ACCORD COLLECTIF SUR LE PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES SIÈGES (« CARREFOUR 2022 »)

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

Les sociétés du groupe CARREFOUR entrant dans le périmètre de l'accord, représentées par Monsieur Jérôme NANTY, Directeur Exécutif 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 (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 COMMERCE-SERVICE-FORCE DE VENTE-CSFV/CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (C.F.T.C.),**
représentée par Monsieur Mohand LATROUS, Délégué syndical dûment mandaté,
- **LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION/CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE 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-dessous désignées ensemble « **les Parties** ».

SOMMAIRE

GLOSSAIRE	5
PARTIE 1 PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD	8
PARTIE 2 CARACTÉRISTIQUES DU PDV SIEGES	8
PARTIE 3 NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU VOLONTARIAT PAR CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	9
PARTIE 4 INFORMATION DES SALARIÉS SUR LE DISPOSITIF DE VOLONTARIAT	9
4.1. INFORMATION COLLECTIVE	9
4.2. INFORMATION INDIVIDUELLE.....	9
PARTIE 5 ACCOMPAGNEMENT PAR L'ESPACE MOBILITE COMPETENCES #PASSERELLESMOBILITES	10
5.1. DATE D'OUVERTURE DE #PASSERELLESMOBILITES.....	10
5.2. RÔLE DE #PASSERELLESMOBILITES	10
5.3. CONFIDENTIALITÉ.....	11
5.4. COMPOSITION DE #PASSERELLESMOBILITES	11
5.5. MOYENS ET LOCALISATION DE #PASSERELLESMOBILITES	11
5.6. INTERVENTIONS DE #PASSERELLESMOBILITES.....	11
PARTIE 6 PÉRIODE D'OUVERTURE DU VOLONTARIAT	14
6.1. VOLONTARIAT À LA MOBILITÉ INTERNE	14
6.2. VOLONTARIAT AU DÉPART	15
PARTIE 7 VOLONTARIAT A LA MOBILITÉ EXTERNE	16
7.1. ÉLIGIBILITÉ DES SALAIRES	16
7.2. MODALITÉS DE DÉPÔT DES CANDIDATURES	17
7.3. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES.....	18
7.4. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	18
7.5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ EXTERNE.....	20
7.5.1. <i>Congé de reclassement volontaire</i>	20
7.5.2. <i>Indemnité différentielle de rémunération</i>	23
7.5.3. <i>Aides à la formation</i>	24
7.5.4. <i>Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise</i>	26
7.5.5. <i>Aides aux TPE/PME qui embaucheraient des salariés Carrefour</i>	29
7.5.6. <i>Aides à la mobilité géographique</i>	29
PARTIE 8 CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE « PDV SIEGES »	31
8.1. SALARIÉS ÉLIGIBLES	31
8.2. CANDIDATURES.....	32
8.2.1. <i>Information sur les droits à retraite par #PasserellesMobilités</i>	32
8.2.2. <i>Dépôt des candidatures</i>	32
8.3. DATE D'ENTRÉE EN CFC « PDV SIEGES »	32
8.4. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES.....	33
8.5. STATUT SOCIAL PENDANT LE CFC « PDV SIEGES ».....	33
8.6. FIN DU CFC « PDV SIEGES » ET DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	34
8.7. ALLOCATION DE REMPLACEMENT.....	34
8.7.1. <i>Montant de l'allocation</i>	34
8.7.2. <i>Versement de l'allocation de remplacement</i>	34
8.7.3. <i>Régime social et fiscal</i>	34
PARTIE 9 VOLONTARIAT AU DÉPART EN RETRAITE « PDV SIEGES »	35
9.1. SALARIÉS ÉLIGIBLES	35
9.2. CANDIDATURES – DATES DE DÉPART	35
9.2.1. <i>Information sur les droits à retraite par #PasserellesMobilités</i>	35

9.2.2.	<i>Dépôt des candidatures</i>	36
9.2.3.	<i>Examen et validation des candidatures</i>	36
PARTIE 10	VOLONTARIAT A LA MOBILITÉ INTERNE	37
10.1.	CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ A UNE MOBILITÉ INTERNE PDV SIEGES	37
10.2.	COMMUNICATION DES POSTES DISPONIBLES	37
10.3.	CANDIDATURE DES SALARIES A UNE MOBILITÉ INTERNE PDV SIÈGES.....	38
10.4.	EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES A UNE MOBILITÉ INTERNE PDV SIEGES	38
10.5.	CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	39
10.5.1.	<i>Mobilité au sein de la même société</i>	39
10.5.2.	<i>Mobilité au sein d'une autre société du Groupe CARREFOUR</i>	39
10.6.	MESURES DESTINEES A FAVORISER ET A ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ INTERNE PDV SIEGES.....	39
10.6.1.	<i>Période de découverte</i>	39
10.6.2.	<i>Intégration dans la nouvelle fonction – Période d'adaptation</i>	39
10.6.3.	<i>Formations</i>	40
10.6.4.	<i>Reprise d'ancienneté</i>	41
10.6.5.	<i>Indemnité différentielle de rémunération</i>	41
10.6.6.	<i>Aides à la mobilité géographique</i>	41
10.6.7.	<i>Dispositif d'incitation au passage à temps partiel</i>	44
PARTIE 11	CRITÈRES DE DÉPARTAGE DES CANDIDATURES AU DÉPART	47
PARTIE 12	AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE	47
PARTIE 13	INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	48
13.1.	INDEMNITES DE DÉPART VOLONTAIRE A LA MOBILITE EXTERNE.....	48
13.2.	INDEMNITÉS DE DEPART DANS LE CADRE DU CFC OU DU DÉPART EN RETRAITE « PDV SIEGES ».....	50
13.3.	INDEMNITÉ DE DÉPART RAPIDE	50
PARTIE 14	CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	51
PARTIE 15	DISPOSITION SPÉCIFIQUE AUX SALARIES DE CARREFOUR MANAGEMENT ET CPI	52
PARTIE 16	MODALITES D'INFORMATION/CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL DES SOCIÉTÉS CONCERNÉES	53
PARTIE 17	SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DU PDV SIEGES	54
17.1.	COMMISSIONS PARITAIRES DE SUIVI « PDV SIEGES »	54
17.1.1.	<i>Rôle</i>	54
17.1.2.	<i>Composition</i>	54
17.1.3.	<i>Moyens</i>	55
17.1.4.	<i>Réunions et fonctionnement</i>	55
17.2.	SUIVI AU NIVEAU NATIONAL DU PDV SIEGES.....	56
17.3.	OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA TRANSFORMATION SOCIALE.....	56
17.4.	SUIVI PAR LES COMITÉS D'ENTREPRISE.....	56
PARTIE 18	STIPULATIONS FINALES	57
18.1.	DATE D'EFFET ET DURÉE DE L'ACCORD	57
18.2.	PUBLICITÉ ET DÉPÔT DE L'ACCORD	57

PRÉAMBULE

Lors du Comité de Groupe qui s'est tenu le 26 janvier 2018, la Direction du Groupe CARREFOUR a informé les représentants du personnel du projet de Plan de Transformation « Carrefour 2022 ».

Ce plan a pour principaux objectifs de simplifier l'organisation et de diminuer les coûts de structure du Groupe CARREFOUR afin de sauvegarder sa compétitivité, d'accélérer sa transition vers le digital et de le positionner en leader mondial de la transition alimentaire pour tous.

