Accord de méthode avec volontariat		
Accord de méthode avec application des critères d'ordre		
Périmètre du projet		
Sociétés concernées		
- BU ou format		Format Hyper / Super / Supply Chain...
- Entité juridique		Raison social de la société concernée
- Inter BU ou multi format		Oui / Non
Secteur géographique		Nom établissement(s) concerné(s) (au sens de la paie)
Métiers sensibles ou salariés concernés		Intitulé métiers sensibles (GPEC) ou catégories professionnelles concernées (accord de méthode)
Effectif initial		
- En nombre de personnes		Nombre salariés inscrits concernés en nombre de personnes
- En équivalent temps complet (ETC)		Nombre salariés inscrits ETC concernés
Effectif cible		
- En équivalent temps complet (ETC)		Nombre de salariés ETC prévus dans la nouvelle organisation
Espace Mobilité et Compétences		
Présence sur le site		Oui / Non
2.Mise Œuvre du projet		
Information des salariés		
Dates des réunions d'information collective		
Nombre de salariés non présents à la réunion d'information collective et informés par courrier uniquement (courrier recommandé avec AR)		
Fréquentation des Espaces Mobilité et Compétences		
Nombre de salariés concernés rencontrés et nombre d'entretiens réalisés :		
- Par les équipes RH Carrefour		Pour chaque salarié concerné : - nombre d'entretiens réalisés - Dates des entretiens individuels (Précisier la période) - Préciser le service qui a réalisé l'entretien
- Par le cabinet exterieur		Pour chaque salarié concerné : - nombre d'entretiens réalisés - Dates des période des entretiens individuels - Préciser le service qui a réalisé l'entretien
Projets identifiés ou exprimés par le salarié		
Priorité pour un projet interne ou externe		Pour un collaborateur identifié : - pas de projet identifié - mobilité interne - recherche d'emploi salarié externe - création ou reprise d'entreprise - retraite - projet de vie personnel - autre projet => dans chaque cas, nécessité de saisir la date d'expression du souhait du salarié
Détails du projet		Pour un collaborateur identifié : - quel poste ciblé ? Correspond t-il au poste d'origine ? - cible géographique (département ou lieu + distance) - secteur d'activité si mobilité externe

Indicateur	Description	Détail de l'indicateur
Intégration des salariés dans les processus de mobilité		
Nombre de salariés dont la situation est reportée		Salarié missionné temporairement, congé maternité, CIF...
Nombre de salariés concernés rencontrés (physique ou telephone)		Identification des collaborateurs concernés (faire le lien avec fréquentation des EMC)
Nombre de salariés concernés ayant rédigé un courrier de volontariat		Date de réception du courrier de volontariat
Nombre de salariés ayant un projet professionnel validé		Pour un collaborateur identifié : - Validation ou refus du projet - Nature du projet validé : mobilité interne, externe (emploi salarié, formation, création d'entreprise) - Date de validation
Nombre de salariés ayant une solution en cours		Préciser s'il y a : période d'adaptation, mise à disposition suspension de contrat
Nombre de salariés sortis du périmètre du projet		
Mobilité interne		- Mobilité fonctionnelle - Mobilité géographique - Mobilité au sein de la même BU ou dans les BU différente
Mobilité Externe		- Congé de mobilité - Congé de reclassement volontaire - Congé de reclassement contraint
Etapes de l'accompagnement vers une solution professionnelle		
Bilan = aide à la définition d'un projet professionnel		- Bilan de compétences (hors EMC) - Bilan personnel et professionnel
Projet = projet professionnel défini		- A confirmer (projet professionnel défini mais à confirmer par une enquête métier - Confirmé (projet professionnel défini et confirmé)
Recherche active d'emploi		- Réponse à des annonces - Candidatures spontanées - sollicitation du réseau de connaissances
Création ou reprise d'entreprise		
- Adéquation hommes / Projet		Non débutée / En cours / Finalisée
- Etude de marché		Non débutée / En cours / Finalisée
- Etude financière		Non débutée / En cours / Finalisée
- Formalisation du business plan		Non débutée / En cours / Finalisée
Solution à venir		
- Emploi externe		Accord oral ou écrit embauche
- Création d'entreprise		Lancement des démarches administratives d'immatriculation ou de reprise
- Reconversion		Inscription réalisée
- Retraite		- Relevé de carrière obtenu - En attente d'obtenir les trimestres suffisants pour prendre sa retraite à taux plein à court ou moyen terme
Solution réalisée		
-Mobilité interne		- Contrat de travail ou avenant signé (évolution de niveau?...)
- Mobilité externe		- Contrat de travail signé et débuté - Entreprise privée / administration
- Création ou reprise d'entreprise		- Immatriculation de la société
- Formation		- Inscription validée - Formation débutée
- Retraite		- Inscription réalisée - Prise en charge par les organismes de retraite
- Autre		Champ libre : détail du projet
		3. Résultats
Indicateur		Détail de l'indicateur
Nombre total de mobilités internes		Poste au sein de la même entité juridique
		Poste équivalent dans une autre entité juridique du Groupe
		Poste équivalent au sein de la même entité juridique mais dans un autre établissement ==> Préciser ce qu'on entend par établissement pour les sièges
		Changement de niveau => oui / non
Nombre total de mobilités externes		Emploi : CDI / CDD ou CTT > 6 mois
		Contrat de la fonction publique
		Création ou reprise d'entreprise
		Reconversion / Formation
		Retraite
		Autre
Sortie du dispositif et fin d'accompagnement par l'EMC		Abandon du projet par le salarié et refus du volontariat
		Licenciement contraint avec refus du congé de reclassement
		Autres

Indicateur	Description	Détail de l'indicateur
Taux de reclassement en interne vs externe		Par tranche d'âge (Préco : moins de 45, 45 à 50, 50 à 58, plus de 58)
		Par sexe
		Par établissement
		Par famille de métier ou catégorie professionnelle
Taux de reclassement au sein de la même BU		Par tranche d'âge (Préco : moins de 45, 45 à 50, 50 à 58, plus de 58)
		Par sexe
		Par établissement
		Par famille de métier ou catégorie professionnelle
Taux de projet aboutis vs non aboutis		Par tranche d'âge (Préco : moins de 45, 45 à 50, 50 à 58, plus de 58)
		Par sexe
		Par établissement
		Par famille de métier ou catégorie professionnelle
Taux de volontaires vs départs contraints		Par tranche d'âge (Préco : moins de 45, 45 à 50, 50 à 58, plus de 58)
		Par sexe
		Par établissement
		Par famille de métier ou catégorie professionnelle
Durée moyenne d'accompagnement (Si congé de mobilité ou de reclassement : date de début du congé SI mobilité interne : délai entre 1er entretien et confirmation écrite)		Par tranche d'âge (Préco : moins de 45, 45 à 50, 50 à 58, plus de 58)
		Par sexe
		Par établissement
		Par famille de métier ou catégorie professionnelle
Taux de mobilité géographiques (définition de l'accord)		Par solution
Coût global des formations		Remplacer par CPF
		Frais pédagogiques (HT) total dépensé à date
		GPEC ou accord de méthode
Moyens mis en oeuvre par salarié		Budget et formation total dépensé à date
		Nombre d'entretiens individuels et ateliers collectifs à date
		Nombre de propositions de poste (interne / externe)

Annexe 5 : REPERTOIRE DES PRINCIPAUX METIERS

DOMAINE	SOUS DOMAINE	METIERS
ACHATS *MARCHANDISE*	MARCHANDISE NON ALIMENTAIRE	Chef de Catégorie Catégory Manager Chef de Produits Manager Développement des Ventes Responsable Pilotage Marchandises Manager Pilotage Marchandises Responsable Prévision - Statistiques Manager Prévision - Statistiques Manager SAV EPCS Manager Communication Manager Import Assistant(e) Import Manager Design Styliste Modéliste textile
	MARCHANDISE ALIMENTAIRE	Responsable Achat / Sourcing Manager Catégorie Région Acheteur(euse) / Sourceur(euse) Négociateur(trice) Chef de Produits Category Manager Responsable Marketing Manager Marketing Coordinateur(trice) de Marché Responsable Développement des Ventes Manager Développement des Ventes Responsable télévente Coordinateur(trice) Merchandising Formateur(trice) Métier Agréeur(euse) Chef de Marques Manager Ddi transverse Chef de Projet Organisation et Méthode Chargé(e) de projet logistique Chef de Projet Expert(e) Design to cost Expert(e) PME Monde Agricole Chargé(e) de reporting
IMPORT /EXPORT		Assistant(e) douanes Assistant(e) administration import Gestionnaire de flux import
QUALITE PRODUIT	QUALITE NON ALIMENTAIRE	Chef de groupe Qualité Non Alimentaire Responsable Qualité Non Al et Développement Durable Manager Qualité Non Al et Développement Durable Responsable Affaires Réglementaires Qualité Non Alimentaire Manager Affaires Réglementaires Qualité Non Alimentaire
	QUALITE ALIMENTAIRE	Chef de Groupe Alimentaire Responsable Qualité Alimentaire Manager Qualité Alimentaire Manager Support Qualité Alimentaire Expert(e) Emballages Qualité et Développement Durable Responsable Filière Qualité Assistant(e) Qualité Responsable Qualité Magasins Manager Qualité Magasins Responsable / Manager Développement Durable Responsable Développement Durable Manager Développement Durable Responsable Qualité Consommateur Manager Qualité Consommateur Responsable Panel Secrétaire d'affaires Assistant(e) Service Consommateurs
MARKETING / COMMUNICATION		Manager Etude Responsable Relations Presse Manager Relations Presse Responsable Programme Fidélité Manager Programme Fidélité Responsable Communication clients Chargé(e) Communication clients Responsable Manager Sponsoring Manager Sponsoring Responsable Gestion Commercial Manager Gestion Commercial Responsable Digital Manager Digital Responsable Projets CRM et Digitaux Responsable Stimulation Client Responsable Développement Grands Comptes Coordinateur(trice) tarif Manager Média PUB Managers Solidarité

COMMUNICATION	COMMUNICATION INTERNE/EVENEMENTIEL	Responsable de communication interne Chargé(e) de communication interne
PRODUCTION	NEGOCE / CONDITIONNEMENT	Responsable production Adjoint Production Manager chai et laboratoire Caviste Responsable ligne de conditionnement Ouvrier spécialisé conditionnement Technicien de maintenance
RSE	DEVELOPPEMENT DURABLE	Responsable Développement Durable
SUPPLY CHAIN	ORGANISATION	Responsable Méthodes Process Qualité Responsable actifs maintenance et sécurité Chef de projet
	APPROVISIONNEMENT	Manager Approvisionnement Approvisionneur(euse)
	EXPLOITATION	Responsable d'Exploitation Responsable de service (expedition, emballages...) Chef de Quai Chef d'Equipe Cariste Pointeur(euse) Certifieur Exépdition ou Réception Préparateur(trice) de Commandes Contrôleur(euse) Responsable Supply chain Manager Supply chain Correspondant(e) entrepôts logistiques Agent administratif Acheminеur Employé(e) de magasinage Gestionnaire des volumes
	TRANSPORT	Responsable transport Manager Transport Gestionnaire de Tournées
	QUALITE	Chef agréeur Agréeur(euse)

MAGASIN - DRIVE - STATIONS SERVICES	MISE EN RAYON/GESTION STOCK	Employé(e) commercial Gestionnaire de stock Approvisionneur rayon Préparateur de commande
	VENTE	Vendeur(euse) alimentaire Vendeur(euse) non-alimentaire Fleuriste
	FABRICATION/TRANSFORMATION	Boulanger(ère)/Patissier(ère) Boucher(ère) Poissonnier(ère) Technicien de transformation
	ENCAISSEMENT	Caissier(ère) Caissier(ère) principal
	RECEPTION	Réceptionnaire
	STATIONS SERVICES	Opérateur station service Manager stations services
	MANAGEMENT	Chef de magasin Adjoint(e) Chef de magasin Chef de secteur Pharmacien(ne) Chef de service Caisses Chef de Rayon
VOYAGES/VACANCES	VENTE	Conseiller(ère) Tourisme et Voyages Responsable d'agence de voyages
	GESTION ET ADMINISTRATION	Animateur(trice) Coordinateur de réseau Responsable Régional Voyages Directeur(trice) de Réseau-Voyages Responsable mise en marché et produits Responsable Transport
	RELATION CLIENTS	Commercial Groupe et Séminaires Chargé(e) qualité/SAV
SERVICES CLIENTS	SERVICES CLIENTS	Conseiller(ère) Relation clients à distance Superviseur(euse)

E-COMMERCE	ORGANISATION	Chef de projet e-commerce Manager Web Commerce Manager webdesign et webmastering Web Designer Trafic Manager Webmaster
	VENTE EMPORTEE	Responsable de site Manager de site Employé(e) commercial
	VENTE LIVREE	Préparateur(trice) Réceptionnaire Cariste

BANQUE	MONETIQUE	Responsable Monétique Chef de projet monétique Gestionnaire monétique
	VENTE	Manager Equipe Commercial Animateur(trice) de vente Finances & Assurances Conseiller(ère) de vente Finances & Assurances
	RELATION CLIENT	Manager Satisfaction Clients Chargé(e) de Relations Clients
	RECOUVREMENT	Manager d'Equipe Recouvrement Chargé(e) de Clientèle Recouvrement
	MANAGEMENT	Responsable Régional Banque/Assurances
	RISQUE	Manager Contrôle des Risques Conseiller(ère) Gestion des Risques Manager d'Etudes Statistiques
	CONFORMITE	Responsable conformité et contrôle permanent Manager conformité
	TRESORERIE	Manager Trésorerie Trésorier
	ASSURANCES	Responsable Ingéniérie et Technique Manager de Projets Manager Back Office Gestionnaire Back Office Actuaire

FRANCHISE	DEVELOPPEMENT & EXPANSION	Responsable Développement Responsable technique Chargé(e) d'études
	ANIMATION DE RESEAU/COORDINATION	Responsable Enseigne Conseiller(ère) de Franchise Coordinateur(trice) d'enseigne Chargé(e) de fidélité, proposition de commandes Assistant(e) d'Enseigne
	MARKETING	Responsable Marketing Conseiller(ère) métier PGC
	GESTION & ADMINISTRATION	Responsable du Contrôle de Gestion Front de Vente Chargé(e) d'études financière
	RECRUTEMENT FORMATION	Responsable Formation Recrutement Conseiller(ère) et formateur Métier Responsable Recrutement Franchisés

IT ORGANISATION & METHODES ***IT***	**DEVELOPPEMENT - INTEGRATION**	Ingénieur Réseau Analyste/Analyste d'Exploitation Chef de Projet Consultant(e) Métier Gestionnaire de Projet Gestionnaire de Service Architecte technique
	SUPPORT	Assistant(e) technique Architecte Réseau Consultant(e) applicatif Conseiller(ère) technique régional Consultant(e) technique Responsable/Gestionnaire de process
	ADMINISTRATION - COORDINATION	Responsable de Domaine Architecte Applicatif Gestionnaire centres de services Chargé(e) gestion des actifs Responsable service Régional Responsable de compte Responsable de département Responsable de Domaine Responsable de projet SI
ORGANISATION	**ORGANISATION**	Project Manager officer Chef de projet Consultant(e) interne
AUDIT	**AUDIT INTERNE**	Auditeur(trice) interne

ENTRETIEN - SECURITE	**ENTRETIEN ET MAINTENANCE**	Manager Maintenance Technicien(ne) de Maintenance Manager Technique de site Electricien Frigoriste Employé(e) d'entretien
	SANTE & SECURITE	Manager Sécurité Manager Santé au Travail Infirmier(ère) Employé(e) de Sécurité

SUPPORT & APPUI ***FINANCES GESTION***	**COMPTABILITE-CONSOLIDATION**	Responsable comptable Manager comptable Technicien comptable Comptable
	CONTRÔLE DE GESTION	Contrôleur(euse) de Gestion Assistant(e) contrôle de gestion
	TRESORERIE	Manager Trésorerie
	FISCALITE	Fiscaliste
JURIDIQUE	**DROIT COMMERCIAL** **DROIT DES AFFAIRES** **DROIT SOCIAL** **DROIT DES SOCIETES** **DROIT IMMOBILIER** **FUSIONS / ACQUISITIONS**	Juriste Juriste Juriste Juriste Juriste Juriste Responsable juridique Manager juridique
RESSOURCES HUMAINES	**GESTION RESSOURCES HUMAINES**	Responsable Management Ressources Humaines Responsable Ressources Humaines Manager Ressources Humaines
	RECRUTEMENT	Responsable Recrutement Manager Recrutement Chargé(e) de Recrutement
	PAIE - ADMINISTRATION DU PERSONNEL	Manager Paie Gestionnaire Paie
	REMUNERATIONS - AVANTAGES SOCIAUX	Manager Rémunérations & Avantages Sociaux
	FORMATION	Responsable Formation Responsable Pédagogique Manager Formation Formateur(trice)
	RELATIONS SOCIALES	Responsable relations Sociales Manager Relations Sociales
		Assistant(e) Ressources Humaines

SUPPORT & APPUI *(suite)* ***IMMOBILIER***	**EXPANSION**	Responsable Expansion Immobilière
	BAILLEUR	Asset Manager Gestionnaire locatif Commercialisateur
	SYNDIC	Gestionnaire immobilier Assistant(e) gestion immobilière Comptable immobilier Gestionnaire de données
	PROMOTION	Responsable de programme
	TRAVAUX	Responsable conception Responsable Etudes Chef de projet construction Acheteur(euse)
	RESEAU	Directeur(trice) de centre commercial
ADMINISTRATIF	**SUPPORT**	Manager administratif Chef de Groupe process Manager process Technicien process Analyste process Assistant(e) de Direction Assistant(e) spécialisé(e) (juridique, fiscal, immobilier, RH, commercial, ...) Assistant(e) administratif Assistant(e) Conseiller(ère) administratif Manager process administratif Employé(e) administratif bases de données Employé(e) administratif Agent administratif

Accord de Méthode du Groupe Carrefour en France

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Direction, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines France

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- LA Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),

représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- LE Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour - LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),

représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,

- LA Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),

représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),

représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « **les Parties** ».

Il est convenu, le 30 juin 2015, le présent accord collectif de Méthode du Groupe CARREFOUR en France.

PRÉAMBULE

La loi du 18 janvier 2005 a ouvert la possibilité pour les entreprises de conclure des accords pouvant fixer les modalités dérogatoires d'information et de consultation du Comité d'Entreprise ou du Comité Central d'Entreprise lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins10 salariés sur une même période de 30 jours. Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le Comité d'Entreprise ou le Comité Central d'Entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise et peut formuler des propositions alternatives à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi. Ces accords pouvaient aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi faisait l'objet d'un accord et anticiper son contenu. Ces dispositions avaient été intégrées dans le Code du travail au titre de l'article L.1233-21et L. 1233-22.

C'est dans le cadre de ce texte que le groupe Carrefour en France(ci-après le « **Groupe** ») a négocié et conclu avec ses partenaires sociaux, le 20 avril 2006, pour une durée de trois années, un accord de groupe visant à optimiser le déroulement et le contenu des procédures d'information-consultation des représentants du personnel sur les projets de réorganisation ou de restructuration. De nouvelles négociations se sont ouvertes et un accord a été conclu le 6 février 2009, pour une nouvelle durée de 3 ans.

À l'issue de la période de validité de cet accord, un nouvel accord a été conclu le 21 décembre 2011 pour une durée de 3 ans débutant le 1er janvier 2012 et s'achevant le 31 décembre 2014. Cet accord de méthode visait à :

- organiser l'information-consultation des institutions représentatives du personnel, si une procédure d'information-consultation sur un projet de réorganisation ou de restructuration et sur un projet de réduction des effectifs s'avérait nécessaire,
- définir les mesures sociales d'accompagnement de ces restructurations ou réorganisations,
- instituer un processus d'échanges réguliers au sein du Comité Emploi et GPEC.