La simplification de l'organisation des « sièges » du Groupe CARREFOUR va se traduire par une réduction des effectifs dans certaines de ses sociétés. La Direction s'étant engagée à ne procéder à aucun licenciement contraint pour atteindre cet objectif, la réduction d'effectifs envisagée ne pourra se réaliser que dans le cadre d'un Plan de Départs Volontaires exclusif (le « **PDV Sièges** »).

Dans le souci de favoriser un dialogue social constructif et de proposer des mesures sociales d'accompagnement harmonisées, la Direction a engagé des négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de conclure un accord collectif de groupe portant sur le contenu du PDV Sièges.

Au terme de ces échanges, les Parties sont convenues des termes du présent accord, dont l'objet est de déterminer le contenu du PDV Sièges ainsi que les éléments prévus à l'article L. 1233-24-2, 1° à 5° du Code du travail.

En outre, et bien que cela ne soit pas l'objet du présent accord, les Parties rappellent l'importance qu'elles attachent à la question de la charge de travail résiduelle ensuite des départs qui interviendront dans le cadre du présent PDV. Elles conviennent en conséquence de mettre en place un suivi, par les CHSCT et le Comité « Emploi-GPEC », de l'impact des départs effectifs sur la charge de travail des salariés restant dans l'entreprise.

De la même façon, la Direction s'engage à attacher une attention particulière aux salariés dont la suppression du poste de travail est envisagée dans le cadre du projet des nouvelles organisations des sièges.

Remarques préalables :

Les termes utilisés ci-après avec une majuscule sont définis soit dans le corps du texte, soit dans le Glossaire figurant ci-après.

Sauf stipulation expresse, les sommes visées au présent accord sont exprimées en montant brut de charges sociales (contributions et/ou cotisations sociales) éventuellement applicables.

Il est rappelé que ni le Groupe CARREFOUR, ni la société d'appartenance du salarié ne peuvent émettre de garantie relative au traitement social et fiscal des sommes et aides prévues par le présent accord.

GLOSSAIRE

Accord-cadre

Accord de groupe 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, en date du 30 juin 2015

Cadre

La notion de cadre regroupe pour l'application des dispositions du présent accord les salariés dont la classification conventionnelle ressort des catégories Cadre ou Agent de Maîtrise.

CE

Terme générique pouvant viser, selon le cas, le Comité Central d'Entreprise (CCE), le Comité d'entreprise (dans les sociétés à CE unique) et/ou le Comité d'établissement.

Comité Social Sièges ou CSS

Comité paritaire mis en place au niveau du groupe dans le cadre du projet PDV Sièges.

Commission paritaire de suivi PDV Sièges

Commission paritaire de suivi de la mise en œuvre des mesures du PDV Sièges de chaque entité concernée.

Convention de rupture

Convention de rupture du contrat de travail pour motif économique conclue d'un commun accord entre un salarié et sa société d'appartenance, en vue de formaliser le Départ volontaire à la Mobilité externe.

Congé de Fin de Carrière « PDV Sièges » ou CFC « PDV Sièges »

Dispositif permettant aux salariés concernés d'être totalement dispensés d'activité jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement versée par l'entreprise.

CTP ou Congé de Transition Professionnelle

Dispositif de suspension du contrat de travail proposé aux salariés éligibles au Volontariat à la Mobilité Externe justifiant d'une offre d'embauche en CDI en dehors du groupe CARREFOUR (sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique pour les salariés n'occupant pas un poste dont la suppression est envisagée)

Date de Fin du contrat de travail

Date de sortie des effectifs et d'établissement du solde de tout compte : terme du congé de reclassement pour les salariés adhérant à ce dispositif ; date d'expiration du délai de huit jours calendaires suivant la signature de la Convention de rupture pour les salariés n'y adhérant pas.

Date de Départ effectif de la société

Date à compter de laquelle le salarié cesse son activité au sein de la société concernée : date d'entrée en congé de reclassement volontaire pour les salariés adhérant à ce dispositif ; date de Fin du contrat de travail pour les salariés n'y adhérant pas.

Départ en retraite « PDV Sièges »

Dispositif permettant aux salariés en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1^{er} janvier 2019 de prendre leur retraite dans le cadre du PDV Sièges en bénéficiant d'une indemnité de départ spécifique.

Direction

En l'absence de précision spécifique, vise la Direction du Groupe CARREFOUR.

Groupe

Ensemble des sociétés et établissements entrant dans le champ de l'accord collectif portant sur le PDV Sièges.

Groupe CARREFOUR

Ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France.

Livre 1

Document établi en vue de la consultation des CE sur le projet de PDV Sièges, conformément aux dispositions des articles L. 1233-30 et suivants du Code du travail.

Livre 2

Document établi en vue de la consultation des CE sur les raisons économiques et financières du projet d'évolution des Sièges, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-31 du Code du travail.

Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale ou « Observatoire »

Instance paritaire ayant pour rôle de suivre l'ensemble des chantiers de la transformation sociale prévus par le plan « Carrefour 2022 ».

PDV Sièges

Plan de Départs Volontaires exclusif accompagnant le projet d'évolution de l'organisation des sièges CARREFOUR, et faisant l'objet du présent accord.

Plan de Transformation

Projet de Plan de Transformation « Carrefour 2022 ».

Volontariat au Départ

Vise les 3 dispositifs suivants : Volontariat à la Mobilité externe, Volontariat au Congé de Fin de Carrière « PDV Sièges », Volontariat au Départ en retraite « PDV Sièges ».

Volontaires directs

Salariés éligibles appartenant à une catégorie professionnelle comportant des postes dont la suppression est envisagée dans le cadre du PDV Sièges (y compris les salariés n'occupant pas un poste dont la suppression est envisagée au sein de cette catégorie).

Volontaires indirects

Salariés éligibles n'appartenant pas à une catégorie professionnelle concernée par le PDV Sièges, mais dont le départ permettrait, par la libération subséquente de leur poste, la mobilité interne de Volontaires directs sur leur poste. Les salariés appartenant aux catégories « protégées » au sens du présent accord ne peuvent pas être des Volontaires indirects.

Volontariat à la Mobilité externe

Départ volontaire d'un salarié en vue de réaliser un projet professionnel immédiat ou à terme (en dehors du Groupe CARREFOUR en France et à l'étranger).

Volontariat à la Mobilité interne

Volontariat à une Mobilité interne réalisée dans le cadre du PDV Sièges et ouvrant droit à des mesures d'accompagnement spécifiques.

Volontariat au Départ en retraite « PDV Sièges »

Volontariat au dispositif de Départ en retraite « PDV Sièges » (voir définition ci-dessus).

Volontariat au Congé de Fin de Carrière « PDV Sièges »

Volontariat au dispositif de Congé de Fin de Carrière « PDV Sièges » (voir définition ci-dessus).

Projet professionnel immédiat

Projet permettant au salarié 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).

Projet professionnel à terme

Projet permettant au salarié 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 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).

Période d'ouverture du Volontariat au départ

Période pendant laquelle les salariés éligibles peuvent se porter candidats à l'un des dispositifs de Départ volontaire.

#PasserellesMobilités

Espace Mobilité Compétences animé par un cabinet de reclassement et des équipes du Groupe CARREFOUR.

Salaire plein tarif

Rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois civils ayant précédé, selon le cas, la signature de la Convention de rupture d'un commun accord, l'entrée en CTP, la signature de la proposition d'adhésion au CFC ou l'entrée en retraite, hors éléments exceptionnels (intéressement, participation...).

Salaire de base

Salaire mensuel brut de base figurant sur le bulletin de paie. Cette notion exclut notamment (et sans que cette liste ne soit exhaustive), les primes exceptionnelles ou récurrentes, la part variable de la rémunération, le paiement des heures supplémentaires, les avantages en nature....

PARTIE 1 PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux salariés des sociétés et des établissements suivants du Groupe CARREFOUR :

- Etablissements « Direction Exécutive Hypermarchés France » et « Centre Vocation des Métiers et des Carrières » de la société CARREFOUR HYPERMARCHÉS
- Société C.S.F. (hors établissement « Ile de France Paris Est »)
- Etablissement Direction Supply Chain de la société CARREFOUR SUPPLY CHAIN
- Société GENEDIS
- Société CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI)
- Société CARREFOUR IMPORT
- Société INTERDIS
- Société CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE (CAF)
- Société CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION (CSI)
- Société CENTRE DE FORMATION ET COMPÉTENCES
- Société FINIFAC
- Société CPF ASSET MANAGEMENT (faisant partie de l'UES PROPERTY)
- Société CARREFOUR PROPERTY GESTION (faisant partie de l'UES PROPERTY)
- Société CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL (faisant partie de l'UES PROPERTY)
- Société CARREFOUR SERVICES CLIENTS
- Société CARREFOUR VOYAGES
- Société CARREFOUR MANAGEMENT
- Société CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL (CPI)

PARTIE 2 CARACTÉRISTIQUES DU PDV SIEGES

- Le PDV Sièges est exclusivement fondé sur le volontariat des salariés. Il constitue un dispositif de volontariat « exclusif » au sens de l'Accord-cadre conclu au niveau du groupe le 30 juin 2015.

La Direction s'est en effet engagée à ne procéder à aucun licenciement contraint pour atteindre son objectif de réduction d'emplois.

La Direction s'engage en outre à ne pas mettre en œuvre de procédure de licenciement collectif pour motif économique tel que défini à l'article L.1233-61 du Code du travail, au sein des entités entrant dans le champ d'application du présent accord pendant une durée de 2 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

- Le Volontariat mis en place dans le cadre du présent accord permet aux salariés éligibles de se porter candidats, avec l'appui de #PasserellesMobilités, à l'un des quatre dispositifs suivants :
 - Volontariat à la Mobilité Interne (cf. Partie 10) ;
 - Volontariat à la Mobilité Externe (cf. Partie 7) ;
 - Volontariat au Congé de Fin de Carrière « PDV Sièges » (cf. Partie 8) ;
 - Volontariat au Départ en retraite « PDV Sièges » (cf. Partie 9).

Ces trois derniers dispositifs, qui entraînent la rupture (immédiate ou à terme) du contrat de travail, sont ci-après dénommés « Volontariat au Départ ».

Une attention particulière sera apportée à l'examen de candidatures qui seraient déposées par des salariés handicapés (RQTH) afin que les mesures du plan soient adaptées à leur situation.

PARTIE 3 NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU VOLONTARIAT PAR CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

L'Annexe 1 présente, pour chaque société concernée, le nombre des postes dont la suppression est envisagée, ainsi que leur répartition par catégories professionnelles.

PARTIE 4 INFORMATION DES SALARIÉS SUR LE DISPOSITIF DE VOLONTARIAT

Les salariés concernés par le PDV seront informés dans les conditions suivantes dès l'ouverture de l'Espace Mobilité Compétences #PasserellesMobilités (cf. Partie 5 ci-après).

4.1. INFORMATION COLLECTIVE

Une réunion d'information collective sera organisée à l'attention des salariés concernés par le PDV Sièges sur chacun des sites.

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 portera sur les différents dispositifs de volontariat prévus par le présent accord, ainsi que sur les mesures d'accompagnement proposées.

4.2. INFORMATION INDIVIDUELLE

Les salariés concernés par le PDV Sièges se verront communiquer les coordonnées de l'Espace Mobilité Compétences #PasserellesMobilités.

Sur la base de ces informations, les salariés pourront contacter #PasserellesMobilités afin de solliciter tout complément d'information.

Pour accompagner les salariés et les orienter dans leur mobilité (tant interne qu'externe) ou dans leur réflexion sur un départ dans le cadre du CFC ou du Départ en retraite « PDV Sièges », il est prévu de mettre en œuvre un Espace Mobilité Compétences dénommé « **#PasserellesMobilités** ».

5.1. DATE D'OUVERTURE DE #PASSERELLESMOBILITES

#PasserellesMobilités a été ouvert, suite à l'avis favorable des CE concernés :

- à compter **du 3 avril 2018** dans les sociétés C.S.F , CARREFOUR SUPPLY CHAIN, GENEDIS, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI), CARREFOUR IMPORT, INTERDIS, CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE (CAF), CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION (CSI), CENTRE DE FORMATION ET COMPÉTENCES, CARREFOUR SERVICES CLIENTS, FINIFAC.
- **entre le 11 et le 16 avril 2018** dans les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES, CARREFOUR VOYAGES, CARREFOUR MANAGEMENT, CPF ASSET MANAGEMENT, CARREFOUR PROPERTY GESTION, CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL et CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL

5.2. RÔLE DE #PASSERELLESMOBILITES

Les principales missions de #PasserellesMobilités sont les suivantes :

- informer les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement dans le cadre du présent accord ;
- constituer et tenir à jour le portefeuille des opportunités d'emplois externes ;
- accompagner les projets professionnels des salariés (*mobilité interne, emploi externe, création ou reprise d'entreprise, formation*) ;
- accompagner dans leurs démarches les salariés souhaitant se porter candidats au Congé de Fin de Carrière ou au Volontariat au Départ en retraite « PDV Sièges » (notamment par la réalisation d'un bilan retraite).

#PasserellesMobilités accompagne les salariés en 5 étapes (selon la nature du projet professionnel) :

- 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 #PasserellesMobilités repose sur le volontariat.

Le salarié concerné bénéficiera de la prise en charge, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR, des frais de déplacement exposés pour se rendre à l'espace #PasserellesMobilités si celui-ci se trouve à une distance supérieure au trajet entre son domicile et son lieu de travail habituel.

5.3. CONFIDENTIALITÉ

Dans le cadre de leur mission, les conseillers de #PasserellesMobilités conserveront confidentielles les informations à caractère privé communiquées par les salariés.

Ils conserveront également la confidentialité sur le projet de candidature des salariés, jusqu'au dépôt officiel de celle-ci dans les conditions prévues ci-après (ou avant cette date avec l'accord du salarié).

Dispositions particulières aux Volontaires Indirects : ceux-ci pourront :

- soit demander à #PasserellesMobilités de conserver la confidentialité sur leur demande ; auquel cas #PasserellesMobilités se chargera d'étudier l'adéquation entre leur poste et le profil des salariés relevant d'une catégorie professionnelle comportant des suppressions de postes ;
- soit accepter la publication de leur poste sur EnvieDeBouger, ce qui entraînera la levée de la confidentialité.

5.4. COMPOSITION DE #PASSERELLESMOBILITES

#PasserellesMobilités est composé de conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel, et d'équipes du Groupe CARREFOUR.

5.5. MOYENS ET LOCALISATION DE #PASSERELLESMOBILITES

#PasserellesMobilités met notamment à la disposition des salariés les 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 ;
- documentation professionnelle (annuaires professionnels, journaux et presse régionale, nationale et spécialisée) sous format électronique ou papier selon les lieux ;
- photocopieuse et imprimante.