L'esprit de cet accord était de privilégier le volontariat comme moyen d'adaptation des évolutions d'effectifs et des emplois en proposant aux salariés des mesures d'aides adaptées à leurs projets, en particulier en mettant en œuvre les moyens propres à promouvoir efficacement la mobilité à l'intérieur comme à l'extérieur du Groupe. L'accord conclu était, à ce titre, complémentaire et indissociable de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences qui avait été signé le même jour, pour une même durée de trois ans s'achevant le 31 décembre 2014.

L'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi est venue modifier en profondeur le régime juridique applicable aux restructurations et réorganisations ainsi que le régime des accords de méthode et des accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Prenant acte notamment de l'impossibilité de faire figurer dans un accord de méthode des mesures sociales et d'accompagnement anticipant le contenu d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (ci-après « **PSE** ») ou d'un Plan de Départs Volontaires (ci-après « **PDV** »), les Parties entendent conclure un nouvel accord de méthode conforme aux nouvelles dispositions légales applicables.

De manière similaire, un nouvel accord relatif à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences est négocié compte tenu des nouvelles dispositions légales.

Toutefois, afin de réitérer les engagements souscrits par le Groupe en termes de mesures sociales et d'accompagnement qui pourraient être octroyées en cas de mise en place d'un PSE / PDV, il a été convenu de conclure un accord-cadre distinct reprenant l'ensemble des mesures négociées avec les

partenaires sociaux en matière d'accompagnement des ruptures de contrat de travail pour motif économique intervenant au sein du Groupe.

Les dispositions du présent accord seront déclinées dans les sociétés du Groupe telles que définies ci-dessous, si elles étaient contraintes d'envisager la mise en place d'un PSE et/ou d'un PDV. Cet accord ne couvre donc pas les hypothèses où un « petit licenciement collectif » (concernant moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours) serait envisagé par une entité du Groupe.

Il est précisé que le terme de comité d'entreprise (« **CE** »), utilisé dans le présent accord est un terme générique pouvant viser l'une ou l'autre des instances concernées par le projet (Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise et/ou Comité d'Établissement), selon la situation de chaque société.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe et sera décliné, le cas échéant, aux sociétés de droit français relevant du périmètre du Groupe dans lesquelles la société CARREFOUR SA détient directement ou indirectement plus de 50% du capital à la date de la réunion R.0 du projet concerné (telle que visée à l'article 3.2.1 ci-dessous). À titre informatif, la liste des sociétés concernées au jour de la signature du présent accord figure en annexe dudit accord. En application de l'article L. 2232-31 du Code du travail, la société CARREFOUR SA peut élargir le périmètre de l'accord aux sociétés qui intègreraient le Groupe.

Les dispositions du présent accord ont pour objet de décrire les procédures de concertation avec les représentants du personnel qui seront appliquées dans les sociétés du Groupe Carrefour en France, dans le cadre d'un projet de réorganisation ou de restructuration susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi et d'entrainer des ruptures de contrats de travail pour motif économique, telles que visées :

- par l'article L. 1233-61 du Code du travail, (hypothèse où la rupture du contrat de travail pour motif économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours serait envisagée dans une société du Groupe Carrefour),
- par l'article L. 1233-26 du Code du travail (hypothèse où, après avoir procédé pendant trois mois consécutifs à des ruptures de contrat de travail pour motif économique de plus de dix salariés au total, sans atteindre 10 personnes sur une même période de 30 jours, une société du Groupe Carrefour envisagerait une ou plusieurs nouvelles ruptures pour motif économique au cours des trois mois suivants),
- par l'article L. 1233-27 du Code du travail (hypothèse où, après avoir procédé au cours d'une année civile à des ruptures de contrat de travail pour motif économique de plus de 18 personnes au total, sans avoir eu à présenter de plan de sauvegarde de l'emploi, une société du Groupe Carrefour envisagerait de procéder à une ou plusieurs nouvelles ruptures de contrat de travail pour motif économique au cours des trois mois suivant la fin de cette année civile), ou
- par l'article L. 1233-25 du Code du travail (hypothèse où au moins 10 salariés refuseraient la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif économique, et où le licenciement de ces salariés serait en conséquence envisagé).

Les procédures mises en œuvre doivent permettre aux représentants du personnel de recevoir dès que possible une information utile sur les projets de réorganisation ou de réduction envisagés, afin d'analyser la situation et de proposer éventuellement des mesures d'adaptation alternatives.

Les salariés concernés par une cession d'entreprise ou un transfert d'activité autonome au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

Cependant, chaque société concernée portera une attention particulière aux conditions et aux conséquences sociales du transfert d'activité autonome au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions des conventions collectives et des accords collectifs applicables dans les sociétés de son périmètre.

Les dispositions du présent accord seront déclinées au sein de chaque société concernée.

ARTICLE 2. LA MISE EN PLACE DU PSE ET/OU DU PDV

Article 2-1 Une priorité donnée à la négociation

Pour l'établissement du PSE et/ou du PDV, le législateur autorise l'employeur à décider (i) soit d'ouvrir des négociations avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de la société en vue de la conclusion d'un accord collectif majoritaire, (ii) soit d'établir un document unilatéral.

Les Parties conviennent de privilégier, pour la mise en place du PSE et/ou du PDV dans les entités du Groupe Carrefour concernées, la voie de la négociation.

Si toutefois, dans un délai de deux semaines à compter de la première réunion de négociation, les partenaires sociaux ne parvenaient pas à trouver un accord portant sur l'intégralité du projet de ruptures de contrat de travail pour motif économique devant être mis en place, la Direction de l'entité concernée établira un projet de document unilatéral qui sera soumis à la procédure d'information-consultation. Ce délai pourra être modifié au sein des sociétés concernées, en fonction du contexte syndical et de la nature du projet envisagé.

Le document unilatéral établi par la Direction de l'entité concernée aura alors vocation (i) soit à suppléer l'absence d'accord majoritaire, si la négociation a échoué sur l'ensemble des points discutés (y compris sur le contenu du PSE et/ou du PDV), (ii) soit à compléter l'accord majoritaire partiel (si un accord relatif au contenu du PSE et/ou du PDV a été trouvé), s'agissant des points sur lesquels les partenaires sociaux ne seront pas parvenus à un accord.

Article 2-2 Contenu des négociations

Les négociations avec les organisations syndicales représentatives devront porter, en priorité, sur le contenu du PSE et/ou du PDV, à savoir sur des mesures telles que :

- des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ;
- les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.

Il est par ailleurs convenu que certains des points ou la totalité des points facultatifs suivants pourront également être abordés au cours de la négociation :

- les modalités d'information et de consultation du CE ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ;
- le calendrier des ruptures de contrats de travail ;
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Article 2-3 Ouverture des négociations – Articulation avec la consultation du CE

Les négociations sur le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique seront ouvertes préalablement à la procédure d'information-consultation du CE (c'est-à-dire avant la première réunion du CE faisant démarrer le délai de procédure visé à l'article 3.5 ci-dessous).

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de la société concernée s'efforceront de tenir leur première réunion de négociation le même jour que la réunion R.0 avec le CE (visée au 3.2.2 ci-dessous) ou, à défaut, à des dates aussi rapprochées que possible.

Lors de cette réunion, les organisations syndicales représentatives se verront remettre (i) une note relative au projet de réorganisation ou de restructuration envisagé et à ses conséquences probables sur l'emploi, et (ii) un projet d'accord collectif sur le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique.

Lors de la réunion R.0, le CE se verra également remettre ces documents et sera informé de l'ouverture de négociations préalables.

Au moins une autre réunion de négociation sera fixée entre les partenaires sociaux dans le délai de deux semaines visé à l'article 2-1.

Les négociations pourront se poursuivre, d'un commun accord entre les partenaires sociaux, au-delà de ce délai initial de deux semaines.

Article 2-4 Issue des négociations

Si les partenaires sociaux conviennent d'un projet d'accord collectif majoritaire, total ou partiel, sur le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique, ce projet d'accord collectif fera l'objet d'une information-consultation du CE avant sa signature

L'accord devra être signé par au moins 50% des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cette majorité étant calculée à partir des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au premier tour des dernières élections professionnelles.

En cas d'échec total ou partiel des négociations, un projet de document unilatéral sera établi, comme indiqué à l'article 2-1 ci-dessus.

ARTICLE 3. PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 3-1 Contenu de la procédure

Les procédures d'information-consultation du CE relatives aux projets de restructuration et de ruptures du contrat de travail pour motif économique seront menées concomitamment :

- le volet économique ou technologique (à savoir, le projet de restructuration ou de réorganisation - « **Livre 2** ») englobera tous les éléments permettant d'appréhender la situation de la société concernée dans le contexte déterminé ;

- le volet social (à savoir, le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique - « **Livre 1** ») concernera les répercussions des projets de restructuration ou de réorganisation sur la structure et/ou le volume des effectifs et de l'emploi de la société concernée.

Le **CHSCT** est, si nécessaire, informé et consulté, dans l'hypothèse où l'opération envisagée pourrait avoir des conséquences en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité pour les salariés de l'entreprise concernée par le projet.

Article 3-2 Déroulement de la procédure

3.2.1 Réunions et information du CE et du CHSCT

- Le CE

Au moins deux réunions, espacées d'au moins quinze jours, se tiendront dans chacune des sociétés concernées: au moins deux réunions de Comité d'Entreprise ou de Comité Central d'Entreprise et/ou au moins deux réunions du ou des Comité(s) d'Établissement concerné(s).

Afin de permettre au CE de disposer, dès l'origine, d'une vue complète du dossier, cette procédure sera précédée par une réunion d'information supplémentaire (R.0), au cours de laquelle seront remis et commentés aux représentants du personnel les documents suivants :

- une note décrivant le projet de restructuration ou de réorganisation envisagé et un argumentaire économique sous-tendant ce projet, en application des articles L. 2323-4, L. 2323-6, L. 2323-15 et L. 2323-19 du Code du travail ainsi que les éléments d'information prévus aux articles L. 1233-31, L. 1233-32 et L. 2323-4 du Code du travail ;

- un projet de PSE et/ou de PDV et son calendrier prévisionnel, en application des articles L. 1233-3 alinéa 2, L. 1233-28, L. 1233-30,L. 1233-31, L. 1233-32 et L. 1233-61 et suivants du Code du travail, qui se présentera sous la forme d'un projet d'accord collectif ;

- les critères d'ordre retenus pour les licenciements ;

- la convocation aux premières réunions d'information (R.1) en vue de la consultation sur ce qui précède.

Les convocations à chacune des réunions du CE seront adressées aux membres des comités concernés dans les délais légaux. Il est rappelé que, le cas échéant, le CE est informé de l'ouverture de négociations préalables avec les organisations syndicales représentatives en application de l'article 2-3 du présent accord.

Les ordres du jour de ces réunions d'information-consultation seront établis conformément aux dispositions légales en vigueur et après concertation entre le Secrétaire et le Président du CE.

- Le CHSCT

Dans l'hypothèse où le projet de restructuration ou de réorganisation envisagé relèverait des attributions du CHSCT comme indiqué à l'article 3-1 ci-avant, au moins deux réunions de cette instance se tiendront dans chacune des sociétés concernées.

L'ordre du jour ainsi que, le cas échéant, les documents s'y rapportant, seront transmis au moins trois jours avant la date fixée pour la réunion (7 jours pour l'instance temporaire de coordination des CHSCT).

Si un projet commun de restructuration ou de réorganisation venait à concerner plusieurs CHSCT, une Instance temporaire de coordination de ces CHSCT pourra, éventuellement et si la société concernée choisissait cette option, être mise en place afin notamment de permettre de recourir à une expertise unique. Dans une telle hypothèse, chaque CHSCT concerné par le projet aura préalablement désigné ses représentants auprès de l'Instance temporaire de coordination, pour la durée de leur mandat. L'Instance temporaire de coordination sera convoquée au moins 7 jours avant sa première réunion. Un accord d'entreprise pourra prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'Instance temporaire de coordination, notamment si un nombre important de CHSCT est concerné.

3.2.2 Avis

- Le CE

Les avis du CE porteront sur des objets différents, selon qu'un accord collectif majoritaire aura été conclu ou non pour l'élaboration du PSE et/ou du PDV.

- Si le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique fait l'objet uniquement d'un document unilatéral, deux avis seront rendus :
  - l'un sur le projet de restructuration ou de réorganisation (Livre 2) ;
  - l'autre sur le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique (Livre 1).

- En cas d'accord majoritaire portant sur tous les éléments du projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique, deux avis seront rendus :
  - l'un sur le projet d'accord majoritaire au titre de la compétence générale du CE en matière d'accords collectifs, étant précisé que le CE ne sera cependant pas compétent pour faire des propositions de modification de l'accord majoritaire ;
  - l'autre sur le projet de restructuration ou de réorganisation (Livre 2).

- Si le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique fait l'objet d'un accord majoritaire partiel (portant au moins sur le contenu du PSE et/ou du PDV) et d'un document unilatéral, deux avis seront rendus :
  - l'un sur le projet de restructuration ou de réorganisation (Livre 2),
  - l'autre sur le projet d'accord majoritaire et sur les dispositions du projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique figurant dans le document unilatéral (Livre 1).

Si la Direction d'une société concernée souhaite mettre en œuvre, de manière anticipée, des reclassements internes (c'est-à-dire avant l'homologation ou la validation de la Direccte), elle consultera le CE au préalable sur ce point.

- Le CHSCT

Dans l'hypothèse où le projet de restructuration ou de réorganisation envisagé relèverait des attributions du CHSCT comme indiqué à l'article 3-1 ci-avant, l'avis du CHSCT portera sur les conséquences du projet de restructuration ou de réorganisation sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés qui restent dans l'entreprise.

En cas de mise en place d'une instance temporaire de coordination des CHSCT, cette dernière pourra décider, lors de sa première réunion, de rendre un avis sur le projet commun, lequel devra alors intervenir dans les 7 jours suivant la remise du rapport d'expertise.

Article 3-3 Propositions alternatives

Le CE aura la possibilité de formuler :

- des suggestions relatives aux mesures sociales envisagées

et/ou

- des propositions alternatives au projet de restructuration visé à l'article L. 2323-15 du Code du travail.

Les éventuelles suggestions et/ou propositions alternatives devront être formulées par écrit, de manière motivée, dans un délai de 5 jours ouvrés avant la deuxième réunion d'information-consultation (R.2).

Elles seront alors étudiées par la Direction de la société concernée, qui y apportera une réponse motivée lors de la deuxième réunion (R.2).

Article 3-4 Recours éventuel à un expert

3.4.1 Recours à un expert pour le CE et les organisations syndicales représentatives

Au cours de la réunion d'information (R.0) ou de la première réunion d'information-consultation (R.1), le CE pourra décider, sur la base d'un vote majoritaire en son sein, de se faire assister dans cette procédure par un expert-comptable de son choix.

Il est toutefois expressément convenu, afin d'éviter une multiplication d'experts intervenant sur le même projet et conformément aux dispositions légales, que :

- si le Comité Central d'Entreprise décide d'avoir recours à un expert-comptable, le ou les Comité(s) d'Établissement concerné(s) ne désignera(ont) pas d'expert-comptable. Dans ce cas, le(s) Comité(s) d'Établissement concerné(s) sera(ont) destinataires(s) du rapport de l'expert-comptable du Comité Central d'Entreprise ;

- si le Comité Central d'Entreprise décide de ne pas avoir recours à un expert-comptable, le ou les Comité(s) d'Établissement concerné(s), s'il(s) décidai(en)t de recourir à un expert, désigneront le même expert.

Les honoraires de l'expert-comptable désigné dans les conditions ci-dessus seront pris en charge par la société concernée.

La Direction veillera à ce que ces honoraires soient conformes aux usages de la profession et cohérents avec l'importance de la mission.

En cas de négociation d'un accord collectif relatif au contenu du PSE et/ou du PDV, un expert-comptable pourra être mandaté par le CE, afin d'assister les organisations syndicales représentatives dans la négociation. Dans cette hypothèse, l'expert devra être mandaté lors de la réunion R.0 ou de la réunion R.1 du CE.

Dans cette hypothèse, et si le CE entend également mandater un expert pour l'assister dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur le projet de restructuration ou de réorganisation, il devra mandater le même expert que celui qui aura été ou sera désigné pour assister les organisations syndicales représentatives.

L'expert devra adresser sa demande d'informations à la Direction de la société concernée dans les 10 jours suivant sa désignation. La société concernée aura alors 8 jours pour y répondre. Le cas échéant, l'expert pourra demander des informations complémentaires sous le même délai, demande à laquelle la société concernée devra répondre à nouveau sous 8 jours.

L'expert devra présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre son avis, tel que mentionné à l'article 3.5 ci-dessous.

3.4.2 Recours à un expert par le CHSCT

Un expert peut être désigné par le CHSCT lors de sa première réunion.

L'expertise sera réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert ; ce délai pourra être prorogé pour les nécessités de l'expertise sans excéder 45 jours. Le rapport de l'expert devra alors être présenté au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de procédure mentionné à l'article 3-5 ci-dessous.

3.4.3 Recours à un expert par l'Instance temporaire de coordination des CHSCT

Pour rappel, l'Instance temporaire de coordination des CHSCT, lorsqu'elle est mise en place, vise à organiser le recours à une expertise unique en cas de projet important concernant plusieurs établissements d'une entreprise et modifiant les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail.

Le cas échéant, si la société a opté pour la mise en place d'une Instance temporaire de coordination des CHSCT, l'expertise unique sera réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert ; ce délai pourra être prorogé pour les nécessités de l'expertise sans excéder 60 jours. Le rapport d'expertise devra toutefois être remis à la Direction de la société concernée au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de procédure mentionné à l'article 3-5 ci-dessous.

Article 3-5 Durée de la procédure

Le CE concerné devra rendre ses avis dans un délai qui ne pourra être supérieur, à compter de la date de la première réunion d'information-consultation (R.1), à :

- **deux mois** lorsque le nombre de ruptures de contrats de travail pour motif économique est compris entre 10 et 99 ;
- **trois mois** lorsque le nombre de ruptures de contrats de travail pour motif économique est compris entre 100 et 249 ;
- **quatre mois** lorsque le nombre de ruptures de contrats de travail pour motif économique est au moins égal à 250.

Conformément aux dispositions légales, un accord collectif conclu au sein d'une société concernée par un projet de réorganisation ou de restructuration entraînant la mise en place d'un PSE et/ou d'un PDV pourra prévoir des délais plus courts.

Si un projet unique de restructuration ou de réorganisation venait à entraîner la mise en place d'un PSE et/ou d'un PDV au sein de plusieurs entités du Groupe, les CE concernés devraient rendre leurs avis dans un délai qui ne pourrait excéder trois mois à compter de la première réunion d'information-consultation (R.1).

Les délais précités ne commenceront à courir que lorsque le CE concerné aura été informé à la fois sur l'opération projetée et ses modalités d'application (Livre 2), et sur le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique.

En cas de consultation d'un Comité Central d'Entreprise et de Comités d'Établissement, le délai visé ci-dessus commencera à courir à compter de la première réunion du Comité Central. Les Comités d'Établissement concernés devront alors avoir été consultés avant la fin du délai précité.

En cas d'information-consultation du CHSCT ou de l'instance temporaire de coordination, ce dernier devra également rendre son avis dans les délais ci-dessus mentionnés.

À défaut d'avis rendu dans ce délai, le CE ainsi que le CHSCT ou l'instance temporaire de coordination, le cas échéant, seront réputés avoir été consultés.

Les durées sont exprimées en jours calendaires. Si une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, celle-ci est reportée au premier jour ouvré suivant.

ARTICLE 4. INFORMATION DES SALARIES

À l'issue de la procédure d'information-consultation, les responsables hiérarchiques concernés accompagnés par un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'entité organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés appartenant aux fonctions concernées par le projet de restructuration ou de réorganisation.

La Direction de l'entité concernée informera également les salariés absents ou en suspension de contrat de travail et les conviera à la réunion d'information.

En outre, les salariés seront informés de la décision de validation ou d'homologation de la Direccte ou, à défaut, de la demande adressée à la Direccte accompagnée de son accusé de réception(en cas de silence gardé par l'autorité administrative au-delà des délais prévus à l'article L. 1233-57-4) et des voies et délais de recours, par voie d'affichage sur leur lieu de travail.

ARTICLE 5. RÈGLEMENT DES LITIGES

Les Parties signataires conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

Dans cet esprit, les Parties s'engagent à ce que, en cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, elles se rencontrent dans les meilleurs délais afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

ARTICLE 6. DUREE DE L'ACCORD– REVISION- DENONCIATION

Le présent accord a fait l'objet d'une information-consultation des instances représentatives du personnel concernées.

Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2015 et s'achèvera au plus tard le 31 décembre 2017.

Il est applicable aux projets n'ayant pas déjà fait l'objet d'une réunion R.0 telle que mentionnée à l'article 2-3 du présent accord au jour de la signature de ce dernier.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent tout précédent accord de méthode conclu sur ce sujet au niveau du Groupe.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de quinze jours.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6 et 2261-9 et suivants du Code du travail, moyennant un délai de préavis de 3 mois.

A son terme, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Les Parties précisent que chacun des engagements pris au titre du présent accord résulte d'une négociation. Dans l'hypothèse où l'une quelconque des stipulations du présent accord serait jugée nulle ou inapplicable, en vertu notamment de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires qui interviendraient, ou de positions jurisprudentielles nouvelles, les autres stipulations continueront à s'appliquer dès lors qu'elles ne remettent pas en cause l'équilibre du présent accord.

ARTICLE 7. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à la diligence de la Direction :

- en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direccte de son lieu de conclusion ;
- un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

Fait à Massy, le 30 juin 2015.

Pour la Direction, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines France,

Pour les Organisations Syndicales,

- LA Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),

représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- LE Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour - LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),

représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,

- LA Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),

représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.)

représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

Annexe 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord au jour de sa signature

ANNEXE 1 : Sociétés du Groupe Carrefour en France couvertes par le présent accord

FORMAT	Dénomination sociale
Super	C.S.F.
Erteco	CAMPUS ERTECO
Services Marchands	CARAUTOROUTES
Serv. Fin. Assur.	CARMA
Groupe	CARREFOUR
Serv. Centraux	CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
Serv. Fin. Assur.	CARREFOUR BANQUE
E-commerce	CARREFOUR DRIVE
France	CARREFOUR FRANCE
Hyper	CARREFOUR HYPERMARCHES
Centrales achats & réf.	CARREFOUR IMPORT
Groupe	CARREFOUR MANAGEMENT
Centrales achats & réf.	CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
Groupe	CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
Serv. Fin. Assur.	CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY GESTION
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
Proxi	CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
Service marchand	CARREFOUR SERVICES CLIENTS
Supply Chain	CARREFOUR SUPPLY CHAIN
Serv. Centraux	CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATIONS France
Services Marchands	CARREFOUR VOYAGES
Siège	CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
Services non Marchands	COVICAR 2
Immobilier	CPF ASSET MANAGEMENT
Erteco	ERTECO FRANCE
Hyper	FINANCIERE RSV
Serv. Fin. Assur.	FINIFAC
Cash and Carry	GENEDIS
Siège	GUYENNE ET GASCOGNE
Hyper	HYPERADOUR
Centrales achats & réf.	INTERDIS
Proxi	LAPALUS & FILS (ETABLISSEMENTS LUCIEN)
Supply	LOGISTICADOUR
Centrales achats & réf.	MAISON JOHANES BOUBEE
Proxi	MONTEL DISTRIBUTION
E-commerce	OOSHOP
Hyper	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
Hyper	SODIMODIS HYPERMARCHE
Super	SUPERADOUR
Hyper	VEZERE DISTRIBUTION

ACCORD CADRE RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ET/OU D'UN PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Direction, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines France

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- LA Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),

représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- LE Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour - LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),

représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué Syndical Groupe France,

- LA Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),

représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),

représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

(Ci-après « **les Organisations syndicales** »)

D'autre part,

(Ci-après ensemble « **les Parties** »)

Il est convenu, le 30 juin 2015, le présent accord cadre relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en oeuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi et/ou d'un Plan de Départs Volontaires au sein du Groupe Carrefour en France.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE PAGE

PREAMBULE 4

TITRE 1 DISPOSITIF DE VOLONTARIAT 7
CHAPITRE 1 PROCÉDURE DE VOLONTARIAT A LA MOBILITÉ INTERNE ET EXTERNE 7
CHAPITRE 2 MESURES DESTINÉES A FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNE 13
CHAPITRE 3 AUTRES MESURES PERMETTANT DE LIMITER LE NOMBRE DE RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL 18
CHAPITRE 4 MESURES DESTINÉES À FAVORISER ET À ACCOMPAGNER LES DÉPARTS VOLONTAIRES 20
CHAPITRE 5 INDEMNITÉS DE RUPTURE POUR DÉPART VOLONTAIRE EXTERNE 30

TITRE 2 GARANTIES COLLECTIVES DES SALARIES APRÈS APPLICATION DES CRITÈRES D'ORDRE 32
CHAPITRE 6 DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE 32
CHAPITRE 7 DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT EXTERNE 37
CHAPITRE 8 INDEMNITÉS LIÉES À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 47
CHAPITRE 9 ESPACE MOBILITÉ ET COMPÉTENCES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DES CRITÈRES D'ORDRE 48

TITRE 3 CRITÈRES POUR FIXER L'ORDRE DES LICENCIEMENTS 53

TITRE 4 COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI 56

TITRE 5 DISPOSITIONS FINALES 58

PREAMBULE

L'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a contraint le groupe Carrefour en France (ci-après « **le Groupe** ») à revoir les accords collectifs qu'il avait conclus avec les organisations syndicales en décembre 2011 aux fins d'anticiper le contenu des mesures sociales d'accompagnement des projets de restructuration pouvant entrainer des réductions d'effectifs.

C'est ainsi que le Groupe entend conclure un nouvel accord de méthode et un nouvel accord de GPEC conformes aux nouvelles dispositions légales applicables.

Soucieux de maintenir un climat social fondé sur le respect des engagements pris par le Groupe en termes de mesures sociales d'accompagnement qui pourraient être octroyées en cas de mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (ci-après « **PSE** ») et/ou d'un Plan de Départs Volontaires (ci-après « **PDV** »), le Groupe souhaite aujourd'hui reconduire les mesures négociées avec les partenaires sociaux en matière d'accompagnement des ruptures de contrats de travail pour motif économique qui pourraient intervenir au sein du Groupe.

C'est dans ce contexte que les Parties ont décidé de conclure le présent accord-cadre, visant à déterminer les garanties sociales qui pourront être accordées aux salariés concernés par un projet de réorganisation ou de restructuration entrainant des ruptures de contrats de travail pour motif économique dans une société du Groupe.

Il est précisé que le terme de comité d'entreprise (« CE ») utilisé dans le présent accord-cadre est un terme générique pouvant viser l'une ou l'autre des instances concernées par le projet (Comité central d'entreprise, Comité d'entreprise, Comité d'établissement).

Champ d'application

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe. Les mesures d'accompagnement qu'il stipule bénéficient aux sociétés de droit français du Groupe dans lesquelles ce dernier détient directement ou indirectement plus de 50% du capital. À titre informatif, la liste des sociétés concernées au jour de la signature du présent accord figure en annexe du présent accord.

Bénéficieront des dispositions du présent accord-cadre, lesquelles constituent une référence à laquelle elles pourront se rapporter, les sociétés visées au paragraphe ci-dessus qui seront amenées à projeter une mesure de réorganisation ou de restructuration entrainant des ruptures de contrats de travail pour motif économique, telles que visées :

- par l'article L. 1233-61 du Code du travail (hypothèse où la rupture du contrat de travail pour motif économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours serait envisagée dans une société du Groupe),
- par l'article L. 1233-26 du Code du travail (hypothèse où, après avoir procédé pendant trois mois consécutifs à des ruptures de contrat de travail pour motif économique de plus de dix salariés au total, sans atteindre 10 personnes sur une même période de 30 jours, une société du Groupe Carrefour envisagerait une ou plusieurs nouvelles ruptures pour motif économique au cours des trois mois suivants),
- par l'article L. 1233-27 du Code du travail ((hypothèse où, après avoir procédé au cours d'une année civile à des ruptures de contrat de travail pour motif économique de plus de 18 personnes au total, sans avoir eu à présenter de plan de sauvegarde de l'emploi, une société du Groupe Carrefour envisagerait de procéder à une ou plusieurs nouvelles ruptures de contrat

de travail pour motif économique au cours des trois mois suivant la fin de cette année civile), ou

- par l'article L. 1233-25 du Code du travail (hypothèse où au moins 10 salariés refuseraient la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif économique, et où le licenciement de ces salariés serait en conséquence envisagé).

Cet accord-cadre bénéficie à l'ensemble des salariés du périmètre ainsi défini sous contrat à durée indéterminée.

Les salariés concernés par une cession d'entreprise ou un transfert d'activité autonome au titre de l'article L. 1224-1 du Code du travail n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

Cependant, chaque société concernée portera une attention particulière aux conditions et aux conséquences sociales du transfert d'activité autonome au titre de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Le présent accord-cadre sera décliné aux projets qui feront l'objet d'une information ou d'une information-consultation prévue à l'accord de méthode nouvellement négocié (ci-après « **l'Accord de Méthode** »).

Il ne remet pas en cause les dispositions des conventions collectives et des accords collectifs applicables dans les sociétés de son périmètre.

Le présent accord-cadre n'a pas pour objet et ne saurait avoir pour effet de limiter les droits que les organisations syndicales et le CE de chaque société du Groupe détiennent dans la détermination d'un éventuel PSE ou d'un PDV en application des dispositions légales applicables et notamment des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 du Code du travail issus de la loi de sécurisation de l'emploi.

C'est ainsi que chaque société qui sera concernée par la mise en place d'un PDVet/ou d'un PSE privilégiera la voie de la négociation selon les modalités définies par l'Accord de Méthode.

Les garanties sociales contenues dans le présent accord-cadre seront ensuite déclinées soit dans le cadre des négociations que la Direction de chaque société concernée initiera avec les organisations syndicales, soit dans le cadre du projet de document unilatéral que la Direction de chaque société concernée soumettra à l'information-consultation du CE en cas d'échec des négociations.

Il est précisé que toutes les mesures proposées dans le présent accord-cadre ont été établies sous réserve de modifications, évolutions législatives et/ou réglementaires et/ou de positions jurisprudentielles qui seraient prises ultérieurement à sa signature.

Le présent accord-cadre est donc conclu conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur au moment de sa signature. Les engagements qu'il contient ne sauraient être augmentés à raison de modifications, évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles postérieures à son adoption.

Le versement des aides, avantages et indemnités prévues dans le présent accord-cadre s'inscrit dans le cadre des mesures d'accompagnement visées par l'article L. 1233-62 du Code du travail. Ni le Groupe ni la société concernée ne peuvent émettre de garantie relative au traitement social et fiscal de ces sommes.

Sauf stipulation expresse, les sommes visées au présent accord-cadre sont exprimées en montants bruts de charges, contributions et cotisations sociales, si applicables.

Lorsque le présent accord-cadre fait référence à des « mois de salaire », il vise le salaire mensuel brut de base, hors éléments exceptionnels, sauf indication expresse contraire et sous réserve des règles légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

TITRE 1 DISPOSITIF DE VOLONTARIAT

Selon la nature, l'ampleur et/ou l'objet du projet de réorganisation ou de restructuration, la direction de chaque société concernée (ci-après « **la Direction** ») pourra, dans le cadre de la procédure d'information-consultation du CE, telle que décrite dans l'Accord de Méthode, librement opter soit pour un dispositif de volontariat « exclusif » si le projet de réorganisation ou de restructuration n'entraine aucun départ ou modification de contrat de travail contraints, soit opter pour un dispositif de départs contraints, éventuellement précédé d'une phase de volontariat.

CHAPITRE 1 PROCÉDURE DE VOLONTARIAT A LA MOBILITÉ INTERNE ET EXTERNE

Qu'il soit mis en place dans le cadre d'un PDV sans départs/mobilités contraints ou dans le cadre d'un PSE, le dispositif de volontariat à la mobilité se déroulera dans les termes et selon les conditions suivantes.

À l'issue de la procédure d'information-consultation des Instances Représentatives du Personnel(« IRP », pouvant inclure le Comité Central d'Entreprise, le Comité d'Entreprise, le Comité d'Établissement, le CHSCT, l'Instance de coordination des CHSCT le cas échéant, selon le projet et la société concernée) sur le PDV et/ou le PSE et la validation/l'homologation du Direccte, s'ouvrira une période de volontariat dont la durée sera prévue soit dans l'accord collectif, soit dans le document unilatéral qui sera mis en place par la société concernée.

Durant cette période, les salariés éligibles (tels que visés à l'article 3 ci-dessous) pourront se porter volontaires pour une mobilité interne comme externe dans les conditions définies ci-après.

Article 1 Information des salariés

Article 1-1 Information collective

À l'issue de la procédure d'information-consultation des IRP sur le PDV et/ou le PSE et après avoir obtenu la validation/l'homologation par le Direccte dudit PDV et/ou PSE, les responsables hiérarchiques concernés, accompagnés par un représentant de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée (ci-après « la **Direction des Ressources Humaines** »), organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés relevant des catégories visées par le PDV et/ou PSE.

La Direction s'engage à informer également les salariés absents ou en suspension de contrat de travail et à les convier à la réunion d'information.

Cette information porte sur le dispositif de départs et de mobilités volontaires mis en œuvre ainsi que sur les mesures d'incitation et d'accompagnement proposées.

Article 1-2 Information individuelle

Les salariés directement visés par le projet de PDV et/ou PSE seront individuellement informés de sa mise en œuvre et se verront communiquer les coordonnées de l'Espace Mobilités et Compétences (ci-après « **l'EMC** »), tel que défini à l'article 15 et au chapitre 9 ci-dessous.

Sur la base de ces informations, les salariés pourront contacter l'EMC afin de solliciter tout complément d'information.

Article 2 Durée de la période de volontariat

La période de volontariat permettra à tout salarié volontaire satisfaisant aux critères d'éligibilité définis ci-après de se porter candidat à une mobilité interne ou externe dans le cadre d'un PDV et/ou d'un PSE.

La durée de cette période sera prévue soit dans l'accord collectif, soit dans le document unilatéral qui sera mis en place par la société concernée. Elle débutera à l'issue de la procédure d'information-consultation des IRP et après l'obtention de la validation/l'homologation par le Direccte du PDV et/ou PSE.

Au terme de la période de volontariat, ou avant si l'objectif de nombre de départs visé au PDV et/ou PSE est atteint, un bilan est présenté à la Commission paritaire de suivi, ainsi qu'au CE de la société concernée.

Ce bilan concerne, d'une part, l'état d'avancement du PDV et/ou PSE et, d'autre part, l'état des lieux des mobilités internes et externes réalisées.

Suite à la présentation de ce bilan et aux échanges auxquels elle aura donné lieu, la Direction pourra :

- soit clôturer le projet si la durée du volontariat est expirée et/ou si l'objectif du nombre de départs/mobilités visés au PDV et/ou PSE est atteint ;
- soit, après avis du CE, prendre la décision de prolonger la période de volontariat pour un délai qui sera fixé par la Direction et proposé à l'avis du CE.

Le Comité « Emploi et GPEC » est informé du bilan présenté et des décisions prises pour chacune des sociétés concernées dans le cadre de ses réunions d'information et d'échanges.

Article 3 Éligibilité des salariés

Les salariés éligibles au dispositif de volontariat sont :

- **Les Volontaires Directs**, à savoir les salariés appartenant à une catégorie professionnelle directement concernée par le PDV et/ou PSE.

- **Les Volontaires Indirects,** à savoir des salariés n'appartenant pas à une catégorie professionnelle directement concernée par le PDV et/ou PSE mais dont le départ/la mobilité permettrait, par la libération subséquente de leur poste, la mobilité interne de Volontaires Directs sur leur poste.

Le Volontaire Indirect devra donc satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- son départ/sa mobilité volontaire doit permettre de libérer un poste au profit d'un Volontaire Direct ;
- les compétences requises par le poste du Volontaire Indirect peuvent être obtenues par un Volontaire Direct, soit immédiatement, soit après une courte formation d'adaptation d'une durée de 12 semaines maximum ;
- le Volontaire Direct doit avoir définitivement accepté la mobilité interne sur le poste libéré par le Volontaire Indirect.

Conditions additionnelles et cumulatives requises pour tous les candidats au départ volontaire/à la mobilité interne :

- qu'ils soient employés en contrat à durée indéterminée ;
- qu'ils ne soient pas en cours de préavis ;
- qu'ils aient un projet conduisant immédiatement ou à terme à une solution professionnelle. Cette condition n'est pas exigée pour les salariés qui peuvent faire valoir leurs droits à liquidation d'une pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale à taux plein ;
- qu'ils déclarent par écrit leur volontariat et que celui-ci soit accepté par la Direction ;
- que leur départ soit en cohérence avec la volumétrie des emplois concernés au sein de chaque catégorie et de chaque société.

Un **projet immédiat** est un projet qui permet aux salariés de quitter immédiatement l'entreprise (contrat de travail avec prise de poste immédiate auprès d'un nouvel employeur en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois).

Un **projet à terme** est un projet qui permet aux salariés de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation et d'un accompagnement en vue d'une nouvelle évolution professionnelle *(notamment création ou reprise d'entreprise)* OU qui permet aux salariés de bénéficier d'une formation pour obtenir une qualification ou un diplôme en vue d'une reconversion professionnelle *(notamment reconversion vers la fonction publique requérant la préparation ou le passage d'un concours)*.

Nonobstant ce qui précède, **ne seront pas éligibles au volontariat** *(tant à la mobilité interne qu'au départ volontaire)*, dans le cadre du présent accord-cadre, **les salariés qui possèdent une compétence ou un savoir-faire particulier rendant le remplacement particulièrement délicat et en conséquence fortement préjudiciable pour la société concernée ou le Groupe.**

Article 4 Examen et validation des candidatures

Article 4.1. Modalités de mise en œuvre de la mobilité interne

➢ Candidature des salariés

Le salarié volontaire à une mobilité interne doit en faire la demande par écritdatéauprès de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée, en précisant la nature de son projet professionnel.

Le courrier de candidature devra préciser le poste auquel il souhaite postuler dans le cadre de la mobilité volontaire interne.

Le cas échéant, le candidat pourra communiquer à la Direction des Ressources Humaines un curriculum vitae actualisé ainsi que les justificatifs de toute formation et/ou validation des acquis et de l'expérience effectuée depuis son embauche.

La Direction des Ressources Humaines accuse réception de sa candidature. Cet accusé de réception ne saurait constituer pour autant l'acceptation de sa candidature, laquelle doit faire l'objet d'un examen préalable dans les conditions ci-après.

➢ Examen des candidatures

A réception de la candidature, la Direction des Ressources Humaines procèdera aux formalités suivantes :

- Vérifier que le salarié a déposé sa candidature dans les délais impartis et qu'il remplit les conditions d'éligibilité requises pour ce dispositif ;
- Vérifier l'exhaustivité des informations et documents fournis à l'appui de sa candidature.