5.6. INTERVENTIONS DE #PASSERELLESMOBILITES

a.) 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 par #PasserellesMobilités.

b.) 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 les freins et les facteurs clés de succès.

c.) Élaboration et validation du projet professionnel

Cette démarche permet de valider la pertinence du projet professionnel du salarié au regard de ses compétences, ainsi que des opportunités et des potentialités du bassin d'emploi (repositionnement interne, mobilité externe vers un emploi salarié, projet de création ou reprise d'entreprise...) et d'élaborer le plan d'action le mieux adapté.

d.) Recherche et positionnement sur les postes disponibles

En fonction du projet professionnel travaillé avec son conseiller, 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.

e.) Accès aux opportunités et positionnement sur les offres

Les salariés ont accès à l'ensemble des opportunités recueillies, qui sont mises à leur disposition au sein de #PasserellesMobilités ou par tout autre moyen.

Chaque salarié est actif dans sa recherche et dans l'aboutissement de son projet professionnel. Les conseillers de #PasserellesMobilités 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.

f.) Parcours d'intégration et suivi dans la nouvelle fonction

Une fois la solution professionnelle mise en œuvre, les conseillers de #PasserellesMobilités suivent le salarié durant sa période d'essai ou d'adaptation dans ses nouvelles fonctions (entretien téléphonique ou physique...).

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 minimiser les risques d'échec.

g.) Durée d'accompagnement

#PasserellesMobilités accompagnera les salariés en congé de reclassement pendant toute la durée de ce congé.

Si, au terme de celui-ci, le salarié n'a pas de solution professionnelle, tout en ayant une démarche active, une prolongation de cet accompagnement, sans versement d'allocation de reclassement, pourra être décidée par la Commission de suivi de l'entité concernée, par période de 3 mois, renouvelable autant que de besoin.

En cas de rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur, les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement pourront bénéficier de l'accompagnement par #PasserellesMobilités pendant la durée théorique du congé de reclassement dont ils auraient bénéficié s'ils avaient adhéré à ce congé.

PARTIE 6 PÉRIODE D'OUVERTURE DU VOLONTARIAT

La Période d'ouverture du volontariat correspond à la période pendant laquelle les salariés éligibles peuvent se porter candidats à l'un des dispositifs de Volontariat prévus au présent accord.

Leur dossier de candidature devra donc être déposé avant l'expiration de cette période, dans les conditions prévues ci-après pour chacun de ces dispositifs.

6.1. VOLONTARIAT À LA MOBILITÉ INTERNE

Début de la période d'ouverture du Volontariat à la Mobilité interne :

À compter **du 3 avril 2018** dans les sociétés suivantes (suite à l'avis favorable des CE concernés) :

- C.S.F
- CARREFOUR SUPPLY CHAIN
- GENEDIS
- CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI)
- CARREFOUR IMPORT
- INTERDIS
- CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE (CAF)
- CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION (CSI)
- CENTRE DE FORMATION ET COMPÉTENCES
- CARREFOUR SERVICES CLIENTS
- FINIFAC

Entre le **11 et le 18 avril 2018** dans les sociétés suivantes (suite à l'avis favorable des CE concernés) :

- CARREFOUR HYPERMARCHES
- CARREFOUR VOYAGES
- CARREFOUR MANAGEMENT
- CPF ASSET MANAGEMENT, CARREFOUR PROPERTY GESTION, CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL et CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL

Il est précisé que les candidatures à la Mobilité interne présentées dès ces dates seront traitées dans les conditions prévues dans la Partie 10 ci-après et que les salariés dont la candidature aura été retenue bénéficieront des mêmes mesures que celles décrites dans cette partie.

Fin de la période d'ouverture du Volontariat à la Mobilité interne : 30 novembre 2018

6.2. VOLONTARIAT AU DÉPART

La Période d'ouverture du **Volontariat au Départ** (Volontariat à la Mobilité externe, Volontariat au Congé de Fin de Carrière « PDV Sièges », Volontariat au départ en retraite « PDV Sièges ») commencera à compter de la décision de validation du DIRECCTE et prendra fin le 30 novembre 2018.

Elle se décomposera en deux phases :

- **Phase 1 : À compter de la décision de validation du DIRECCTE et jusqu'au 31 août 2018 :**

Pendant cette phase, seuls pourront déposer leur candidature les salariés répondant aux conditions alternatives suivantes :

- occuper un poste dont la suppression est envisagée, **ou**
- justifier d'un CDI ou d'un CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois en dehors du groupe CARREFOUR (promesse d'embauche ou contrat de travail), **ou**
- justifier d'une nécessité d'inscription avant le 1^{er} septembre 2018 pour les candidats à une formation qualifiante ou diplômante, **ou**
- être candidat au CFC « PDV Sièges », **ou**
- être candidat au Départ en Retraite « PDV Sièges ».

Cela n'empêchera naturellement pas les autres salariés d'élaborer leur projet professionnel et de préparer leur dossier de candidature avec l'aide de #PasserellesMobilités pendant cette phase, mais celui-ci ne pourra être déposé qu'à compter du 1^{er} septembre 2018.

- **Phase 2 : Du 1^{er} septembre 2018 au 30 novembre 2018 :**

Pendant cette phase, tous les salariés éligibles au Volontariat au Départ (quelle que soit la nature de leur projet) pourront déposer leur dossier de candidature.

Des bilans seront régulièrement établis au cours de ces deux phases, avec les Commissions de suivi prévues ci-après. Le Comité « Emploi et GPEC » et le Comité Social Sièges seront informés des bilans présentés pour chacune des sociétés concernées dans le cadre de leurs réunions d'information et d'échanges.

Il est par ailleurs précisé qu'avant l'ouverture de cette période de Volontariat au Départ, les salariés qui le souhaitent pourront bénéficier d'une suspension de leur contrat de travail dans le cadre du Congé de Transition Professionnelle prévu à la Partie 14 ci-après.

7.1. ÉLIGIBILITÉ DES SALARIES

a.) Salariés éligibles

Sont éligibles au Volontariat à la Mobilité externe :

- Les « **Volontaires directs** », à savoir les salariés, non visés par le b) ci-dessous, appartenant à une catégorie professionnelle concernée par le PDV Sièges (c'est-à-dire une catégorie comportant des postes dont la suppression est envisagée au sein des sociétés et établissements concernés) ;
- Les « **Volontaires indirects** », à savoir les salariés, non visés par le b) ci-dessous, n'appartenant pas à une catégorie professionnelle concernée par le PDV Sièges, mais dont le départ permettrait, par la libération subséquente de leur poste, la mobilité interne de Volontaires directs sur leur poste. Entrent également dans cette catégorie les salariés appartenant à une catégorie professionnelle concernée par le PDV Sièges au sein de laquelle le nombre de départs souhaité aurait été atteint.

La validation des candidatures des Volontaires indirects suppose donc que leur départ permette le repositionnement d'un Volontaire direct. Ce dernier devra en conséquence être en mesure, au regard de sa qualification et de ses compétences, d'accéder au poste du Volontaire indirect, moyennant si nécessaire une formation adaptation.

En outre et afin d'élargir au maximum les possibilités de reclassement interne des salariés concernés par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi de Carrefour Proximité France (« **PSE Carrefour Proximité France** »), une permutation pourra être opérée entre les Volontaires Indirects du PDV Sièges et les salariés relevant d'une catégorie professionnelle comportant des postes supprimés dans le PSE Carrefour Proximité (sous réserve que le salarié concerné soit en mesure, au regard de sa qualification et de ses compétences, d'accéder au poste du Volontaire indirect, moyennant si nécessaire une formation adaptation).