Les volontaires à la mobilité interne dont la candidature remplit les conditions susvisées seront reçus par un membre représentant la Direction ou un membre de la Direction des Ressources Humaines afin d'évoquer les caractéristiques de leur candidature et les hypothèses envisageables.

Les candidatures à la mobilité interne seront ensuite examinées par la Direction des Ressources Humaines, la hiérarchie du salarié et les représentants de la société dans laquelle se trouve le poste à pourvoir. Cet examen portera sur l'adéquation du profil du candidat au poste à pourvoir et permettra de définir les mesures de formation éventuellement nécessaires.

➢ Validation des candidatures à la mobilité interne

Passé cette première étape il reviendra au service ou à la société d'accueil de se prononcer sur l'adéquation du profil du salarié avec le poste visé.

Si le service ou la société d'accueil retient sa candidature, le salarié pourra être convoqué par écrit à un entretien avec le responsable hiérarchique et / ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines du service ou de la société d'accueil, entretien qui se déroulera soit par téléphone dans un premier temps, soit lors d'une réunion physique.

Les déplacements liés aux entretiens avec les responsables hiérarchiques des services ou sociétés d'accueil seront effectués dans le cadre du temps de travail et seront indemnisés comme frais de déplacement aux conditions habituelles de l'entreprise.

En cas de candidatures multiples sur un même poste, **la priorité sera donnée au Volontaire Direct.** Dans l'hypothèse où les candidats relèvent du même niveau de priorité, **la sélection se fera selon l'adéquation des compétences et des qualifications au poste proposé.**

Le salarié volontaire est tenu informé dans un délai de **30 jours maximum** suivant la réception de sa candidature de la suite donnée à sa candidature.

➢ Conséquences sur le contrat de travail

- *Mobilité au sein de la même société*

Une fois la candidature de mobilité interne définitivement acceptée et la période d'adaptation achevée, un avenant au contrat de travail sera formalisé.

- *Mobilité au sein d'une autre société du Groupe*

Une fois la candidature de mobilité interne définitivement acceptée et la période d'adaptation achevée, un accord de transfert et/ou un nouveau contrat de travail avec la société d'accueil sera formalisé, avec reprise d'ancienneté, aux conditions applicables dans cette dernière, notamment en matière de statut collectif.

Article 4.2. Modalités de mise en œuvre de la mobilité externe

➢ Candidature des salariés

Une fois que le salarié aura décidé de se porter candidat à une mobilité externe, il en fera la demande par écrit (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge) auprès de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée.

Ce courrier devra mentionner expressément la demande de mobilité externe, la date souhaitée pour la sortie des effectifs, la volonté de bénéficier ou non d'un congé de reclassement ainsi que les mesures du présent accord-cadre que le salarié concerné entend solliciter. Ledit courrier devra décrire le projet professionnel de l'intéressé(e), qu'il soit immédiat ou à terme, et sera accompagné des pièces permettant d'apprécier la réalité de ce projet.

Préalablement à leur candidature officielle, les salariés pourront s'adresser à l'EMC pour constituer leur dossier. Cette étape préalable permettra aux salariés de bénéficier des conseils de spécialistes afin qu'ils puissent prendre leur décision en connaissance de cause.

➢ Examen et validation des candidatures

A réception de la candidature au départ volontaire externe, la Direction des Ressources Humaines de la société concernée procèdera aux formalités suivantes :

- Vérifier que le salarié a déposé sa candidature dans les délais impartis et qu'il remplit les conditions d'éligibilité requises pour ce dispositif ;
- Vérifier l'exhaustivité des informations et documents fournis à l'appui de sa candidature.

Chaque candidat à un départ volontaire externe qui répondra aux conditions ci-dessus sera reçu par un membre représentant la Direction ou un membre de la Direction des Ressources Humaines. Les caractéristiques de sa candidature et les hypothèses envisageables seront évoquées.

Les dossiers des candidats "éligibles" au dispositif seront transmis à l'équipe de l'EMC pour avis.

Le salarié volontaire ayant finalisé l'élaboration de son projet professionnel sera tenu informé par écrit de la suite donnée à sa candidature, dans un délai de **45 jours maximum** suivant la réunion avec la Direction ou la Direction des Ressources Humaines visée ci-dessus.

En tout état de cause, l'acceptation d'une candidature de départ volontaire ne constitue en aucun cas une validation de la viabilité du projet présenté par le salarié.

En conséquence, la Direction ne pourra être tenue pour responsable de l'avenir du projet professionnel du salarié dont la candidature au départ volontaire aura été acceptée.

En effet, ni la Direction, ni l'EMC ne seront tenus de procéder à des contre-vérifications ou des investigations sur la véracité des données qui leur sont présentées dans le cadre des candidatures au départ volontaire externe et ne sauraient donner de garantie sur le sérieux, la viabilité et la pérennité du projet présenté.

La Direction se réserve le droit soit de refuser un candidat selon les conditions définies ci-après, soit de différer son départ, notamment pour permettre le repositionnement sur son poste d'un autre salarié ou pour organiser la répartition de ses activités. Dans l'éventualité d'un projet devant se concrétiser sur le court terme, la Direction pourra recourir à un contrat de travail temporaire pour permettre l'organisation des mobilités internes ou d'organiser les activités.

Les candidats pourront saisir la Commission de suivi (telle que définie au titre 4 ci-dessous) de toute difficulté qu'ils rencontreraient dans la constitution de leur dossier de candidature ou dans le traitement de leur candidature. En particulier, le salarié concerné pourra, en cas de rejet de sa candidature, solliciter un nouvel examen de son dossier auprès de la Commission de suivi à condition d'en faire la demande par écrit *(par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge)* dans les 5 jours calendaires de la notification de la décision de la Commission de suivi. Cette demande devra être motivée.

➢ Critères de sélection

En cas de candidatures en surnombre dans la catégorie professionnelle concernée, la priorité sera donnée au Volontaire Direct.

Dans l'hypothèse où les candidats relèveraient du même niveau de priorité, la sélection se fera :

- en fonction de la date de dépôt des candidatures au volontariat externe (*les demandes formulées en premier seront satisfaites en priorité, et ainsi de suite*) ;
- puis, si plusieurs demandes sont formulées le même jour, en fonction de l'ancienneté des candidats au sein de Groupe (*la demande du salarié disposant de la plus grande ancienneté sera satisfaite en priorité*).

➢ Conséquences sur le contrat de travail et la situation du salarié

En cas de validation de la demande de mobilité externe par la Direction, une **convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique**sera remise en deux exemplaires en main propre au salarié. Celui-ci disposera alors d'un délai de 72 heures pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à la Direction des Ressources Humaines.

Cette convention précisera les conditions de départ du salarié *(date de sortie des effectifs, indemnités, etc.)*.

Il est néanmoins précisé que :

- Les salariés disposant d'un projet **professionnel immédiat** (tel que défini à l'article 3 ci-dessus) pourront, avant la signature de la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique, bénéficier d'un congé sans solde pour couvrir la période d'essai chez leur nouvel employeur. En cas d'échec de la période d'essai, le salarié concerné réintégrera son poste ou un poste équivalent ;

- Les salariés disposant d'un **projet professionnel à terme**(tel que défini à l'article 3 ci-dessus) pourront, dans un premier temps, suivre un Congé Individuel de Formation (« CIF ») tel que prévu à l'article 2-1-5 de l'accord GPEC nouvellement conclu, avant de bénéficier, dans un second temps, d'une rupture d'un commun accord pour motif économique (suivie le cas échéant d'un congé de reclassement, tel que visé à l'article 9 ci-dessous).

En application des dispositions de l'article 1134 du Code civil, la convention de rupture d'un commun accord qui sera signée entre le salarié et la Direction prendra la forme d'une rupture amiable pour motif économique, et ne souffrira d'aucune contestation quant à sa régularité ou sa légitimité.

Cette rupture sera dotée d'une force obligatoire, en application des dispositions de l'article 1134 du Code civil, qui dispose que *"les conventions tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites"*.

La convention de rupture d'un commun accord qui sera soumise à la signature du salarié mentionnera :

- l'identité des parties signataires ;
- le motif économique de la rupture ;
- le caractère volontaire du départ ;
- le caractère amiable de la résiliation du contrat ;
- la date effective de la rupture du contrat de travail, étant ici rappelé qu'aucun préavis n'est obligatoire et que la date effective de rupture est dès lors librement négociée par les parties ;
- les sommes qui seront versées lors de la rupture du contrat de travail *(telles que prévues au chapitre 5 ci-dessous)* ;
- l'information relative à la priorité de réembauchage ;
- le cas échéant, le sort de certaines dispositions contractuelles *(clause de non concurrence, clause de confidentialité)* ;
- les conditions de restitution du matériel appartenant à la société.

A l'occasion de la conclusion de cette rupture d'un commun accord pour motif économique, le salarié se verra proposer le bénéfice du congé de reclassement volontaire(prévu à l'article 9 ci-dessous) qu'il est libre d'accepter ou de refuser.

En cas d'adhésion du salarié au dispositif de congé de reclassement volontaire, sa sortie des effectifs sera reportée à la date d'expiration du congé de reclassement. En cas de refus du salarié d'adhérer au congé de reclassement, sa sortie des effectifs se fera à la date convenue avec la Direction.

➢ Modalités spécifiques aux salariés protégés

Dans l'éventualité où un salarié protégé souhaiterait se porter candidat à une mobilité externe, une procédure spéciale serait engagée *(entretien préalable, recueil de l'avis des IRP compétentes le cas échéant, demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail).*

La décision de la Direction serait dans cette hypothèse donnée sous condition suspensive de l'autorisation de l'autorité administrative.

La date de départ sera :

- soit celle arrêtée d'un commun accord entre les parties, si cette date est postérieure à la réception de l'autorisation de l'autorité administrative ;
- soit celle de notification à la Direction de l'autorisation administrative.

CHAPITRE 2 MESURES DESTINÉES A FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNE

Article 5 Communication des postes disponibles

Dès l'issue de la procédure d'information-consultation des IRP et après l'obtention de la validation/l'homologation par le Direccte du PDV et/ou PSE, les salariés de la société concernée pourront accéder auprès de l'EMC(tel que visé à l'article 15 ci-dessous) à la liste des postes disponibles au sein du Groupe Carrefour *(liste constituée sur la base des informations collectées auprès des autres entités du Groupe en France et à l'étranger).*

Il est rappelé que le site EnvieDeBouger mettra à disposition du salarié les informations nécessaires concernant la disponibilité des postes au sein des différentes entités du Groupe en France et les conditions requises pour les occuper. Des informations détaillées seront fournies pour chaque poste disponible au sein du Groupe Carrefour.

Cette liste sera actualisée de manière mensuelle afin de tenir compte de l'évolution du statut des offres d'emplois internes publiées et d'y intégrer les nouvelles opportunités qui pourraient se créer.

Tout salarié pourra ainsi prendre l'initiative de postuler aux emplois qu'il aura lui-même identifiés et qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles.

Article 6 Modalités d'accompagnement du salarié à une mobilité interne

Article 6.1. Période de découverte

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une mobilité interne validée par l'EMC ou la Direction des Ressources Humaines en cas d'absence d'EMC, le salarié concerné pourra demander à découvrir le nouveau métier envisagé par le biais d'une période de découverte d'une durée maximale de 5 jours.

Les frais afférents seront pris en charge par la société d'origine dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Article 6.2. Intégration dans la nouvelle fonction – Période d'adaptation

Un parcours d'intégration sera défini par concertation entre la hiérarchie d'accueil et le salarié.

Une fois la décision de mobilité prise par le salarié concerné et la hiérarchie d'accueil, la mobilité devra intervenir dans un délai ne pouvant être supérieur à une durée de 12 semaines.

Durant cette période, le salarié restera rattaché administrativement à sa société d'origine. Il continuera ainsi à bénéficier de son statut social et de sa rémunération habituels.

Au terme de cette période, un bilan sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines de la société d'accueil permettant aux deux parties de confirmer leur décision ou de se rétracter. Une copie de ce bilan sera adressée à la Direction des Ressources Humaines du service ou de la société d'origine.

En cas de rétractation, le salarié pourra le cas échéant postuler à un autre poste dans le cadre du plan mis en œuvre, sous réserve d'en remplir les conditions.

Article 6.3. Indemnité différentielle de rémunération

Dans l'hypothèse où le poste de mobilité interne entraînerait pour le salarié une baisse de la rémunération annuelle brute "plein tarif[1]" à temps de travail équivalent, la société d'origine accordera au salarié concerné une indemnité destinée à compenser sur 24 mois le différentiel de salaire entre son ancienne rémunération annuelle brute "plein tarif" et la rémunération annuelle brute "plein tarif" accordée pour ce poste au sein de la société d'accueil.

Ce différentiel sera versé en 2 annuités à terme à échoir :

- la 1ère versée à l'issue de la période d'adaptation si celle-ci est concluante ;
- la 2nde versée au terme de la 1ère année passée dans la nouvelle fonction, après examen d'une éventuelle évolution de la rémunération par la société d'accueil.

[1] Le salaire " plein tarif " est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois.

Article 6.4. Formations

Des programmes de formation d'adaptation ou de reconversion professionnelle individuelle, tels que définis aux articles 25.1 et 25.2 ci-dessous peuvent être mis en place.

En complément de ces programmes, le salarié pourra mobiliser les droits acquis au titre du DIF tels que mentionnés sur son compte personnel de formation (« **CPF** ») ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte à compter du 1er janvier 2015.

Article 6.5. Reprise d'ancienneté

La reprise de l'ancienneté au sein du Groupe par la société d'accueil est garantie à chaque salarié en mobilité interne.

Article 7 Aides à la mobilité géographique

Par mobilité géographique, il est entendu une mobilité interne vers un poste situé à plus de 30 km aller simple ou à une heure de trajet aller simple du domicile du salarié et entraînant un allongement de la distance ou de la durée du trajet vers son lieu de travail.

Article 7.1. Voyage de reconnaissance

Le salarié s'engageant dans une mobilité géographique bénéficie :

- d'un crédit de 3 jours de congés exceptionnels rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil ;
- de la prise en charge des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement pour le salarié et son conjoint[2] le cas échéant, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Article 7.2. Prise en charge des frais d'entretien d'embauche

Pendant la durée du Plan, le salarié bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement pour passer des entretiens d'embauche au sein du Groupe, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Article 7.3. Prise en charge des frais durant la période d'adaptation

Durant la période d'adaptation telle que visée à l'article 6.2 ci-dessus, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié sont pris en charge sur justificatifs selon les modalités suivantes et dans la limite du barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France : frais d'hôtel ou loyer d'un logement (formule la plus économique), un A/R hebdomadaire pour rentrer à son domicile.

[2] Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

Article 7.4. Mesures après mobilité interne définitive sans déménagement

➢ Prise en charge du coût supplémentaire de transport

Les salariés ayant réalisé une mobilité géographique bénéficient sur justificatifs d'une prise en charge de leurs coûts supplémentaires de transport dans la limite de 100 km sur la base d'un aller/retour quotidien pour une période maximale de **12 mois** (*sur la base des conditions de remboursement de frais en vigueur au sein [du Groupe Carrefour en France et sur justificatifs*).

➢ Indemnité de mobilité

Une indemnité correspondant à **1 mois de salaire mensuel brut de base** sera versée aux salariés dont la demande de mobilité interne aura été validée et dûment formalisée.

Cette indemnité ne vient pas se cumuler à d'éventuels dispositifs existant déjà dans la société d'origine ou dans la société d'accueil et destinés à accompagner ou inciter à la mobilité interne.

Elle est versée au jour de la mobilité interne effective, (c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation.

Article 7.5. Mesures après mobilité interne définitive avec déménagement

Le déménagement relève de la seule initiative du salarié et a pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail.

Pour ouvrir droit aux mesures prévues au présent article, le déménagement du salarié doit avoir lieu dans les 12 mois suivant la date de sa mobilité interne effective.

Après la signature du nouveau contrat de travaildans la société d'accueil, ou de l'avenant au contrat de travail, le salarié bénéficie des dispositions suivantes qui viennent en complément des prestations versées par l'organisme collecteur du 1% Logement au titre de l'accompagnement à la mobilité professionnelle.

➢ Prise en charge de la recherche du nouveau logement

Le salarié bénéficie des mesures suivantes :

- 2 jours de congés exceptionnels ;
- Frais de transport et d'hébergement du conjoint et éventuellement des enfants à charge au sens fiscal, dans la limite de 2 voyages, sur justificatifs, en application des barèmes de la procédure applicable au sein du groupe Carrefour en France.

Par ailleurs, le salarié se verra proposer le conseil d'un spécialiste du logement dans le cadre de l'achat ou de la vente d'une résidence.

➢ Indemnité forfaitaire de double résidence

Les salariés (*propriétaires ou locataires*) peuvent bénéficier d'une indemnité calculée sur la base du nouveau loyer et plafonnée à 1.000 euros bruts si applicable par mois complet dans la limite de 3 mois.

➢ Prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement sont pris en charge par la société d'origine sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif est effectué par la société

d'origine du salarié qui acquitte directement la facture. Toutefois, le salarié demeure responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Lorsque le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société d'origine prend en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

En outre, le salarié bénéficie de 3 jours de congés exceptionnels payés.

➢ Indemnité d'installation dite « prime de rideau »

Dans un délai maximum de 3 mois suivant l'installation, une indemnité d'un mois de salaire mensuel brut de base et qui ne peut être inférieure à 2.500 euros bruts est versée au salarié concerné par le déménagement, sur présentation de justificatifs.

➢ Aide à l'emploi du conjoint[3]

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, ce dernier peut bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi par l'EMC pendant 3 mois.

Cette assistance prendra la forme suivante :

- élaboration ou mise à jour du CV ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- mise à disposition d'offres locales d'emploi ;
- actions de formations d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1 000 euros HT.

➢ Indemnité de mobilité interne

Une indemnité correspondant à **3 mois de salaire mensuel brut de base** sera versée aux salariés dont la demande de mobilité volontaire interne aura été validée et dûment formalisée.

Cette indemnité ne vient pas se cumuler à d'éventuels dispositifs existant déjà dans la société d'origine ou dans la société d'accueil et destinés à accompagner ou à inciter à la mobilité interne.

Elle est versée pour moitié à l'issue de la période d'adaptation. Le reliquat est versé au terme d'une année passée dans la nouvelle affectation.

En matière de cotisations sociales et fiscales, le montant de cette indemnité relève des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de son versement.

[3] Tel que défini à l'article 7.1 ci-dessus

CHAPITRE 3 AUTRES MESURES PERMETTANT DE LIMITER LE NOMBRE DE RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 8 Dispositif d'incitation au passage à temps partiel

Article 8.1. Bénéficiaires du dispositif de passage à temps partiel

Un salarié concerné ou non par le projet de réorganisation ou de restructuration peut se porter volontaire pour réduire la durée contractuelle de son temps de travail.

Pour pouvoir bénéficier des dispositions prévues au présent article, le salarié volontaire doit remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail à temps complet et à durée indéterminée ;
- Permettre à lui seul, ou conjugué avec un autre salarié volontaire pour ce dispositif, la mobilité d'un salarié dont la suppression du poste est envisagée dans le cadre du projet de réorganisation ou de restructuration ;
- Accepter, sur la base du volontariat, de réduire, pendant une durée minimale de 36 mois, la durée contractuelle de son temps de travail dans une proportion d'au moins 20%, dans le respect des dispositions légales relatives à la durée minimale de travail des salariés à temps partiel (soit une durée hebdomadaire minimale de travail de 24 heures en l'état de la législation) ;
- Formaliser la réduction de son temps de travail par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

À titre exceptionnel et dans le cadre du présent accord-cadre, le calcul des cotisations d'assurance vieillesse *(retraite de base et complémentaire)* ainsi que le régime de prévoyance décès-invalidité est maintenu pendant 36 mois maximum, sur une assiette correspondant au salaire à temps plein reconstitué du salarié. La société concernée prend en charge le différentiel de cotisations entre la rémunération à temps partiel et l'ancienne rémunération à temps plein.

Ce maintien des cotisations est soumis aux conditions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de départ à la retraite du salarié pendant la période de travail à temps partiel, les indemnités de départ seront calculées sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué dans la limite de 10 années.

Article 8.2. Indemnité différentielle liée au passage à temps partiel

Tout salarié remplissant les conditions visées par le dispositif d'incitation au passage à temps partiel bénéficie d'une indemnité différentielle.

Le montant de celle-ci sera égal à la différence entre le salaire net mensuel perçu avant la réduction de son temps de travail par le salarié et le nouveau salaire net mensuel ainsi réduit multiplié par 24 mois.

Cette indemnité sera versée en deux fois :

- la 1ère moitié versée au salarié avec le bulletin de salaire du premier mois effectué à temps réduit ;
- la 2nde moitié versée au terme des 12 premiers mois effectués à temps réduit.

En cas de retour anticipé du salarié, à sa demande, à une base horaire hebdomadaire de travail supérieure ou en cas de départ du salarié du Groupe, l'indemnité sera réduite au *prorata temporis* de la période non effectuée à temps partiel.

Cette indemnité a pour objet de compenser un préjudice subi par le salarié volontaire en raison d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail liée à un projet de réorganisation ou de restructuration.

Cette indemnité ne peut pas se cumuler avec les autres indemnités prévues au présent accord.

En matière de cotisations sociales et fiscales, le montant de cette indemnité relève des dispositions légales et règlementaires en vigueur au moment de son versement.

Article 8.3. Dispositif spécifique de passage à temps partiel pour les salariés de plus de 57 ans

Tout salarié de plus de 57 ans dont la réduction du temps de travail permettra, à elle seule ou conjuguée à d'autres réductions du temps de travail, la mobilité interne d'un salarié dont la suppression du poste est envisagée dans le cadre du projet de réorganisation ou de restructuration, peut demander à bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel.

La demande du salarié est faite par courrier remis en main propre contre décharge ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à son supérieur hiérarchique ou à la Direction des Ressources Humaines de sa société.

Le salarié s'engage alors, en cas de réponse favorable à sa demande, à partir en retraite le dernier jour du mois au cours duquel il pourra bénéficier d'une pension de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale. Il s'engage également à fournir à la Direction des Ressources Humaines de sa société les éléments d'information et documents nécessaires à la détermination de cette date.

La demande acceptée fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié soumis à son approbation et à sa signature.

Cet avenant précise notamment la nouvelle base horaire contractuelle de travail effectif du salarié ainsi que sa répartition hebdomadaire ou mensuelle. Pour le personnel en forfait jours, l'avenant précise le nombre de jours de travail effectif annuel et leur répartition.

Article 8.4. Indemnité différentielle liée au passage à temps partiel des salariés de plus de 57 ans

Une fois son nouveau contrat de travail accepté et signé, le salarié bénéficie alors d'une indemnité destinée à compenser partiellement le préjudice lié à la réduction de sa rémunération.

Le montant de celle-ci est égal à **50% de la différence** entre le salaire mensuel moyen net perçu au cours des 12 derniers mois entiers précédant la signature de son nouveau contrat de travail *(hors bonus ou prime à caractère variable non mensuelle)* et le nouveau salaire mensuel net ainsi réduit, multiplié par le nombre de mois restant à courir jusqu'à la date d'ouverture des droits du salarié à liquider sa retraite à taux plein du régime général.

Cette indemnité est versée au salarié en plusieurs fois :

- le premier quart avec son bulletin de paie du 1er mois effectué à temps réduit ;
- le deuxième quart un an plus tard, sous réserve du maintien de son activité à temps réduit ;
- le troisième quart deux ans plus tard, sous réserve du maintien de son activité à temps réduit.
- en tout état de cause, quel que soit le nombre de mois restant à courir jusqu'à la date d'ouverture des droits à liquider la retraite le solde de l'indemnité est versé sur le bulletin de solde de tout compte du salarié établi à l'occasion de son départ en retraite et sous réserve du maintien, jusqu'à cette date, de son activité à temps réduit.

En cas de non-respect de son engagement de partir à la retraite le dernier jour du mois au cours duquel il peut bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale, le salarié concerné devra rembourser le montant de l'indemnité différentielle qui lui aura été versée en application des dispositions du présent article.

Le traitement social et fiscal de cette indemnité est réalisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de son versement.

Cette indemnité ne peut pas se cumuler avec le différentiel de rémunération interne prévu à l'article 8.2 ci-dessus.

CHAPITRE 4 MESURES DESTINÉES À FAVORISER ET À ACCOMPAGNER LES DÉPARTS VOLONTAIRES

Article 9 Le congé de reclassement volontaire

Le congé de reclassement a pour objet d'accompagner le salarié dont la candidature au départ volontaire externe aura été définitivement acceptée et de lui permettre de bénéficier d'actions de formation tout en lui assurant le maintien de son contrat de travail ainsi qu'une dispense d'activité afin de se consacrer entièrement à l'accompagnement et/ou à la concrétisation de son projet.

Son principe repose sur des engagements réciproques entre le salarié, la société et le cabinet d'accompagnement qui aura été désigné.

En cas d'adhésion au congé de reclassement, une convention tripartite sera signée entre le salarié, la société et le cabinet d'accompagnement mentionnant ces engagements réciproques.

Le salarié qui adhère au congé de reclassement volontaire s'engage à se consacrer à plein temps à l'accompagnement et/ou à la concrétisation de son projet professionnel.

Article 9.1. Informations relatives au congé de reclassement et procédure d'adhésion

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité prévues au présent accord-cadre recevront, à l'issue de la procédure d'information et de consultation des IRP et après l'obtention de l'homologation/la validation du PSE et/ou PDV par le Direccte, un document d'information relatif aux conditions de mise en œuvre du congé de reclassement dans le cadre d'un départ volontaire externe. Ce dernier précisera l'objet du congé, la nature des prestations auxquelles le salarié peut avoir accès ainsi que le statut, les modalités de rémunération et les garanties sociales qui y sont liées.

Au-delà de cette simple information, le salarié intéressé par ce dispositif pourra recevoir sur simple demande auprès de la Commission de suivi (telle que visée au titre 4 ci-dessous) ou de l'EMC (tel que visé à l'article 15 ci-dessous) une information plus complète sur le mécanisme de congé de reclassement volontaire.

La proposition d'adhérer au congé de reclassement volontaire sera rappelée dans la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

Le salarié disposera d'un délai de huit jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture, pour accepter ou refuser le congé de reclassement. Un bulletin d'adhésion lui sera transmis à cet effet.

L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement volontaire.

En cas d'acceptation du congé de reclassement volontaire, celui-ci prendra effet à l'expiration du délai de 8 jours courant à compter de la conclusion de la convention de rupture ou à compter de la date de rupture stipulée dans la convention de rupture si elle est différente de la date de signature de la convention.

Article 9.2. Accompagnement du salarié durant le congé de reclassement volontaire

Tout salarié dont la candidature au départ volontaire aura été validée se verra proposer les services de l'EMC afin de l'accompagner dans ses démarches de recherche d'emploi et dans les actions destinées à favoriser la construction ou la finalisation de son projet professionnel.

Le salarié bénéficiera ainsi d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'EMC et, si nécessaire, d'un bilan d'orientation professionnelle pour finaliser son projet professionnel de reclassement ou de reconversion et les modalités de sa mise en œuvre.

La durée d'accompagnement est égale à celle du congé de reclassement.

Article 9.3. Durée du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement en matière de départ volontaire externe est de 6 mois maximum (incluant la durée théorique du préavis auquel le salarié aurait eu droit en cas de licenciement) portée à 9 mois pour les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise.

Article 9.4. Rémunération des salariés pendant le congé de reclassement

➢ Période correspondant à la durée théorique du préavis

Le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement versée à titre de salaire pendant la période correspondant au préavis auquel il aurait eu droit en cas de licenciement, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales *(salariales et patronales)*.

➢ Période excédant la durée théorique du préavis

En l'état de la législation, le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du salaire brut "plein tarif" antérieur calculé selon les modalités de la loi du 17 janvier 2002 et du décret du 3 mai 2002. Ce montant ne doit pas être inférieur à 85% du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

Le salaire de référence pris en compte correspond à la rémunération moyenne brute perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'adhésion au congé de reclassement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

Article 9.5 Fin anticipée du congé de reclassement

Durant le congé de reclassement volontaire, le salarié qui trouve un nouvel emploi ou qui a concrétisé effectivement son projet externe *(notamment création ou reprise effective d'entreprise, fin de la formation)* en informe dans les meilleurs délais son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date à laquelle prendra effet son embauche.

Cette lettre devra être adressée à la société avant l'embauche ou à la date d''immatriculation de l'entreprise nouvellement créée. La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement.

En tout état de cause, l'expiration du contrat de travail interviendra, au plus tard, à la fin du congé de reclassement.

La société peut, avant le terme prévu du congé de reclassement volontaire, y mettre fin de plein droit en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements et en l'absence de motif légitime.

Les indemnités de rupture du contrat de travail seront versées au terme du congé de reclassement, quelle que soit l'origine de ce terme.

La période du congé de reclassement excédant la durée théorique du préavis n'est pas prise en compte :

- dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité ;
- dans la base de calcul de cette indemnité.

Article 10 Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Les salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise pourront bénéficier d'un appui spécifique défini ci-après.

Article 10.1. Bénéficiaires

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle d'une entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle ou en société ; en cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise c'est-à-dire :

- Soit détenir plus de 50% du capital, seul ou en famille avec au moins 35% à titre personnel ;
- Soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, que ce soit seul ou en famille avec au moins 25% à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

Article 10.2. Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Le salarié dont le projet de création ou de reprise a été accepté par la Direction après examen de l'EMC, perçoit une indemnité de 8.000 euros bruts versée en 2 parts égales :

- la 1ère moitié versée lors de l'immatriculation au RCS ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF sur présentation de justificatifs ;
- la 2nde moitié versée après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation sur présentation de justificatifs de l'activité réelle.

Il est précisé que l'acceptation de la candidature au vu du projet de création ou reprise d'entreprise ne saurait être analysée comme constituant une validation de la faisabilité ou de la pérennité du projet de création ou de reprise d'entreprise.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité différentielle de rémunération prévue à l'article 12 ci-dessous.

Article 10.3. Prêt gratuit à l'entreprise créée

L'entreprise créée ou reprise par un salarié peut bénéficier d'un prêt à taux zéro d'un montant maximum de 15.000 euros. Ce montant est porté à 30.000 euros en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins 2 salariés remplissant les conditions requises soit pour être bénéficiaire de la présente aide, soit en cas de création ou de reprise de franchise d'une enseigne du Groupe.

Les conditions d'attribution de ce prêt sont les suivantes :

- justification de l'immatriculation de l'entreprise ;
- justification des dépenses d'investissement objet du prêt *(factures fournisseurs pro forma)*.

Le montant du prêt est versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les 3 mois suivant l'immatriculation.

Ce prêt sera remboursable sur 7 ans maximum avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements sera déterminé à la fin du troisième mois suivant l'immatriculation.

L'emprunteur doit présenter un bilan et des documents financiers attestant de son activité réelle à l'issue de chaque exercice de 12 mois. À défaut de respecter cet engagement, la déchéance du terme est invoquée et l'intégralité du capital restant dû est remboursée immédiatement en trois échéances mensuelles *(sous réserve des procédures collectives applicables)*.

Article 10.4 Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficient d'actions de formation entrant dans le cadre de leur future entreprise selon les modalités ci-après :

➢ Formation d'adaptation

La durée maximale de la formation d'adaptation est de 12 semaines.

Dans le cadre de formations d'adaptation validées par l'EMC, les frais pris en charge sont les suivants :

- Frais pédagogiques dans la limite de 2500 euros HT sur présentation de factures ;
- Frais éventuels de transport et d'hébergement dans la limite de 15 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Le financement est accordé par la Direction sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement volontaire pendant sa formation, il continue de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement volontaire.

➢ Formation de reconversion vers un nouveau métier

En cas de difficulté de repositionnement professionnel d'un salarié sur son métier, et pour lui permettre d'accéder à des métiers plus porteurs, des actions de formation de reconversion, d'une durée maximale de 24 semaines, peuvent être définies entre le salarié et l'EMC.

La société prendra en charge les frais suivants dans le cadre de ces actions de formation qui devront être validées par l'EMC :

- Frais pédagogiques dans la limite de 7000 euros HT auxquels s'ajoutent les allocations dues au titre du DIF/CPF, sur présentation de factures ;
- Frais éventuels de transport et d'hébergement dans la limite de 30 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Le financement est accordé par la Direction sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés *par le Groupe* et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continue de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Les mesures d'accompagnement de la formation d'adaptation et de reconversion ne se cumulent pas.

De manière générale, les formations accordées aux créateurs/repreneurs d'entreprise ne se cumulent pas avec les formations accordés aux autres salariés volontaires à un départ externe.

Le salarié peut, pour compléter les plafonds ci-dessus, mobiliser les droits acquis au titre du DIF tels que mentionnés sur son CPF ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte à compter du 1er janvier 2015.

Article 11 Aide à la formation

Le salarié qui souhaite quitter volontairement le Groupe pour reprendre des études lui permettant d'obtenir une qualification ou un diplôme en vue de sa reconversion professionnelle peut bénéficier de l'un des deux dispositifs suivants, sous réserve que :

- il déclare officiellement ce projet dès sa candidature au volontariat,
- son projet soit validé par l'EMC ou la Direction des Ressources Humaines en cas d'absence d'EMC,
- il présente les justificatifs de son inscription.

➢ Formation dans le cadre du FONGECIF

Le salarié peut solliciter la prise en charge de toute ou partie de sa formation auprès du FONGECIF dans le cadre d'un congé individuel de formation à plein temps.

Si le FONGECIF accepte cette prise en charge, le contrat de travail du salarié est alors suspendu jusqu'à l'issue de sa période de formation.

Au terme de celle-ci, son contrat de travail sera rompu d'un commun accord pour motif économique sauf si le Groupe est en mesure de lui proposer un poste correspondant à sa nouvelle qualification professionnelle.

➢ Formation hors du cadre du FONGECIF

Si le FONGECIF refuse le dossier de demande du salarié concerné ou si le salarié souhaite bénéficier d'une formation dispensée par un organisme de son choix dûment agréé par le Groupe, la société prend à sa charge les frais pédagogiques de formation dans la limite de 7.000 € HT auxquels s'ajoutent les allocations dues au titre du DIF/CPF.

Le salarié quitte alors immédiatement la société dans le cadre d'une rupture d'un commun accord de son contrat de travail pour motif économique.

Le salarié qui quitte la société dans le cadre d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique bénéficie de l'indemnité de départ volontaire telle que prévue à l'article 16 ci-dessous.

Le salarié concerné qui suit la totalité du cursus de formation pour lequel la société a pris en charge les frais pédagogiques, bénéficie, au terme de celui-ci et dans la limite de 3 mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un conseiller de l'EMC ou d'un cabinet spécialisé choisi par la société.

Article 12 Indemnité différentielle de rémunération

Dans l'hypothèse où un salarié, dans le cadre de son départ volontaire externe, se repositionnerait sur un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de sa société d'origine, la Direction versera une indemnité différentielle de rémunération calculée selon les modalités suivantes.

Le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- faire l'objet d'un départ volontaire et avoir conclu une rupture d'un commun accord de son contrat de travail pour motif économique ;
- se repositionner sur un nouvel emploi salarié dans un délai maximum de 6 mois à compter de la rupture du contrat de travail ;
- percevoir au titre de son nouvel emploi, un salaire net moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe Carrefour.

Cette indemnité est évaluée au moment de l'embauche et calculée en prenant en compte l'écart existant entre le salaire mensuel moyen net perçu au cours des 12 derniers mois *(à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, des primes et des indemnités n'ayant pas le caractère de salaire)* et le salaire net moyen mensuel que percevra le salarié pendant les 12 premiers mois *(ou moins en cas de CDD inférieur à 12 mois)* dans son nouvel emploi.

Cet écart mensuel est plafonné à 300 euros nets.

L'indemnité couvre une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise.

Elle est versée en deux fractions égales dans un délai d'un an à compter de la date d'embauche définitive :

- Le premier versement est effectué immédiatement après l'embauche définitive ;
- Le second versement est effectué au plus tôt 12 mois après le premier versement.

Article 13 Dispositifs d'accompagnement des salariés âgés de plus de 57 ans

Le salarié âgé de 57 ans ou plus qui quitte l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire tel que défini au présent accord-cadre, peut bénéficier, s'il en fait la demande et s'il remplit les conditions requises par les dispositions légales applicables, d'une participation de l'entreprise au versement qu'il effectue auprès de l'Urssaf ou de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse *(CNAV)*.

Cette participation de l'Entreprise est de 50% du coût total du versement ou de la régularisation effectué*(e)* dans la limite de 18 trimestres validés et de 2 000 euros bruts par trimestre validé, sur présentation des justificatifs attestant de son versement ou de sa régularisation auprès de la CNAV et notamment du formulaire "Confirmation d'une demande de versement" et de la copie de la notification d'admission au rachat délivré par la Caisse.

En matière de cotisations sociales et fiscales, le montant de cette indemnité relève des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de son versement.

Article 14 Aides à la mobilité géographique externe

Dans le cas où la réalisation du projet professionnel nécessiterait un changement de résidence principale dans les 12 mois suivant la rupture du contrat de travail (le nouveau lieu de travail étant situé à plus de 30 km aller simple ou à une heure de trajet aller simple du domicile du salarié et entraînant un allongement du temps de trajet quotidien), le salarié bénéficie des mesures suivantes, en complément des prestations versées par l'organisme collecteur du 1% logement.

➢ Prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement sont pris en charge par la société d'origine sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif est effectué par la société d'origine du salarié qui acquitte directement la facture.

Lorsque le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société prend en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

➢ Prise en charge des frais d'entretien d'embauche

Dans la limite des 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail, le salarié bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement famille pour se rendre à des entretiens d'embauche, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France. L'entretien de recrutement ou d'embauche doit avoir été préalablement validé par l'EMC.

➢ Indemnité d'installation dite « prime de rideau »

Dans un délai maximum de 3 mois suivant l'installation, une indemnité d'un mois de salaire mensuel brut de base et qui ne peut être inférieure à 2500 euros bruts si applicable est versée au salarié concerné par le déménagement, sur présentation de justificatifs.

Article 15 Espace Mobilité et Compétences (EMC)

Pour accompagner les salariés et les orienter dans leur mobilité, il est prévu de mettre en œuvre un Espace Mobilité et Compétences.

En tout état de cause, le suivi ne pourra se poursuivre au-delà d'une annéeà compter de la date d'entrée du salarié dans le dispositif de volontariat *(validation de la candidature de mobilité interne ou externe)*.

Article 15.1. Rôle de l'Espace Mobilité et Compétences

L'EMC est chargé d'accompagner les projets internes et externes des salariés bénéficiaires d'un départ ou d'une mobilité volontaire dans le cadre du présent accord-cadre.