Conditions additionnelles et cumulatives requises pour tous les candidats à la Mobilité externe (Volontaires directs ou indirects) :

- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- justifier, au 1^{er} juillet 2018, d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe CARREFOUR ; étant précisé que les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market¹) devront pour leur part justifier à cette même date d'une ancienneté minimale de 6 ans au sein du Groupe CARREFOUR ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle telle que visée aux articles L.1237-11 et suivants du Code du travail ;
- avoir un projet conduisant **immédiatement** ou **à terme** à une solution professionnelle.

¹ Le programme « Graduate » est un programme de formation du Groupe CARREFOUR.

Les salariés âgés de plus de 57 ans devront par ailleurs attester sur l'honneur qu'ils ne sont pas éligibles au Congé de Fin de Carrière PDV Sièges ou au départ à la retraite à taux plein PDV Sièges.

Un « **Projet professionnel 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 professionnel 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).

b.) Salariés non éligibles

Nonobstant ce qui précède, ne sont pas éligibles au Volontariat à la Mobilité externe (y compris en tant que Volontaires indirects) :

- les salariés qui possèdent une compétence ou un savoir-faire particulier rendant leur remplacement particulièrement délicat et en conséquence fortement préjudiciable pour la société concernée ou le Groupe CARREFOUR. Ces salariés sont ceux occupant les postes des catégories professionnelles « protégées » identifiées en gris dans le Livre 2 et dans l'Annexe 1².
- les salariés éligibles au Congé de Fin de Carrière « PDV Sièges » et au Départ en retraite « PDV Sièges ».

7.2. MODALITÉS DE DÉPOT DES CANDIDATURES

Préalablement à sa candidature officielle, chaque salarié pourra s'adresser à #PasserellesMobilités pour constituer son dossier. Cette étape préalable permettra au salarié de bénéficier des conseils de spécialistes afin qu'il puisse prendre sa décision en connaissance de cause.

Une fois que le salarié aura décidé de se porter candidat au Volontariat à la Mobilité externe, il devra déposer sa demande de candidature et son dossier selon un processus électronique sécurisé qui lui sera explicité par #PasserellesMobilités. Le salarié sera accompagné par le conseiller dans sa démarche.

Ce dossier devra comprendre un écrit décrivant son projet professionnel, qu'il soit immédiat ou à terme, et être accompagné des pièces permettant d'apprécier la réalité de ce projet. Des modèles de dossier seront fournis par le conseiller.

²La liste des catégories professionnelles « protégées » est la suivante:

- Architecture, Experts et développement
- Data science (à l'exception des postes qui sont chez Carrefour Management qui ne sont pas protégés)
- Directeur/Responsable Domaine et Département Digital & Innovation
- E-commerce
- Négociation
- Opérations et Management e-commerce
- Sécurité
- Webdesign

7.3. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES

a.) Examen des candidatures

À réception de la candidature, #PasserellesMobilités vérifiera que :

- le salarié a déposé sa candidature dans les délais impartis et qu'il remplit les conditions d'éligibilité requises telles que définies ci-dessus ;
- les informations et documents fournis à l'appui de sa candidature sont exhaustifs.

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 **30 jours maximum**.

Les candidatures seront validées dans la limite du nombre de postes supprimés de la catégorie professionnelle concernée (appréciée au niveau du Groupe)³ ou, sous réserve de l'accord de la Direction, du nombre total de postes ouverts au Départ volontaire au niveau de l'ensemble du Groupe.

Il est précisé que l'acceptation d'une candidature au Volontariat à la Mobilité externe 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 à la Mobilité externe aura été acceptée.

En effet, ni la Direction, ni #PasserellesMobilités 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 Volontariat à la Mobilité externe et ne sauraient donner de garantie sur le sérieux, la viabilité et la pérennité du projet présenté.

Les candidats pourront saisir la Commission de suivi de leur société d'appartenance de toute difficulté qu'ils rencontreraient dans la constitution de leur dossier de candidature ou dans le traitement de leur candidature, notamment en cas de rejet de celle-ci.

7.4. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a.) Convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique

En cas de validation de la candidature, une Convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique (la « Convention de rupture ») 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 #PasserellesMobilités.

L'adhésion au congé de reclassement volontaire sera proposée dans la Convention de rupture. 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 du reclassement. Un bulletin d'adhésion sera joint à cette fin.

³ En tenant compte des candidatures validées dans le cadre des autres dispositifs de Volontariat.

La Convention de rupture mentionnera notamment :

- la date de Fin du contrat de travail (date de sortie des effectifs et d'établissement du solde de tout compte) et date de Départ effectif de la société concernée (date à compter de laquelle le salarié cessera son activité au sein de la société concernée) ;
- les sommes qui seront versées au titre de la rupture du contrat de travail.

Les salariés seront libérés de leur clause de non-concurrence à l'exception des directeurs de catégories (qui détiennent des informations stratégiques sur le Groupe CARREFOUR) dont la clause pourra être maintenue.

b.) Dates de fin du contrat de travail et de départ effectif

Les dates de Fin du contrat de travail et de Départ effectif seront fixées selon les principes suivants :

➤ Date de Fin du contrat de travail

La date de Fin du contrat de travail correspondra :

- en cas d'acceptation du congé de reclassement volontaire, au terme de ce congé ;
- en cas de refus, à la date d'expiration du délai de huit jours calendaires susvisé (courant à compter de la signature de la Convention de rupture).

➤ Date de Départ effectif

La date de Départ effectif correspondra à la date d'entrée en congé de reclassement volontaire pour les salariés adhérant à ce dispositif (soit en principe à l'expiration du délai de huit jours calendaires susvisé), ou à la date de Fin du contrat de travail pour les salariés n'ayant pas souhaité y adhérer.

La date d'entrée en congé de reclassement volontaire pourra toutefois être différée par le responsable hiérarchique pour les besoins de continuité de l'activité ou pour permettre le repositionnement d'un salarié sur le poste d'un Volontaire indirect, dans la limite d'une durée égale au préavis qui aurait été applicable en cas de démission, ou d'une durée supérieure en cas d'accord des parties.

La date de Fin du contrat de travail pourra être différée dans les mêmes conditions concernant les salariés n'adhérant pas au congé de reclassement volontaire.

c.) Modalités de départ propres aux salariés protégés

Dans l'éventualité où un salarié protégé se porterait candidat à la Mobilité externe, la procédure spéciale de rupture du contrat de travail sera mise en œuvre.

Dans cette hypothèse, la candidature sera validée sous condition suspensive de l'autorisation de l'autorité administrative.

d.) Priorité de réembauche

Il est précisé que les salariés bénéficieront d'une priorité de réembauche d'un an selon les modalités et conditions prévues par l'article L.1233-45 du Code du travail.

7.5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ EXTERNE

7.5.1. Congé de reclassement volontaire

Le congé de reclassement volontaire a pour objet d'accompagner le salarié dont la candidature au Volontariat à la Mobilité externe aura été définitivement acceptée, de lui assurer le maintien de son contrat de travail et de lui accorder le bénéfice d'actions de formation et d'une dispense d'activité lui permettant de se consacrer entièrement à l'accompagnement et/ou à la concrétisation de son projet professionnel.

Son principe repose sur des engagements réciproques entre le salarié et le cabinet d'accompagnement animant #PasserellesMobilités. En cas d'adhésion au congé de reclassement volontaire, une convention tripartite sera signée entre le salarié, sa société d'appartenance 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.

a.) Informations relatives au congé de reclassement volontaire et procédure d'adhésion

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité prévues par le présent accord recevront, à l'issue de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, un document d'information relatif aux conditions de mise en œuvre du congé de reclassement volontaire. 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 #PasserellesMobilités une information plus complète sur le mécanisme de congé de reclassement.