Les principales missions de l'EMC sont, dans le cadre du volontariat, les suivantes :

- il informe les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement dans le cadre du présent accord-cadre,
- il constitue et tient à jour le portefeuille des opportunités d'emplois externes,
- il accompagne les projets personnels (*emploi externe, création ou reprise d'entreprise, formation, ...*)

L'EMC accompagne donc les salariés concernés par le présent accord-cadre en 5 étapes :

- accueil/écoute/information et conseil ;
- élaboration et validation du projet professionnel ;
- recherche et positionnement sur les postes disponibles ;
- accès aux opportunités et positionnement sur les offres ;
- accompagnement vers la nouvelle fonction jusqu'à l'intégration.

L'accès à l'EMC repose sur le volontariat. Dans le cadre de leur mission, les conseillers conserveront confidentielles les informations à caractère privé communiquées par les salariés.

Le salarié concerné bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France, pour se rendre à l'EMC si celui-ci se trouve à une distance supérieure au trajet entre son domicile et son lieu de travail habituel.

Article 15.2. Composition de l'EMC

L'EMC est composé de conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel, et de conseillers internes appartenant à l'Espace Emploi France du Groupe Carrefour.

Article 15.3. Moyens et localisation

Au sein de l'EMC, les salariés disposeront notamment des moyens suivants :

- espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateur équipé d'Internet et d'un système de gestion des offres ;
- salle de réunion / de formation mise à disposition en tant que de besoin ;
- salle de documentation avec annuaires professionnels, journaux et presse régionale, nationale et spécialisée ;
- photocopieuse, imprimante et fax ;
- ...

Article 15.4. Interventions de l'EMC

Dans certains cas un bilan d'orientation professionnelle peut s'avérer nécessaire. Dans ce cas la décision est prise par la Direction des Ressources Humaines sur proposition de l'Espaces Mobilité et Compétences.

➢ Entretien d'accueil

Ce premier entretien a pour objet de :

- permettre au salarié d'exprimer ses attentes et d'exposer ses contraintes pour que le conseiller puisse lui apporter l'assistance la plus adaptée,
- recueillir les informations qui seront nécessaires pour procéder au plus tôt à un positionnement professionnel (qualification, lieu de résidence, projets envisagés ...),
- proposer au candidat un programme d'actions à entreprendre pour être le plus rapidement possible opérationnel dans ses démarches,
- inviter le salarié à participer aux animations et ateliers qui seront organisés au sein de l'Espace mobilité et Compétences.

➢ Le bilan d'orientation professionnelle

Le bilan d'orientation professionnelle a pour objectif de permettre au salarié de :

- préciser sa situation actuelle et analyser ses besoins,
- appréhender les compétences issues de son parcours professionnel, son métier actuel, son environnement,
- analyser les points clés du parcours,
- identifier ses motivations,
- définir les principales caractéristiques de sa personnalité,
- déterminer ses attentes en matière de mobilité,
- déterminer ses freins et les facteurs clés de succès.

➢ Élaboration et validation du projet professionnel

Il s'agit de valider la pertinence du projet professionnel par rapport aux compétences du salarié et au regard des opportunités et des potentialités du bassin d'emploi et de mettre en œuvre le plan d'actions le mieux adapté (repositionnement dans une fonction du Groupe, mobilité externe vers un emploi salarié, projet de création ou reprise d'entreprise...).

➢ Recherche et positionnement sur les postes disponibles

À partir du projet professionnel validé, un accompagnement est proposé au salarié visant à :

- lui présenter des offres internes et/ou externes correspondant à son projet professionnel,
- cibler la prospection en fonction des projets validés,
- mobiliser des réseaux appropriés (cabinets de recrutement par exemple),
- identifier ses savoir-faire spécifiques acquis susceptibles d'intéresser les entreprises qui recrutent,
- l'aider à détecter et valoriser des compétences spécifiques susceptibles d'intéresser les entreprises,
- l'accompagner, le cas échéant, dans un projet de reconversion, en tenant compte des besoins du marché du travail local.

➢ Accès aux opportunités et positionnement sur les offres

Les salariés ont accès à l'ensemble des opportunités recueillies qui sont mises à leur disposition dans l'Espace Mobilité et Compétences ou par tout autre moyen.

Chaque salarié est actif dans sa recherche et dans l'aboutissement de son projet professionnel. Les conseillers de l'EMC ont pour mission d'informer, d'aider, d'accompagner, mais ils n'ont pas vocation à se substituer au salarié dans sa démarche active de recherche.

➢ Parcours d'intégration et suivi dans la nouvelle fonction

Une fois la solution professionnelle mise en œuvre, les conseillers de l'EMC suivent le salarié durant la période d'essai ou d'adaptation dans ses nouvelles fonctions (entretien téléphonique ou individuel, ...).

Sur la base d'échanges réguliers avec son conseiller, le salarié bénéficie de conseils et d'un appui pour surmonter les éventuelles difficultés d'intégration, et afin de minimiser les risques d'échec.

En tout état de cause, le suivi ne pourra se poursuivre au-delà d'une année à compter de la date d'entrée du salarié dans le dispositif de volontariat.

CHAPITRE 5 INDEMNITÉS DE RUPTURE POUR DÉPART VOLONTAIRE EXTERNE

Les salariés dont le départ volontaire externe aura été validé et dûment formalisé et dont le contrat sera rompu pour motif économique en application des dispositions du présent accord-cadre bénéficieront des indemnités suivantes.

Article 16 Indemnité de Départ Volontaire

Le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire correspond au montant de l'indemnité de licenciement pour motif économique prévue par la convention collective de branche applicable ou les accords collectifs applicables à la société au moment de la rupture du contrat de travail.

Article 17 Indemnité Supplémentaire

En sus de l'Indemnité de Départ Volontaire, une Indemnité Supplémentaire basée sur le salaire « plein tarif » est versée au salarié au moment de la rupture de son contrat de travail.

Le montant de cette indemnité varie selon l'ancienneté et est exprimé en mois de salaire "plein tarif" dans les conditions suivantes :

- 3 mois de salaire bruts pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire bruts pour les salariés ayant de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire bruts pour les salariés ayant de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire bruts pour les salariés ayant de 15 à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de salaire bruts pour les salariés ayant de 20 à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 8 mois de salaire bruts pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

Article 18 Indemnité pour aboutissement rapide de projet

Article 18.1. Conditions d'obtention

Les projets professionnels doivent être concrétisés par la signature d'un contrat de travail pour ouvrir le droit au bénéfice de l'indemnité pour aboutissement rapide :

- CDI
- CDD de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un CDI
- Contrat d'intérim de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un CDI
- Contrat de la fonction publique de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un contrat en CDI.

Les créateurs ou repreneurs d'entreprise peuvent également prétendre au bénéfice de l'indemnité pour aboutissement rapide de projet.

Article 18.2. Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la rapidité avec laquelle le salarié aura concrétisé son projet dans les conditions suivantes :

- **Pour les salariés n'ayant pas choisi d'adhérer au congé de reclassement** : le salarié perçoit une indemnité équivalente aux allocations de reclassement dont il aurait bénéficié en cas

d'adhésion (y compris pendant la durée théorique) sous réserve que la concrétisation justifiée de son projet intervienne pendant la durée théorique de préavis. Il bénéficie d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué ;

- **Pour les salariés ayant choisi d'adhérer au congé de reclassement :** le salarié perçoit une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de reclassement hors préavis théorique restant à courir (date de présentation du justificatif / date de fin théorique du congé de reclassement). La part éventuelle de l'allocation de reclassement correspondant au préavis théorique restant à courir est versée au salarié sous forme d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

Article 18.3. Modalités de versement

L'entreprise verse au salarié l'indemnité pour aboutissement rapide de projet sur présentation de tout justificatif valable attestant de son embauche ou de la création/reprise d'entreprise.

TITRE 2 GARANTIES COLLECTIVES DES SALARIES APRÈS APPLICATION DES CRITÈRES D'ORDRE

Le présent titre vise à déterminer les mesures d'accompagnement dont bénéficieront les salariés confrontés à un projet de réorganisation ou de restructuration pouvant entrainer des licenciements pour motif économique, c'est-à-dire lorsque l'application des critères d'ordre de licenciement est légalement requise.

CHAPITRE 6 DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

Les mesures prévues au présent chapitre sont réservées aux salariés concernés par un PSE. Elles ne se cumulent pas avec les mesures prévues par chaque société dans le cadre de la mobilité liée à la gestion habituelle des carrières.

L'EMC est chargé d'accompagner les salariés pendant cette phase de reclassement interne, comme défini au Chapitre 9 ci-dessous.

Article 19 Obligation préalable de recherche de reclassement interne

Avant toute notification de licenciement pour motif économique, la Direction recherchera les possibilités de reclassement au sein du Groupe et les proposera aux salariés dont le licenciement est envisagé.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-4-1 du Code du travail, il sera demandé aux salariés concernés s'ils accepteraient de recevoir des offres de reclassement hors du territoire français, dans les autres entités du Groupe, et sous quelles conditions (notamment en termes de rémunération et de localisation).

Les salariés bénéficieront d'un délai de six jours ouvrables pour manifester leur accord et préciser, le cas échéant, les restrictions à cette acceptation. L'absence de réponse dans ce délai vaudra refus de recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

Chaque salarié concerné recevra une liste détaillée des postes disponibles dans le Groupe correspondant à sa qualification, si de tels postes ont pu être identifiés.

Ainsi, à titre individuel, les propositions de reclassement internes au Groupe, tenant compte des éventuelles restrictions apportées par les salariés concernés, sont adressées par courrier recommandé avec accusé de réception (ou remis en main propre contre décharge), sur lequel figure les éléments d'information sur le poste proposé, dont notamment :

- la société d'accueil et la localisation du poste,
- l'intitulé du poste et son descriptif,
- la classification et le niveau,
- la convention collective de branche éventuellement applicable,
- la rémunération contractuelle,
- la durée du travail,
- les conditions d'emploi spécifiques à l'activité exercée (clauses diverses particulières),
- la date de prise de fonction,
- la période d'adaptation.

À réception de ce courrier, le salarié dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour confirmer par écrit son intérêt pour le poste proposé. À défaut de réponse dans ce délai, la société considérera qu'il s'agit d'une réponse négative.

Un même poste peut être accessible à plusieurs salariés. Dans ce cas la proposition sera faite à tous les salariés susceptibles d'accéder à ce poste. Si plusieurs salariés acceptent le poste, celui-ci sera attribué selon l'ordre de priorité suivant :

- salarié qui, en application des critères d'ordre, a le plus de points ;
- si une sélection devait encore être opérée, salarié bénéficiant de la plus grande ancienneté.

Article 20 Modalités du reclassement interne

Article 20.1. La formation

Des programmes de formation d'adaptation ou de reconversion professionnelle individuelle, tels que définis aux articles 25.1 et 25.2 ci-dessous peuvent également être mis en place.

En complément de ces programmes, les salariés concernés pourront, à leur initiative, mobiliser leurs droits acquis au titre du DIF tels que mentionnés sur leur CPF ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte à compter du 1er janvier 2015.

Article 20.2. Intégration dans la nouvelle fonction - Période d'adaptation

Un parcours d'intégration sera défini par concertation entre la hiérarchie d'accueil et le salarié.

Une fois la décision de mobilité prise par le salarié concerné et la hiérarchie d'accueil, le parcours d'intégration du salarié dans sa nouvelle fonction comprendra une période d'adaptation d'une durée maximale de 12 semaines suivant son premier jour dans la société d'accueil.

Durant cette période le salarié reste rattaché administrativement à sa société d'appartenance. Il continue ainsi à bénéficier de son statut social et de sa rémunération habituels.

Au terme de cette période un bilan sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines de la société d'accueil permettant au salarié de confirmer sa décision ou de se rétracter. Une copie de ce bilan sera adressée à la Direction des Ressources Humaines de la société d'origine.

En cas de rétractation, le salarié pourra se voir proposer, dans la mesure du possible, un autre poste dans le cadre du reclassement interne. À défaut, les autres mesures du présent accord pourront lui être appliquées.

Article 21 Garanties sociales accordées aux salariés en phase de reclassement interne

Article 21.1. Reprise de l'ancienneté

La reprise de l'ancienneté au sein du Groupe est garantie à chaque salarié en reclassement interne.

Article 21.2. Indemnité différentielle de rémunération

À l'issue de la période d'adaptation et si celle-ci s'avère concluante, le salarié reclassé bénéficie des conditions salariales en vigueur au sein de la société d'accueil.

Dans l'hypothèse où le poste de reclassement entrainerait pour le salarié une baisse de sa rémunération annuelle brute « plein tarif » à temps de travail équivalent, la société d'origine accordera au salarié concerné une indemnité destinée à compenser sur 24 mois le différentiel de salaire entre son ancienne rémunération annuelle brute « plein tarif » et la rémunération annuelle brute « plein tarif » accordée pour ce poste au sein de la société d'accueil.

Cette indemnité a vocation à indemniser le salarié pour le préjudice qu'il subit du fait des conséquences de son reclassement dans le poste concerné.

Ce différentiel est versé en deux annuités à terme à échoir:

- la 1ère versée à l'issue de la période d'adaptation si celle-ci est concluante ;
- la 2nde au terme de la 1ère année passée dans la nouvelle fonction, après examen d'une éventuelle évolution de la rémunération par la société d'accueil.

Article 21.3. Formalisation du reclassement interne

Le reclassement interne au sein de la même société, sera formalisé par un avenant au contrat de travail.

Le reclassement au sein d'une société différente du Groupe sera formalisé par la signature d'un nouveau contrat de travail avec la société d'accueil aux conditions applicables dans cette dernière notamment en matière de statut collectif.

Article 22 Accompagnement à la mobilité géographique

Par mobilité géographique, il est entendu une mobilité vers un poste situé à plus de 30 km aller simple ou à une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, entrainant un allongement de la distance ou de son temps de trajet quotidien.

Article 22.1. Voyage de reconnaissance

Le salarié s'engageant dans une mobilité géographique bénéficie :

- d'un crédit de 3 jours de congés exceptionnels rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil ;
- de la prise en charge des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement pour le salarié et son conjoint[4] le cas échéant, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Article 22.2. Prise en charge des frais durant la période d'adaptation

Durant la période d'adaptation telle que visée à l'article 20.2 ci-dessus, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié sur le site d'accueil sont pris en charge selon les modalités suivantes et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France :

- frais d'hôtel ou loyer d'un logement (formule la plus économique).
- un aller/retour hebdomadaire pour rentrer à son domicile.

[4] Tel que défini à l'article 7.1 ci-dessus.

Article 22.3. Mesures après reclassement sans déménagement

➢ Prise en charge du coût supplémentaire de transport

Les salariés acceptant un reclassement interne qui implique une mobilité géographique et qui entraîne une augmentation de leurs coûts de transport bénéficient, sur justificatifs, d'une prise en charge du coût supplémentaire dans la limite de 100 km sur la base d'un aller-retour quotidien pour une période maximale de 12 mois (sur la base de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France).

➢ Indemnité de sauvegarde de l'emploi

Afin de reconnaître les efforts des salariés acceptant une mobilité géographique pour sauvegarder leur emploi, une indemnité de sauvegarde de l'emploi correspondant à 1 mois de salaire mensuel brut de base sera versée aux salariés par leur société d'origine.

Cette indemnité ne vient pas se cumuler à d'éventuels dispositifs existant déjà dans la société d'origine ou dans la société d'accueil et destinés à accompagner ou inciter à la mobilité interne.

Elle est versée au jour du reclassement effectif, à l'issue de la période d'adaptation.

En matière de cotisations sociales et fiscales, le montant de cette indemnité relève des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de son versement.

Article 22.4. Mesures après reclassement avec déménagement

Pour ouvrir droit aux mesures prévues au présent article, le déménagement du salarié doit avoir lieu dans les 12 mois suivant la date de sa nouvelle affectation.

Après la signature du nouveau contrat de travail dans la société d'accueil, ou de l'avenant au contrat de travail, le salarié bénéficie des dispositions suivantes qui viennent en complément des prestations versées par l'organisme collecteur du 1% Logement.

➢ Prise en charge de la recherche du nouveau logement

Le salarié bénéficie des mesures suivantes :

- 2 jours de congés exceptionnels ;
- Frais de transport et d'hébergement du conjoint et éventuellement des enfants à charge au sens fiscal, dans la limite de 2 voyages, sur justificatifs, en application des barèmes de la procédure applicable au sein du groupe Carrefour en France.

Par ailleurs, le salarié se verra proposer le conseil d'un spécialiste du logement dans le cadre de l'achat ou de la vente d'une résidence.

➢ Indemnité forfaitaire de double résidence

Les salariés (*propriétaires ou locataires*) peuvent bénéficier d'une indemnité calculée sur la base du nouveau loyer et plafonnée à 1.000 euros bruts si applicable par mois complet dans la limite de 3 mois.

➢ Prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement sont pris en charge par la société d'origine sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Gr. Le choix définitif est effectué par la société d'origine

du salarié qui acquitte directement la facture. Toutefois, le salarié demeure responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Lorsque le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société d'origine prend en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

En outre, le salarié bénéficie de 3 jours de congés exceptionnels payés.

➢ Indemnité d'installation dite « prime de rideau »

Dans un délai maximum de 3 mois suivant l'installation, une indemnité d'un mois de salaire mensuel brut de base et qui ne peut être inférieure à 2.500 euros bruts est versée au salarié concerné par le déménagement, sur présentation de justificatifs.

➢ Aides à l'installation

Des prestations peuvent être prises en charge par le dispositif Avance Loca-pass ou Aide Mobili-pass et les autres dispositifs propres à Action Logement.

Les prestations qui s'appliqueront à ce titre seront celles en vigueur au moment où le salarié est en droit d'en bénéficier.

➢ Aide à l'emploi du conjoint[5]

Si la nouvelle affectation du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par l'EMC.

Cette assistance prend la forme suivante :

- élaboration ou mise à jour du curriculum vitae,
- formation aux techniques de recherche d'emploi,
- mise à disposition d'offres locales d'emploi.
- actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du conjoint est adapté en fonction de son statut d'origine {salarié du secteur privé ou salarié du secteur public).

➢ Indemnité de mobilité

Une indemnité correspondant à 3 mois de salaire mensuel brut de base sera versée par la société d'origine.

Cette indemnité ne vient pas se cumuler à d'éventuels dispositifs existant déjà dans la société d'origine ou dans la société d'accueil et destinés à accompagner ou à inciter à la mobilité interne (prime de mobilité, ...).

Elle est versée pour moitié à l'issue de la période d'adaptation, le reliquat étant versé au terme d'une année passée dans la nouvelle affectation.

En matière de cotisations sociales et fiscales, le montant de cette indemnité relève des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de son versement.

---

5 Tel que défini à l'article 7.1 ci-dessus.

CHAPITRE 7 DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT EXTERNE

Ce dispositif a pour objectif d'accompagner les salariés concernés par le projet de licenciements collectifs pour motif économique dans la réalisation d'un projet professionnel à l'extérieur du Groupe.

Article 23 Le congé de reclassement

Les salariés visés par les critères d'ordre de licenciement qui n'auront pas pu trouver une solution de reclassement au sein du Groupe se verront notifier leur licenciement pour motif économique. Dans le cadre de cette notification, il leur sera proposé d'adhérer au dispositif du congé de reclassement. Les salariés disposeront d'un délai de 8 jours à compter de la notification du licenciement pour adhérer ou non au congé de reclassement. Le silence du salarié dans ce délai sera considéré comme un refus d'adhérer à ce dispositif.

En cas d'acceptation, le congé de reclassement débutera à l'expiration du délai de 8 jours visé ci-dessus. L'expiration du contrat de travail sera alors reportée à l'issue du congé de reclassement.

Si le projet professionnel n'est pas mis en œuvre à l'issue du congé, le salarié bénéficiera alors des droits à l'assurance chômage dans les conditions légales, conformément à l'article 1er du Règlement général annexé à la Convention d'assurance chômage du 14 mai 2014.

Article 23.1. Accord sur les conditions particulières du congé de reclassement

Sur la base du compte-rendu d'entretien d'évaluation et d'orientation remis par l'EMC, concernant les actions à mettre en œuvre pour faciliter le reclassement du salarié, la Direction formalise le déroulement du congé de reclassement dans un document intitulé « Charte d'engagement réciproque dans le cadre du congé de reclassement ».

Cette charte précise notamment :

- le terme du congé de reclassement,
- les prestations de l'EMC,
- éventuellement la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions,
- l'obligation faite au salarié de se consacrer à plein temps à l'élaboration et à la réalisation de son projet professionnel.

Ce document rappelle par ailleurs :

- la rémunération du salarié pendant la période du congé excédant le préavis ainsi que les engagements du salarié et les conditions de rupture du congé,
- l'obligation faite au salarié de donner suite aux convocations qui lui seront adressées par la cellule d'accompagnement.

Ce document est établi en double exemplaire dont un est remis au salarié. Les deux exemplaires doivent être signés par l'employeur et par le salarié et ce, préalablement à la réalisation des actions prévues.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours à compter de sa présentation pour le signer.

Si, à l'issue de ce délai, le document n'est pas signé, l'employeur lui notifie la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception. Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixe le terme de la suspension du préavis.

Article 23.2. Durée du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement est égale à 6 mois préavis inclus pour les salariés de moins de 45 ans. Elle est portée à 7 mois pour les salariés dont l'âge est compris entre 45 ans et moins de 50 ans et à 9 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Article 23.3. Prestations durant le congé de reclassement

Le congé de reclassement permet aux salariés licenciés de bénéficier des prestations suivantes :

- Entretien d'évaluation et d'orientation

Le congé de reclassement débute par un entretien d'évaluation et d'orientation qui a pour objet de définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de déterminer ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de cet entretien, le conseiller de l'EMC rédige un document remis au salarié et à la Direction des Ressources Humaines de la société concernée qui formalise, le cas échéant, le contenu des actions nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel du salarié (actions de formation, actions de validation des acquis de l'expérience...) ainsi que la durée estimée de ces actions et les différentes étapes de leur mise en œuvre.

Le contenu du congé de reclassement est définitivement arrêté et proposé au salarié dans un document élaboré par la société au vu des résultats de l'entretien d'évaluation et d'orientation et, si nécessaire, du bilan de compétences.

- Bilan de compétences

Lorsque l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, l'EMC informe le salarié qu'il a la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences. Le salarié doit alors en faire la demande écrite.

La réalisation de ce bilan repose sur la signature d'une convention tripartite spécifique entre l'employeur, l'organisme prestataire et le salarié.

Le choix de l'organisme est effectué par la société employeur qui prend en charge le coût du bilan de compétences.

Le salarié est tenu de remettre à l'EMC la synthèse de son bilan sur laquelle figurent le projet professionnel et le plan d'action, afin que ce dernier puisse réaliser sa mission.

- Les actions de formation et les démarches en vue d'obtenir la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Le salarié peut bénéficier, pendant son congé de reclassement, d'actions de formation nécessaires à son reclassement. Le salarié peut également, pendant ce congé, faire valider les acquis de son expérience ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation. Ces actions doivent être définies en cohérence avec la formation souhaitée et les possibilités de reclassement existantes dans le bassin d'emploi ou dans un autre bassin s'il existe des perspectives de mobilité. Les actions de formation doivent être en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper.

Article 23.4. Rémunération pendant le congé de reclassement

Durant le congé de reclassement, la rémunération est prise en charge différemment, selon la période :

➢ Période correspondant à la durée du préavis

Le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement versée à titre de salaire pour cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales.

➢ Période excédant la durée du préavis

Le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du salaire brut « plein tarif », calculé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.
Le montant brut de l'allocation ne devra pas être inférieur à 85% du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

En l'état de la règlementation actuellement applicable, l'allocation de reclassement est exonérée des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale et d'assurance chômage, dans la limite de la durée maximale légale du congé de reclassement. Elle est en revanche soumise à la CSG et à la CRDS. Elle est susceptible d'être soumise aux cotisations de retraite complémentaire aux taux en vigueur.

En cas de modification de la législation pendant la durée d'application du présent plan, il sera fait application des évolutions de cotisations et/ou des taux.

L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

Article 23.5. Respect des engagements par le salarié

Avant le terme prévu du congé de reclassement, la société concernée peut, de plein droit, mettre fin au congé de reclassement en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements et en l'absence de motif légitime.

La procédure suivante est alors suivie :

- la société met le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, d'effectuer les actions prescrites ou de répondre aux convocations ;
- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 5 jours ouvrés, la fin de son congé de reclassement lui est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le préavis n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis.

Au-delà du préavis, la date de présentation de la notification de la fin du congé de reclassement fixe le terme du congé de reclassement.

Le salarié peut également renoncer à son congé de reclassement à tout moment sous réserve d'en faire la demande par écrit (lettre recommandée avec accusé réception).

Article 23.6. Situation du salarié en congé de reclassement

➢ Congés payés, jours de repos, participation et intéressement

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures au congé de reclassement peuvent être pris avant l'entrée en congé de reclassement ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice à l'issue du préavis.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, l'intéressé n'acquiert pas de droits à congés payés ni de droits aux jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail. Le salarié n'acquiert également aucun droit relatif à la participation ou à l'intéressement le cas échéant.

➢ Indemnité de licenciement et indemnité complémentaire préjudicielle

L'indemnité de licenciement et l'indemnité complémentaire préjudicielle telles que visées au Chapitre 8 ci-dessous sont versées au terme du congé de reclassement.
La période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base pour le calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du congé de reclassement n'est pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

➢ Couverture sociale et complémentaire

Durant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conserve :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidités-décès dont il relevait antérieurement,
- en cas de maladie, le droit de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Au terme du congé maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé de reclassement n'est pas atteinte,
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions de congé de reclassement,
- le bénéfice du maintien des régimes de mutuelle, prévoyance ainsi que de retraite complémentaire dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations, sous réserve de confirmation des organismes assureurs et le cas échéant d'un accord collectif spécifique.
- La période de congé de reclassement est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

➢ Cas de suspension du congé

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. À l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau de son congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Au retour du congé de maternité, la salariée bénéficie d'un accompagnement par l'EMC d'au moins 4 mois.

Le congé de reclassement peut également être suspendu pendant des périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à

durée déterminée ou de contrats de travail temporaire tels que mentionnés à l'article 1233-72-1 du Code du travail. Le terme initial du congé de reclassement sera alors reporté à due concurrence des périodes de travail effectuées.

➢ Motifs de rupture du congé de reclassement

- *Salarié retrouvant un emploi ou ayant finalisé son projet professionnel*

Durant le congé de reclassement, le salarié qui trouve un nouvel emploi, ou qui a finalisé son projet professionnel, en informe dans les meilleurs délais la Direction des Ressources Humaines de sa société par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement.

Au cas où le salarié ne serait pas intégré dans son poste de travail chez le nouvel employeur après la période d'essai, le Groupe s'engage à le faire bénéficier à nouveau des prestations de l'EMC pendant 3 mois. Dans cette hypothèse, le paiement de l'allocation de reclassement ne serait pas repris.

- *Salarié demandant à interrompre son congé de reclassement*

Le salarié peut à tout moment demander à interrompre son congé de reclassement. Il doit alors en faire la demande écrite (en lettre recommandée avec accusé deréception) auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa société.

- *Salarié ne respectant pas les engagements pris*

Si la mise en demeure de la société susmentionnée n'a pas été suivie d'effet, la Direction met fin au congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de réception marque la fin du congé de reclassement.

Article 23.7. Indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement

➢ Cas du salarié retrouvant un emploi ou ayant finalisé son projet professionnel

Le salarié bénéficiant d'un reclassement externe en contrat à durée indéterminée ou en contrat temporaire / CDD de 6 mois et plus avant la fin du congé de reclassement, perçoit une indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement, dont le montant correspond à la capitalisation du solde du congé de reclassement restant à courir entre la date de concrétisation et l'échéance du congé de reclassement initialement fixée.

➢ Cas du salarié demandant à interrompre son congé de reclassement sans projet validé ou cas du salarié ne respectant pas les engagements

Dans ces cas, selon que la rupture du congé de reclassement intervient pendant ou après le préavis, le salarié se voit appliquer la règle suivante :

- rupture pendant le préavis : paiement du reliquat de préavis sous forme d'indemnité compensatrice,
- rupture du congé après l'expiration du préavis : dans ce cas, le solde de l'allocation de congé de reclassement n'est pas dû.

Article 24 Aides à la mobilité géographique externe

Article 24.1. Prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement sont pris en charge par la société d'origine sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif est effectué par la société d'origine du salarié qui acquitte directement la facture. Toutefois, le salarié reste responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'au salarié remplissant les conditions suivantes :

- avoir, avant la fin du préavis ou la fin du congé de reclassement en cas d'adhésion du salarié concerné à ce dispositif, retrouvé un nouvel emploi à durée indéterminée, à l'extérieur du Groupe et distant de plus de 30 km ou à une heure de trajet simple du domicile du salarié entraînant un allongement de son temps de trajet quotidien;
- avoir déménagé dans les 12 mois suivant son embauche chez son nouvel employeur.

Article 24.2. Aide à l'emploi du conjoint[6]

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par EMC.

Cette assistance prend la forme suivante :

- élaboration ou mise à jour du curriculum vitae,
- formation aux techniques de recherche d'emploi,
- mise à disposition d'offres locales d'emploi,
- actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du conjoint est adapté en fonction de son statut d'origine (salarié du secteur privé ou salarié du secteur public).

Article 25 Actions de formation

Dans le cadre des reclassements externes, les salariés peuvent bénéficier d'actions de formation.
Ces actions doivent, d'une part, être en cohérence avec le projet professionnel identifié et validé du salarié, et d'autre part être un élément favorisant la prise d'emploi ou la concrétisation du projet professionnel.

Article 25.1. Formation d'adaptation

L'accès à un nouveau poste de travail peut être conditionné à la maîtrise de connaissances techniques et/ou de méthodes de travail spécifiques au poste ainsi qu'à l'amélioration des compétences.

La société concernée prend en charge les frais pédagogiques liés à ces formations et/ou au bilan de compétences, afin de permettre une adaptation rapide et maîtrisée du nouveau poste.

Ces actions de formation, d'une durée maximale de 12 semaines, doivent être validées par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné sur un poste identifié.

Ce budget de formation d'adaptation vient en complément des éventuels financements publics.

[6] Tel que défini à l'article 7.1 ci-dessus.

Le financement est accordé par la Direction sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Dans ce cas les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2.500 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France et dans la limite de 15 jours ouvrés de formation;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses indemnités dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Article 25.2. Les formations de reconversion vers un nouveau métier

En cas de difficulté de repositionnement professionnel d'un salarié sur son métier, et pour lui permettre d'accéder à des métiers plus porteurs, des actions de formation de reconversion, d'une durée maximale de 24 semaines, peuvent être définies entre le salarié et l'EMC. Dans ce cas, la société prend en charge les frais pédagogiques liés à ces formations, en complément des éventuels financements publics.

Ce budget est modulable en fonction de la technicité des métiers et de la formation suivie.

Ces actions de formation doivent être validées par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné.

Le financement est accordé par la Direction sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés et les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu. Dans ce cas, les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT auquel peuvent s'ajouter les droits acquis au titre du DIF/CPF ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Le salarié concerné qui suit la totalité du cursus de formation pour lequel la société a pris en charge les frais pédagogiques, bénéficie, au terme de celui-ci et dans la limite de 3 mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un conseiller de l'EMC ou d'un cabinet spécialisé choisi par la société, le cas échéant, même après l'expiration du congé de reclassement.

Article 25.3. VAE et formations diplômantes

Le salarié désireux d'entrer dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou de suivre une formation diplômante est accompagné et soutenu par la société qui prend en charge les coûts de formation dans les conditions ci-après.

Cette aide est accordée sous réserve que le salarié s'engage à suivre en totalité son programme de formation. Pour les formations dépassant la durée du congé de reclassement prévue dans le cadre du présent titre, la formation devra constituer le projet professionnel à part entière du salarié et être validée par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement futur du salarié concerné.

Dans le cadre de cette démarche et après validation, les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7 000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, ii continue de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Article 26 Différentiel de rémunération

Le bénéfice de « l'Allocation Temporaire Dégressive » (ATD) pour laquelle une convention du FNE peut être sollicitée auprès de la Direccte, est ouvert au salarié dont le reclassement en contrat à durée indéterminée ou déterminée de 6 mois minimum dans une entreprise extérieure au Groupe aurait pour conséquence une baisse du salaire net moyen perçu au cours des douze derniers mois conformément aux articles R. 5123-8 et suivants du Code du travail.

Pour bénéficier de l'ATD, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- faire l'objet d'un licenciement économique (ce qui exclut du dispositif les salariés ayant opté pour un départ volontaire) ;
- se reclasser dans un délai maximum d'un an à compter de la notification de ce licenciement ;
- percevoir, au titre de son nouvel emploi, une rémunération inférieure à celle qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe;
- et adhérer au dispositif de l'ATD dans le délai de 3 mois maximum après son reclassement.

Cette allocation, financée conjointement par l'Etat et par la société, dont la participation est égale à celle versée par l'Etat, est évaluée au moment de l'embauche et calculée forfaitairement en prenant en compte l'écart existant entre le salaire moyen net perçu au cours des 12 derniers mois (à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des primes et indemnités n'ayant pas le caractère de salaire) et le salaire net que percevra le salarié pendant les 12 premiers mois (ou moins en cas de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois) dans l'emploi de reclassement.

La participation de l'Etat ne peut excéder 200 € (sous réserve d'éventuelles modifications légales ou réglementaires) par personne et par mois, pendant une période ne pouvant excéder 2 ans. Le plafond fixé par l'entreprise est identique.

L'allocation temporaire dégressive est soumise à la CSG et CRDS.

Cette allocation couvre une période de deux ans maximum (période d'essai comprise). Elle est versée en deux fractions égales dans un délai d'un an à compter de la date d'embauche définitive :

- le premier versement est effectué Immédiatement après l'embauche définitive;
- le second versement est effectué au plus tôt 12 mois après le premier versement.

Dans le cas d'un refus de l'administration du travail, la société s'engage à indemniser le salarié dans les mêmes conditions et pour un montant maximum mensuel de 300 €.

La société peut toutefois choisir de ne pas solliciter la Direccte. Dans ce cas, elle s'engage alors à indemniser directement le salarié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent, c'est-à-dire un montant maximum mensuel de 300 €.

Article 27 Frais de déplacement pour des entretiens de recrutement

Le salarié bénéficie d'une prise en charge sur justificatifs des frais de déplacement et de repas engendrés pour passer des entretiens de recrutement, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Cette prise en charge est limitée à la durée du congé de reclassement. Les frais engagés par le salarié devront être validés au préalable par l'EMC ou par la Direction en cas d'absence d'EMC.

Article 28 Accompagnement des créateurs et repreneurs d'entreprise

Les salariés dont le projet professionnel pour leur reclassement externe réside dans la création ou la reprise d'entreprise pourront bénéficier d'un appui spécifique tel que défini ci-après.

Article 28.1. Bénéficiaires

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle d'une entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle ou en société ; en cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise c'est-à-dire :

- soit détenir plus de 50% du capital, seul ou en famille avec au moins 35% à titre personnel ;
- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, que ce soit seul ou en famille avec au moins 25% à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

Article 28.2. Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Le salarié dont le projet de création ou de reprise a été accepté par la Direction après examen de l'EMC, perçoit une indemnité de 8.000 euros bruts versée en 2 parts égales :

- la 1ère moitié versée lors de l'immatriculation au RCS ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF sur présentation de justificatifs ;
- la 2nde moitié versée après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation sur présentation de justificatifs de l'activité réelle.

Il est précisé que l'acceptation de la candidature au vu du projet de création ou reprise d'entreprise ne saurait être analysée comme constituant une validation de la faisabilité ou de la pérennité du projet de création ou de reprise d'entreprise.

Article 28.3. Prêt gratuit à l'entreprise créée

L'entreprise créée ou reprise par un salarié peut bénéficier d'un prêt à taux zéro d'un montant maximum de 15.000 euros. Ce montant est porté à 30.000 euros en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins 2 salariés remplissant les conditions requises soit pour être bénéficiaire de la présente aide, soit en cas de création ou de reprise de franchise d'une enseigne du Groupe.

Les conditions d'attribution de ce prêt sont les suivantes :

- justification de l'immatriculation de l'entreprise ;
- justification des dépenses d'investissement objet du prêt *(factures fournisseurs pro forma)*.

Le montant du prêt est versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les 3 mois suivant l'immatriculation.

Ce prêt sera remboursable sur 7 ans maximum avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements sera déterminé à la fin du troisième mois suivant l'immatriculation.

L'emprunteur doit présenter un bilan et des documents financiers attestant de son activité réelle à l'issue de chaque exercice de 12 mois. A défaut de respecter cet engagement, la déchéance du terme est invoquée et l'intégralité du capital restant dû est remboursée immédiatement en trois échéances mensuelles *(sous réserve des procédures collectives applicables)*.

Article 28.4 Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficient d'actions de formation entrant dans le cadre de leur future entreprise selon les modalités suivantes :

➢ Formation d'adaptation

Dans le cadre de formations d'adaptation validées par l'EMC d'une durée maximale de 12 semaines, les frais pris en charge sont les suivants :

- Frais pédagogiques dans la limite de 2500 euros HT sur présentation de factures ;
- Frais éventuels de transport et d'hébergement dans la limite de 15 jours ouvrés de formation dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Le financement est accordé par la Direction sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continue de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

➢ Formation de reconversion vers un nouveau métier

En cas de difficulté de repositionnement professionnel d'un salarié sur son métier, et pour lui permettre d'accéder à des métiers plus porteurs, des actions de formation de reconversion, d'une durée maximale de 24 semaines, peuvent être définies entre le salarié et l'EMC.

La société prendra en charge les frais suivants dans le cadre de ces actions de formation qui devront être validées par l'EMC :

- Frais pédagogiques dans la limite de 7000 euros HT sur présentation de factures, auxquels s'ajoutent les allocations dues au titre du DIF/CPF agréés par le Groupe et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continue de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Les mesures d'accompagnement de la formation d'adaptation et de reconversion ne se cumulent pas.

De manière générale, les formations accordées aux créateurs/repreneurs d'entreprise ne se cumulent pas avec les formations accordées aux autres salariés bénéficiant d'un reclassement externe.

Le salarié peut, pour compléter les plafonds ci-dessus, mobiliser les droits acquis au titre du DIF tels que mentionnés sur son CPF ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte à compter du 1er janvier 2015.

CHAPITRE 8 INDEMNITÉS LIÉES À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié ayant un projet immédiat dûment justifié et validé par l'EMC ou la Direction, bénéficie d'une dispense de préavis à sa demande. Dans ce cas il bénéficie d'une indemnité compensatrice correspondant à son préavis conventionnel non effectué.

Le salarié qui se voit notifier son licenciement pour motif économique par application des critères d'ordre, perçoit, au moment de la rupture de son contrat de travail :

- l'indemnité de licenciement pour motif économique prévue par la convention collective de branche ou les accords collectifs applicables à sa société de rattachement au moment de la rupture du contrat de travail ;

- une indemnité complémentaire préjudicielle, dont le montant est fixé selon le barème ci-après :

  - 3 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté,
  - 3,5 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté,
  - 4 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté,
  - 4,5 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté,
  - 5 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté,
  - 6 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité complémentaire préjudicielle sont versées au salarié concerné au moment de la rupture du contrat de travail.
En matière de cotisations sociales et fiscales, le montant de ces indemnités relèvent des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de son versement.