La proposition d'adhérer au congé de reclassement volontaire sera rappelée dans la Convention de rupture d'un commun accord.

Le salarié disposera d'un délai de **huit jours calendaires** à compter de la signature de la Convention de rupture d'un commun accord, pour accepter ou refuser le congé de reclassement volontaire. 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.

En cas d'acceptation du congé de reclassement volontaire, celui-ci prendra effet à l'expiration du délai de huit jours visé ci-dessus.

b.) Accompagnement du salarié durant le congé de reclassement volontaire

Tout salarié dont la candidature au Volontariat à la Mobilité externe a été validée se verra proposer les services de #PasserellesMobilités 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 #PasserellesMobilités et, si nécessaire, d'un bilan de compétences pour définir son projet professionnel et les modalités de sa mise en œuvre.

À l'issue de cette étape, un document rédigé par #PasserellesMobilités formalisera, le cas échéant, les actions nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel du salarié, ainsi que la durée de ces actions et les différentes étapes de leur réalisation.

La durée de l'accompagnement par #PasserellesMobilités sera égale à celle du congé de reclassement. Elle pourra toutefois être prolongée dans les conditions prévues au 5.5 ci-dessus.

c.) Durée du congé de reclassement volontaire

La durée du congé de reclassement volontaire (incluant la durée théorique du préavis auquel le salarié aurait eu droit en cas de licenciement) est déterminée ainsi qu'il suit:

- pour les salariés porteurs d'un Projet professionnel immédiat (tel que défini au 7.1 ci-dessus) : la durée est fixée à **6 mois maximum** ;
- pour les salariés porteurs d'un Projet professionnel à terme (tel que défini au 7.1 ci-dessus), la durée varie en fonction de l'âge et de la nature du projet :
 - Formation et accompagnement en vue d'une évolution ou d'une reconversion professionnelle : **9 mois** (portés à **12 mois** pour les salariés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH)) ; si la formation a pour objectif d'obtenir un diplôme ou une certification : **12 mois** (portés à **15 mois** pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH)) ;
 - Création ou reprise d'entreprise : **12 mois** (portés à **15 mois** pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH)).

L'âge est apprécié à la date du 1^{er} juillet 2018.

d.) Rémunération des salariés pendant le congé de reclassement volontaire

➤ Période correspondant à la durée du préavis

Le salarié percevra la rémunération qui lui est normalement versée à titre de salaire pendant la période correspondant à son préavis. Cette rémunération sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales (salariales et patronales).

➤ Période excédant la durée du préavis

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à **75%** du Salaire plein tarif.

Ce montant ne pourra pas être inférieur à 85 % du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

e.) Statut social

➤ Couverture maladie et retraite du régime de Sécurité Sociale

Le salarié conservera sa qualité d'assuré social et continuera donc à bénéficier de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de la Sécurité Sociale.

Il est par ailleurs rappelé que le congé de reclassement est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

➤ Retraite Complémentaire ARRCO-AGIRC

Les cotisations ARRCO et AGIRC continueront à être prélevées dans les conditions habituelles pendant la période du congé de reclassement correspondant au préavis.

En outre, afin de permettre aux salariés de continuer à acquérir des droits à retraite complémentaire pendant la durée du congé de reclassement excédant celle du préavis, les cotisations ARRCO et AGIRC continueront à être calculées sur la base du même salaire, des mêmes taux et de la même répartition de cotisations salariales et patronales que s'ils avaient été en activité.

➤ Régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé

Pendant la durée de son congé de reclassement, le salarié conservera le bénéfice des garanties « Incapacité-Invalidité-Décès » et de frais de santé, dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Les cotisations seront calculées dans les mêmes conditions de taux et d'assiette et selon la même répartition de cotisations salariales et patronales/salariés que les salariés en activité.

➤ Congés payés

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 congés octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail.

➤ PEE et PERCO

Pendant la durée du congé de reclassement, l'intéressé continuera à bénéficier du PEE et du PERCO dans les mêmes conditions que les autres salariés.

➤ Remise sur Achats

Pendant la durée de son congé de reclassement, le salarié conservera le bénéfice de la remise sur achats dans les mêmes conditions que les salariés en activité dans sa société d'origine.

f.) Fin anticipée du congé de reclassement volontaire

Durant le congé de reclassement volontaire, le salarié qui trouvera un nouvel emploi ou qui concrétisera son projet de création ou de reprise effective d'entreprise, en informera dans les meilleurs délais sa société d'appartenance, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précisera, selon les cas, la date à laquelle son embauche prendra effet ou la date de création/reprise effective de son entreprise (au plus tard à la date d'immatriculation) et le salarié devra y joindre les justificatifs correspondants (promesse d'embauche, formulaires Cerfa...).

Le salarié pourra alors opter :

- i. soit pour la rupture anticipée et définitive du congé de reclassement aux dates visées ci-dessus (ou à une date antérieure s'il le demande), auquel cas il recevra l'indemnité pour aboutissement rapide du projet professionnel prévue au 13.1.d) ;
- ii. soit pour la suspension du congé de reclassement (si celui-ci n'est pas arrivé à son terme) à compter de ces mêmes dates, ce qui lui permettra de réintégrer ce congé en cas d'échec de son projet professionnel dans les conditions prévues ci-après. Toutefois, si au terme de la durée théorique du congé de reclassement, le salarié n'a pas utilisé cette faculté de réintégration, il pourra prétendre au versement de l'indemnité pour aboutissement rapide prévue au 13.1.d).

En dehors de ces cas, la société pourra mettre fin au congé de reclassement volontaire en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements et en l'absence de motif légitime.

g.) Droit au retour dans le congé de reclassement en cas d'échec du projet professionnel

Outre les cas de suspension prévus par la loi (art. L. 1233-72-1 du code du travail), le congé de reclassement pourra être suspendu lorsque le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ou concrétisé son projet de création/reprise d'entreprise aura choisi cette option (plutôt qu'une rupture anticipée du congé de reclassement).

Dans ce cas, il pourra, en cas d'échec de son projet professionnel pendant la durée de cette suspension (rupture de sa période d'essai à l'initiative du nouvel employeur ou cessation de l'activité de son entreprise attestée par une déclaration sur l'honneur), bénéficier à nouveau du congé de reclassement pour une durée correspondant à la durée totale de ce congé diminuée de la fraction utilisée avant sa suspension.

La période de suspension prendra définitivement fin au terme initial du congé de reclassement. Elle sera toutefois prolongée si la période d'essai du nouvel emploi n'est pas terminée à cette date, jusqu'au terme de celle-ci (sous réserve de production des justificatifs correspondant).

Le bénéfice de cette suspension ne pourra être demandé qu'une seule fois au cours du congé de reclassement.

Il est précisé que l'allocation de congé de reclassement cesse d'être versée pendant la période de suspension et que son versement reprendra si le salarié réintègre le congé de reclassement pour la durée restant à courir.

7.5.2. Indemnité différentielle de rémunération

Dans l'hypothèse où un salarié se repositionnerait sur un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de sa société d'origine, celle-ci lui versera une Indemnité Différentielle de Rémunération calculée selon les modalités suivantes.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- avoir conclu une Convention de rupture dans le cadre du Volontariat à la Mobilité externe,
- se repositionner sur un nouvel emploi salarié dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date de Fin de son contrat de travail ;
- percevoir au titre de son nouvel emploi, un Salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe CARREFOUR.

L'Indemnité Différentielle de Rémunération sera égale au différentiel existant entre le dernier Salaire brut de base (pour un mois plein) et le Salaire brut de base du nouvel emploi.

L'indemnité couvrira une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise.

Son montant sera plafonné à **500 €** bruts par mois.

Cette indemnité forfaitaire sera versée en 4 fois à l'issue de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 1^{er} jour du mois civil suivant la date d'effet de l'embauche), sur présentation des bulletins de paie mensuels délivrés sur la période correspondante (le différentiel étant calculé sur la moyenne des salaires bruts de base perçus sur cette période). Toutefois, si la dernière période d'activité est inférieure à 6 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés, dans la limite totale susvisée de 24 mois.

Si l'Indemnité Différentielle de Rémunération est versée au titre d'un CDD/CTT d'au moins 6 mois il sera procédé à un unique versement.

Pour les salariés bénéficiant d'un Congé de Transition Professionnelle, le versement ne pourra intervenir qu'à compter de la date de Fin de leur contrat de travail. Ils bénéficieront alors de cette indemnité à effet rétroactif.

Chaque versement devra être demandé par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée des justificatifs correspondants, adressée à la Direction des Ressources Humaines.

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

Ce dispositif ne concerne pas le salarié créateur ou repreneur d'entreprise (accompagné par le dispositif prévu à l'article 7.5.3 ci-dessus).

Le traitement social (cotisations sociales, CSG/CRDS,...) et fiscal de cette indemnité sera réalisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de son versement.

7.5.3. Aides à la formation

Le salarié dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation ou de reconversion bénéficiera de la prise en charge par sa société d'appartenance des frais pédagogiques et, le cas échéant, de ses frais de transport et/ou d'hébergement dans les conditions et limites prévues ci-après.

➤ Mise en place d'un budget de formation mutualisé (le « **Budget Mutualisé** »)

Il est mis en place un budget global « formation » destiné à permettre, grâce à la mutualisation des sommes qui y seront affectées, le financement des actions de formation (coûts pédagogiques) au-delà des plafonds individuels fixés pour chaque type de formation.

Afin de tenir compte du fait que le PDV Sièges concerne plusieurs entités du Groupe CARREFOUR, ce budget dont le montant total est fixé à 19 millions d'euros sera réparti de la façon suivante :

- 15 millions d'euros seront répartis entre les entités juridiques comprises dans le périmètre du PDV Sièges au prorata du nombre de postes dont la suppression est envisagée au sein de chacune d'entre elles ;
- 4 millions seront maintenus au niveau central afin d'assurer une mutualisation de ces fonds entre les différentes entités juridiques en fonction de l'utilisation réelle du budget qui leur est affecté.

#PasserellesMobilités s'assurera du respect du Budget Mutualisé.

➤ Conditions communes à toutes les formations

- le projet devra avoir été validé par #PasserellesMobilités ;
- la formation devra être dispensée par un organisme dûment agréé par le Groupe CARREFOUR ;
- le financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée et les sommes requises seront directement versées à l'organisme de formation.

➤ Formation d'adaptation

Ce type de formation a pour objet de permettre une adaptation rapide du salarié à son futur poste. Les frais pédagogiques seront pris en charge dans la limite de **5.000 € HT**.

Ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de **10.000 € HT** dans la limite du Budget Mutualisé. À titre exceptionnel un dépassement du plafond de **10.000 € HT** pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission paritaire de suivi.

Ces dépassements devront être justifiés par le besoin d'une formation cohérente avec le projet professionnel.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

➤ Formation de reconversion vers un nouveau métier

La formation reconversion doit permettre au salarié de se reconvertir vers un nouveau métier en obtenant un diplôme ou une certification professionnelle.

Les frais pédagogiques seront pris en charge dans la limite de **20.000 € HT**.

Ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de **40.000 € HT** dans la limite du Budget Mutualisé. À titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de **40.000 € HT** pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission paritaire de suivi.

Ces dépassements devront être justifiés par le besoin d'une formation cohérente avec le projet professionnel.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

Il est par ailleurs précisé que :

- Le salarié en congé de reclassement volontaire pendant sa formation continuera de percevoir son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement ;
- Les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation et à la formation de reconversion ne sont pas cumulables entre elles ;
- Les salariés peuvent, pour compléter les plafonds ci-dessus, mobiliser les droits acquis au titre du DIF tels que mentionnés sur leur CPF ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte depuis le 1^{er} janvier 2015.

7.5.4. 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 bénéficieront de l'appui spécifique défini ci-après.

a.) Bénéficiaires

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle de l'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 (dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise par deux salariés Carrefour, la condition de 50% sera appréciée en additionnant la participation au capital des deux salariés (et celle des membres de leur famille), il en sera de même pour l'appréciation de la condition de 35% de participation 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.

b.) Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Le salarié dont le projet de création ou de reprise a été validé par #PasserellesMobilités percevra une indemnité de **15.000 €** brut versée en 2 parts égales :

- la 1^{ère} moitié lors de l'immatriculation au RCS ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF sur présentation de justificatifs ;
- la 2^{nde} moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation, sur présentation de justificatifs de l'activité réelle.

En cas d'adoption du statut d'auto-entrepreneur, ou de tout autre régime équivalent s'y substituant, le versement de l'indemnité de **15.000 €** brut se fera dans les conditions suivantes :

- la 1^{ère} moitié à la date de création de l'activité, justifiée par la présentation conjointe de l'imprimé unique et simplifié de déclaration de début d'activité et de son certificat d'inscription au SIREN délivré par l'INSEE ;
- la 2^{nde} moitié après 12 mois d'activité, sur présentation de la déclaration du Chiffre d'affaires sur le site net-entreprises.fr ou lautoentrepreneur.fr au terme de la 1^{ère} année d'activité.

L'indemnité visée ci-dessus est majorée :

- **de 5.000 €** brut lorsque le projet de création ou de reprise concerne une entreprise située dans une Zone de Revitalisation Rurale (Arrêté du 16 mars 2017 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale - JORF n° 0075 du 29 mars 2017) ;
- des frais d'aménagement du poste de travail (sur présentation de justificatifs) dans la limite de **5.000 €** brut lorsque le projet de création ou de reprise est porté par un salarié handicapé (RQTH).

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité différentielle de rémunération prévue à l'article 7.5.4. ci-dessous.

Le traitement social (cotisations sociales, CSG/CRDS,...) et fiscal de cette indemnité sera réalisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de son versement.

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.

c.) Prise en charge des frais d'enregistrement de la société créée ou reprise

Le salarié créateur ou repreneur d'une entreprise bénéficiera de la prise en charge des frais d'enregistrement à la Chambre de commerce et des métiers de l'entreprise créée ou reprise en vue de son immatriculation.

d.) 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 **20.000 €**.

Ce montant est porté à **40.000 €** :

- en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins 2 salariés remplissant les conditions requises ; **ou**
- en cas de création ou de reprise d'une franchise d'une enseigne du Groupe CARREFOUR.

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 est remboursable sur 7 ans maximum avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements est 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*).

e.) Aide financière à l'embauche d'un salarié Carrefour

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise qui recruteraient en CDI un salarié ayant quitté le Groupe Carrefour dans le cadre du PDV Sièges ou du Plan de Sauvegarde de l'Emploi de la société Carrefour Proximité France bénéficieront du remboursement des charges patronales pendant 6 mois.