CHAPITRE 9 ESPACE MOBILITÉ ET COMPÉTENCES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DES CRITÈRES D'ORDRE

Article 29 Missions de l'Espace Mobilité et Compétences

Article 29.1. Mission de l'EMC dans le cadre de l'application des critères d'ordre

La mission de l'EMC est d'accompagner chaque salarié dans le cadre de son reclassement interne et/ou dans le cadre de son repositionnement professionnel à compter de la notification individuelle de son licenciement et notamment dans le cadre du congé de reclassement.

Dans le cadre de sa mission de repositionnement professionnel, l'EMC présentera à chaque Salarié Actif (tel que défini à l'article 29.3 ci-dessous) et ayant adhéré au congé de reclassement, des offres dont au moins une offre d'emploi déterminée comme Offre Valable d'Emploi (OVE).

Article 29.2. Définition de l'Offre Valable d'Emploi (O.V.E)

L'Offre Valable d'Emploi (O.V.E.) est définie ci-dessous. Cependant le salarié est libre d'accepter une offre qui ne correspondrait pas à cette définition.

1. L'O.V.E. doit correspondre au projet professionnel identifié et validé entre le salarié et son conseiller de l'EMC.

2. L'O.V.E. est une offre d'emploi présentée à un Salarié Actif ayant opté pour le congé de reclassement, dont les spécifications ont été formalisées et confirmées par l'entreprise qui recrute, aux termes d'une définition de poste.

3. L'O.V.E. a pour objet d'aboutir à un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée pouvant aboutir à un CDI ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois.

4. L'O.V.E. est considérée comme telle dès lors que :

- le poste proposé se trouve dans un périmètre géographique :
  - pour le personnel non Cadre : de moins de 50 km du domicile du salarié, ou, moins d'une heure de trajet simple,
  - pour le personnel Cadre : correspondant à la Région administrative du domicile du salarié (exemple: Ile de France, Bourgogne, ...).
- la rémunération n'est pas inférieure à 80% du salaire annuel brut de base avant notification du licenciement et sans que le salaire mensuel brut pour un salarié à temps complet ne soit inférieur au SMIC mensuel.

Toutefois, certains projets validés par le salarié et le conseiller de l'EMC ne justifient pas la présentation d'offres valables d'emploi (exemples : création d'entreprise, formation longue durée...).

Si à l'issue de leur accompagnement (8, 10 ou 12 mois selon l'âge – cf article 30.3 ci-dessous), des Salariés Actifs n'ont pu bénéficier d'aucune O.V.E, la société leur versera une indemnité visant à réparer le préjudice subi. Cette indemnité correspondra à 3 mois de salaire « plein tarif ».

Article 29.3. Définition du Salarié Actif

Est considéré comme salarié actif, celui dont l'implication est intégralement conforme aux dispositions du décret n° 2002-787 du 3 mai 2002 et de la circulaire n° 2002-1 du 5 mai 2002 et qui

respecte les dispositions d'une charte d'engagement qui lui est proposée. Ce qui signifie que durant le congé de reclassement, le salarié s'engage notamment à :

- suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de l'EMC et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé ;
- se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement ;
- mener une démarche personnelle active de recherche d'emploi en liaison avec le prestataire de la cellule d'accompagnement ;
- ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans l'accord de la société.

Pour les salariés n'adhérant pas au congé de reclassement et suivis par l'EMC, la définition du salarié actif est identique sur les 3 premiers points et ils doivent accepter la charte d'engagement réciproque hors du congé de reclassement.

Article 30 Modalités de fonctionnement

Article 30.1. Localisation

L'EMC peut être mis en place soit au sein des délégations régionales du ou des cabinets en charge de l'accompagnement des salariés, soit au sein des locaux des sociétés du Groupe.

Le salarié convoqué à un entretien à l'EMC bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement.

Article 30.2. Moyens

Le dimensionnement de l'accompagnement mis en place sera fonction du nombre de salariés concernés.

Par ailleurs un Chef de Projet est désigné dans le cadre de la mission, afin d'assurer la cohérence des démarches et méthodologies et de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement de l'accompagnement des salariés.

Au sein de l'EMC, les salariés peuvent disposer des moyens suivants :

- espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateur équipé d'Internet et d'un système de gestion des offres ;
- salle de réunion de formation mise à disposition en tant que de besoin ;
- salle de documentation avec annuaires professionnels, journaux et presse régionale, nationale et spécialisée ;
- photocopieuse, imprimante, fax, ...

Les moyens sont ajustés en fonction du nombre de salariés actifs accompagnés au sein de l'EMC.

Article 30.3. Durée d'accompagnement

Les salariés concernés peuvent bénéficier d'un accompagnement pendant 8 mois. Cet accompagnement est porté à 10 mois pour les salariés âgés entre 40 et 50 ans, et à 12 mois pour les salariés de plus de 50 ans au jour de la notification de leur licenciement.

Article 30.4. Méthodologie d'intervention

L'EMC organise des réunions d'information collectives, des entretiens individuels et met à disposition la documentation afin d'informer de la façon la plus complète sur les mesures d'accompagnement du PSE, les salariés visés par les critères d'ordre des licenciements.

➢ Information collective

Les conseillers interviennent pour :

- prolonger le cas échéant les activités de l'EMC durant la phase de volontariat ;
- présenter les intervenants et leur rôle ;
- présenter les prestations attendues ;
- préciser les obligations réciproques des conseillers et des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement ;
- répondre à toute question d'ordre général, permettant de favoriser la mobilisation sur l'objectif de changement d'emploi ;
- présenter les opportunités accessibles et disponibles en interne et en externe et les mesures favorisant la mobilité ;
- aider les personnels à prendre une décision quant aux alternatives qui leur sont proposées : choix du congé de reclassement en leur présentant toutes les précisions utiles relatives à chaque dispositif.

➢ Premier entretien individuel

Chaque salarié adhérent au congé de reclassement est reçu par un conseiller pour un premier entretien individuel approfondi.

Ce premier entretien a pour objectifs :

- d'initier une relation interpersonnelle de conseil et de suivi,
- de pouvoir recueillir les premières informations nécessaires au positionnement professionnel de chaque salarié: qualification, lieu de résidence, attentes...,
- de présenter les opportunités internes disponibles correspondant à la catégorie, voire au métier du salarié,
- d'inviter le candidat à réaliser un « bilan professionnel » personnel, qui permettra de mieux cerner le projet professionnel ou lui proposer, si nécessaire, de réaliser un bilan de compétences.

➢ Bilans

Un bilan personnel et professionnel peut être conçu pour que chaque salarié puisse élaborer un projet professionnel et une stratégie de recherche d'emploi.

Il permet au salarié de disposer des outils opérationnels indispensables à une recherche d'emploi efficace.

Ainsi, le salarié peut déterminer de façon réaliste les possibilités d'évolution professionnelle qui lui sont accessibles compte tenu des échanges sur les réalités du bassin d'emploi, de ses motivations et de

ses potentialités. Ces différents éléments constituent le document de référence sur les engagements réciproques de la société et du salarié en congé de reclassement.

Sur demande du salarié, un bilan de compétence est réalisé si celui-ci n'a pas pu élaborer son projet professionnel avec son conseiller.

➢ Relations avec les employeurs

Une prospection "ciblée" d'offres d'emploi est menée par les conseillers spécialisés, qui s'attachent à développer le cas échéant le portefeuille d'offres d'emploi déjà constitué lors de la réalisation de l'étude d'opportunités. Pour ce faire les conseillers construisent des partenariats avec les employeurs, organisent des rencontres entre les salariés concernés et les employeurs potentiels, etc.

Par ailleurs, l'EMC recherche les potentialités d'emplois, en entretenant des relations avec les organismes et décideurs locaux (entreprises qui ont des projets de développement et/ou qui s'installent, collectivités locales, Administrations, Chambres de commerce, groupements professionnels, agences de développement...) et en effectuant des études de bassin d'emploi.

➢ Accès aux opportunités et suivi des positionnements

Le salarié concerné a accès à l'ensemble des opportunités qui sont mises à sa disposition. Le salarié a toute latitude pour se positionner sur ces offres avec l'aide des conseillers.

Ces offres permettent au salarié de connaître les opportunités correspondant à son projet professionnel en totale collaboration avec le conseiller.

Un suivi individuel de ces positionnements est régulièrement effectué et consigné dans un dossier spécifique.

➢ Ateliers de dynamisation et ateliers spécifiques

Le Salarié Actif suivi au sein de l'EMC est invité à des réunions collectives de mobilisation dans leur action de reclassement.

Elles permettent de faire le point sur les résultats obtenus et d'approfondir certains thèmes.

Le travail s'appuie sur une dynamique de groupe qui permet la participation active de chacun, l'objectif étant de renforcer la confiance de chaque salarié dans ses démarches de changement d'emploi.

De plus, en fonction des besoins des adhérents, peuvent être organisés de manière permanente des ateliers spécifiques sur des thèmes précis.

Exemples :
- élaborer un curriculum vitae ;
- répondre à une annonce ;
- utiliser et développer son réseau de connaissances ;
- contacter spontanément les entreprises ;
- maîtriser les techniques de prise de rendez-vous par téléphone ;
- connaître les techniques d'approche directe du marché (candidatures spontanées, etc.) ;
- former aux techniques d'interviews et de sélection ;
- conduire sa campagne de recherche ;
- préparer l'intégration dans les nouvelles fonctions ; valoriser certaines filières porteuses d'emploi ;
- rencontrer des décideurs d'entreprises qui recrutent; approfondir les entretiens de recrutement ;
- sensibiliser à la création d'entreprise et/ou à la reprise de commerce;

- connaître les tests de recrutement.

Ces ateliers ont pour objectif d'apporter des réponses et des solutions concrètes aux difficultés que peuvent rencontrer les salariés dans leur recherche d'emploi.

➢ Assistance à la création ou reprise d'activité

Les conditions de cette assistance sont identiques à celles mises en œuvre dans le cadre du volontariat.

➢ Relations avec les Institutions publiques

L'EMC assure d'autre part les contacts avec:
- le Pôle Emploi,
- l'APEC,
- les Chambres de commerce,
- les Administrations locales (Mairie, Conseil Général, Préfecture...),
- et tout autre organisme pouvant favoriser le reclassement des salariés.

TITRE 3 CRITÈRES POUR FIXER L'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Pour déterminer l'ordre des licenciements au sein de chacune des catégories professionnelles concernées, les parties conviennent de retenir les critères suivants :

- l'âge,
- l'ancienneté au sein du Groupe,
- la situation de famille,
- la situation de salariés présentant des caractéristiques rendant leur reclassement difficile (handicapés, parents isolés...)
- les qualités professionnelles ; elles sont définies par société selon des outils ou données objectives disponibles.

La définition des catégories professionnelles est la suivante : des salariés exerçant dans l'entreprise, dans l'établissement ou à un échelon inférieur des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Les collaborateurs concernés par les licenciements pour motif économique sont les salariés qui, après application des critères d'ordre au sein de leur catégorie professionnelle, disposent du nombre de points le moins élevé.

En cas d'égalité de points, c'est le salarié qui bénéficie de la plus faible ancienneté dans le Groupe qui se trouve en définitive concerné par le licenciement.

L'application des critères d'ordre s'effectue soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement, soit à un échelon inférieur.

Si des salariés protégés étaient inclus dans une des catégories concernées, ils ne pourraient quitter la société qu'après le déroulement de la procédure spéciale prévue dans ce cas.

Les critères retenus s'apprécient à la date prévue des licenciements dans le calendrier du PSE.

L'âge du salarié

Age	Nombre de point(s) attribué
De 40 ans inclus à moins 45 ans	1 point
De 45 ans inclus à moins 50 ans	2 points
Plus de 50 ans	4 points

L'ancienneté de service dans le Groupe

Il sera attribué aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté au sein du Groupe un nombre de point(s) défini comme suit :

Ancienneté dans le Groupe Carrefour	Nombre de point(s) attribué
Moins de 2 ans	-
De 2 ans inclus à 5 ans exclus	1 point
De 5 ans inclus à 10 ans exclus	3 points
De 10 ans inclus à 15 ans exclus	5 points

De 15 ans inclus à 20 ans exclus	7 points
20 ans et plus	9 points

La situation de famille

Afin de tenir compte de la diversité des situations, les salariés ayant à leur charge (au sens fiscal du terme) un ou plusieurs enfants bénéficieront d'un nombre variable de points attribué en fonction de leur situation conjugale, sous réserve de la communication de cette information par le salarié au plus tard à la date de fin de la période de volontariat le cas échéant, ou à la date qui leur sera communiquée en l'absence de période de volontariat.

	Pas d'enfant	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants	Quatre enfants
Mariage / PACS / Concubinage	-	1 point	2 points	3 points	4 points
Divorce / Séparation	-	2 points	3 points	4 points	5 points
Veuvage / Célibat		3 points	4 points	5 points	6 points

Chaque enfant à charge au-delà du quatrième enfant donnera lieu à l'attribution d'1 point supplémentaire.

Les situations particulières

Les situations suivantes donnent lieu à l'attribution de points sous réserve de la communication de ces informations par le salarié au plus tard à la date de fin de la période de volontariat le cas échéant, ou à la date qui leur sera communiquée en l'absence de période de volontariat :

- Mutation professionnelle : Il sera attribué 3 points aux salariés de plus de quatre ans d'ancienneté ayant accepté une mutation géographique au sein du Groupe, qui a entrainé un déménagement dans les 3 dernières années.

- Travailleurs handicapés :

  - Il sera attribué 5 points aux salariés reconnus handicapés COTOREP.
  - Un salarié atteint d'une maladie grave et de longue durée reconnue par la sécurité sociale ne sera pas compris dans un licenciement pour motif économique (sauf si son maintien dans l'emploi est devenu impossible du fait du projet de restructuration : fermeture d'établissement par exemple).

- Surendettement : Salarié en situation de surendettement reconnu comme tel par la Commission de surendettement: 3 points.

- Personne(s) à charge :

  - Salarié ayant à sa charge une ou plusieurs personnes handicapées (salarié bénéficiaire de l'allocation d'éducation spéciale au titre d'un ou plusieurs enfants handicapés ou adulte bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés) : 4 points.
  - Salarié ayant fiscalement à sa charge une ou plusieurs personnes, autre que ses propres enfants : 2 points

Qualités professionnelles

Le nombre de points attribués à ce critère sera compris entre 2 et 6 points. Il sera défini de la façon suivante suite à entretien annuel réalisé sur l'année en cours ou sur l'année précédente:

- Salarié qui exécute ses missions en deçà des attendus du poste: 2 points
- Salarié qui exécute ses missions conformément aux attendus du poste : 4 points
- Salarié qui exécute ses missions au-delà des attendus du poste : 6 points
- Si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien annuel sur la période visée ci-dessus, il lui est forfaitairement attribué 4 points.

TITRE 4 COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Article 31 Commission paritaire de suivi

Après homologation/validation du PSE et/ou du PDV par le Direccte, une Commission paritaire de suivi (ci-après « **la Commission de suivi** ») de l'application des mesures du PSE et/ou PDV sera mise en place au sein de la société concernée.

Article 31.1. Rôle de la Commission paritaire de suivi

La Commission de suivi a pour rôle :

- de veiller à ce que les différents dispositifs constituant le PSE et/ou PDV soient mis en œuvre jusqu'à ce que leur objet soit complètement réalisé et que, notamment, l'Espace Mobilité Compétences remplisse ses obligations en matière d'aide au repositionnement ;
- de prendre connaissance des comptes rendus d'activité de l'EMC, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution des salariés concernés à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- de prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du PSE et/ou PDV.

Cette Commission de suivi se réunit autant que besoin, selon la nature du projet et, dans tous les cas, au moins tous les mois *(sauf absence de candidatures)*. Elle est informée des démarches des salariés concernés par le PSE et/ou PDV et notamment de l'activité de l'EMC.

Article 31.2. Composition de la Commission de suivi

La Commission de suivi est composée de :

- la Direction ou de son représentant. Celle-ci peut être assistée de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- 6 membres élus au Comité central d'entreprise ou Comité d'entreprise au plus, désignés par ce*(s)* dernier*(s)*et comprenant au moins un membre par organisation syndicale représentée et au moins un membre par collège électoral.

Le représentant de l'EMC est également invité afin d'informer les membres de la Commission sur l'avancement du projet. À cette occasion, des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes sont établis :

- point sur le nombre de rendez-vous effectués avec les salariés ;
- suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;
- tableaux de bord des postes prospectés et proposés.

L'autorité administrative compétente est associée au suivi de ces mesures et invitée à chaque réunion de la Commission de suivi.

Les IRP concernées sont tenues informées des activités de la Commission de suivi au cours de leurs réunions.

Article 31.3. Moyens de la Commission de suivi

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission de suivi est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Leurs frais de déplacement sont remboursés conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

TITRE 5 DISPOSITIONS FINALES

Article 32 Durée de l'accord – Révision

Le présent accord a fait l'objet d'une information et d'une consultation des IRP concernées.

Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2015 et s'achèvera au plus tard le 31 décembre 2017.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de quinze jours.

A son terme, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Les Parties précisent que chacun des engagements pris au titre du présent accord résulte d'une négociation. Dans l'hypothèse où l'une quelconque des stipulations du présent accord serait jugée nulle ou inapplicable, en vertu notamment de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires qui interviendraient, ou de positions jurisprudentielles nouvelles, les autres stipulations continueront à s'appliquer dès lors qu'elles ne remettent pas en cause l'équilibre du présent accord.

Article 33 Formalités de dépôt et de publicité

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'Entreprise :

- en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;
- -un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son fieu de conclusion.

Le présent accord collectif fera l'objet de formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

Fait à Massy, le 30 juin 2015.

Pour la Direction, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines France

Pour les Organisations Syndicales,

- LA Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),

représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- LE Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour - LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),

représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,

- LA Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),

représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),

représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

Annexe 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord au jour de sa signature

ANNEXE 1 : Sociétés du Groupe Carrefour en France couvertes par le présent accord

FORMAT	Dénomination sociale
Super	C.S.F.
Erteco	CAMPUS ERTECO
Services Marchands	CARAUTOROUTES
Serv. Fin. Assur.	CARMA
Groupe	CARREFOUR
Serv. Centraux	CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
Serv. Fin. Assur.	CARREFOUR BANQUE
E-commerce	CARREFOUR DRIVE
France	CARREFOUR FRANCE
Hyper	CARREFOUR HYPERMARCHES
Centrales achats & réf.	CARREFOUR IMPORT
Groupe	CARREFOUR MANAGEMENT
Centrales achats & réf.	CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
Groupe	CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
Serv. Fin. Assur.	CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY GESTION
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
Proxi	CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
Service marchand	CARREFOUR SERVICES CLIENTS
Supply Chain	CARREFOUR SUPPLY CHAIN
Serv. Centraux	CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATIONS France
Services Marchands	CARREFOUR VOYAGES
Siège	CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
Services non Marchands	COVICAR 2
Immobilier	CPF ASSET MANAGEMENT
Erteco	ERTECO FRANCE
Hyper	FINANCIERE RSV
Serv. Fin. Assur.	FINIFAC
Cash and Carry	GENEDIS
Siège	GUYENNE ET GASCOGNE
Hyper	HYPERADOUR
Centrales achats & réf.	INTERDIS
Proxi	LAPALUS & FILS (ETABLISSEMENTS LUCIEN)
Supply	LOGISTICADOUR
Centrales achats & réf.	MAISON JOHANES BOUBEE
Proxi	MONTEL DISTRIBUTION
E-commerce	OOSHOP
Hyper	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
Hyper	SODIMODIS HYPERMARCHE
Super	SUPERADOUR
Hyper	VEZERE DISTRIBUTION