Cette aide sera versée à l'entreprise concernée après confirmation de la période d'essai et sur présentation d'une facture dûment libellée, du CDI du salarié signé par son nouvel employeur et d'une attestation de l'entreprise indiquant que la période d'essai a été concluante.

f.) Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise pourront bénéficier d'actions de formation en lien avec leur future activité, selon les modalités ci-après :

➤ Formation d'adaptation

Les frais de formation d'adaptation suivants seront pris en charge :

- frais pédagogiques dans la limite de **5.000 € HT** sur présentation de factures ; Ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de **10.000 € HT** dans la limite du Budget Mutualisé. À titre exceptionnel un dépassement du plafond de **10.000 € HT** pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission paritaire de suivi. Ces dépassements devront être justifiés par le besoin d'une formation cohérente avec le projet professionnel ;
- les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France, et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

Le financement sera accordé sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe CARREFOUR et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Le salarié en congé de reclassement volontaire pendant sa formation continuera de percevoir son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

➤ Formation de reconversion

La formation reconversion doit permettre au salarié d'obtenir un diplôme ou une certification professionnelle en lien avec sa future activité.

La société d'appartenance du salarié prendra en charge les frais suivants dans le cadre de ces actions de formation qui devront être validées par #PasserellesMobilités :

- frais pédagogiques dans la limite de **20.000 € HT** auxquels s'ajoutent les allocations dues au titre du DIF/CPF, sur présentation de factures. Ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de **40.000 € HT** dans la limite du Budget Mutualisé. À titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de 40.000 € pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission paritaire de suivi. Ces dépassements devront être justifiés par le besoin d'une formation cohérente avec le projet professionnel ;
- Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France, et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

Le financement sera accordé sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe CARREFOUR et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Le salarié en congé de reclassement volontaire pendant sa formation continuera de percevoir son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation et à la formation de reconversion ne sont pas cumulables entre elles.

Elles ne sont pas non plus cumulables avec les mesures de formations accordées aux autres salariés volontaires à la Mobilité externe.

Les salariés peuvent, pour compléter les plafonds ci-dessus, mobiliser les droits acquis au titre du DIF tels que mentionnés sur leur CPF ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte depuis le 1^{er} janvier 2015.

7.5.5. Aides aux TPE/PME qui embaucheraient des salariés Carrefour

Les entreprises extérieures de moins de 50 salariés qui embaucheraient en CDI un salarié ayant quitté le Groupe CARREFOUR dans le cadre du PDV Sièges ou du Plan de Sauvegarde de l'Emploi de la société Carrefour Proximité France bénéficieront du remboursement des charges patronales pendant 6 mois.

Cette aide sera versée à l'entreprise concernée après confirmation de la période d'essai et sur présentation d'une facture dûment libellée, du CDI du salarié signé par son nouvel employeur et d'une attestation de l'entreprise indiquant que la période d'essai a été concluante.

Les entreprises extérieures qui embaucheraient en CDI un salarié handicapé (RQTH) ayant quitté le Groupe CARREFOUR dans le cadre du PDV Sièges ou du Plan de Sauvegarde de l'Emploi de la société Carrefour Proximité France bénéficieront du versement d'une subvention de **5.000 € HT**.

Cette subvention sera versée à l'entreprise concernée après confirmation de la période d'essai et sur présentation d'une facture dûment libellée, du CDI du salarié signé par son nouvel employeur et d'une attestation de l'entreprise indiquant que la période d'essai a été concluante.

7.5.6. Aides à la mobilité géographique

Le salarié dont la réalisation du projet professionnel nécessitera un changement de résidence principale dans les 12 mois suivant la rupture du contrat de travail (le nouveau lieu de travail étant situé, selon le trajet le plus court, 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), bénéficiera des mesures suivantes, en complément des prestations versées par l'organisme collecteur du 1% logement. Pour l'appréciation des distances et des temps de trajet, les indications figurant sur le site Mappy Itinéraire (<https://fr.mappy.com/itineraire>) feront foi.

a.) Prise en charge des frais de déménagement (en France métropolitaine & Corse

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées. Le choix définitif sera effectué par la société d'appartenance du salarié, qui acquittera directement la facture.

Le salarié restera responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société prendra 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.

b.) Prise en charge des frais d'entretien d'embauche

Dans la limite des 6 mois suivants son adhésion au congé de reclassement, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR pour se rendre à des entretiens de recrutement préalablement validés par #PasserellesMobilités.

c.) 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 € brut** si applicable est versée au salarié concerné par le déménagement, sur présentation de justificatifs.

PARTIE 8 CONGE DE FIN DE CARRIÈRE « PDV SIEGES »

Ce dispositif permet aux salariés remplissant les conditions prévues ci-après d'être totalement dispensés d'activité jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein (dans la limite d'une période de 30 mois), tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement.

Afin d'éviter toute confusion avec les comptes « Congé de Fin carrière » existants dans certaines sociétés du groupe, ce dispositif est dénommé « Congé de Fin de Carrières « PDV Sièges » ou « CFC PDV Sièges ».

8.1. SALARIÉS ÉLIGIBLES

Peuvent se porter volontaires au CFC « PDV Sièges », les salariés remplissant les conditions suivantes :

- a) répondre aux critères d'éligibilité et aux conditions du Volontariat à la Mobilité externe, tels que définis à l'article 7.1. ci-dessus (à l'exception de la condition liée à l'exigence d'un Projet professionnel immédiat ou à terme) ;
- b) être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein⁴ au plus tard dans un délai de 30 mois suivant la date d'entrée en CFC « PDV Sièges » (telle que définie au 8.3 ci-après), laquelle ne pourra en principe être postérieure au 30 novembre 2018 ;

Pour l'appréciation de la durée maximum de 30 mois prévue ci-dessus :

- Il sera tenu compte, le cas échéant, des trimestres d'assurance vieillesse pouvant être rachetés par le salarié grâce aux aides prévues ci-après. Dans cette situation la validation de la candidature sera conditionnée à l'engagement du salarié de procéder à ce rachat dans les meilleurs délais ;
 - L'entrée en CFC « PDV Sièges » pourra être différée au-delà du 30 novembre 2018 lorsque l'utilisation des droits détenus sur le CET et/ou des congés payés avant l'entrée en CFC « PDV Sièges » permettra au salarié de faire le « pont » entre (i) la date à laquelle il cessera d'exercer son activité (au plus tard le 30 novembre 2018) et (ii) la date d'entrée en CFC « PDV Sièges » (à 30 mois maximum de sa retraite à taux plein). Dans ce cas, les congés payés devront être liquidés en priorité et les éventuels délais de prévenance prévus par les accords applicables ne seront pas opposables au salarié.
- c) s'engager à liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à la date à laquelle ils seront en mesure d'en bénéficier à taux plein, cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord.

Le bénéfice du CFC « PDV Sièges » ne peut se cumuler avec les autres mesures prévues par le présent PDV.

⁴ Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée, notamment dans le cadre du dispositif « carrières longues » (CSS, art. L.351-1-1).

8.2. CANDIDATURES

8.2.1. Information sur les droits à retraite par #PasserellesMobilités

Les salariés souhaitant se porter candidats au CFC « PDV Sièges » bénéficieront d'entretiens individuels avec #PasserellesMobilités en vue de réaliser un bilan retraite.

À cette fin, les salariés devront fournir un relevé de carrière de l'assurance vieillesse récent ainsi que tout justificatif permettant de compléter les informations figurant dans ce relevé. Ils seront accompagnés dans ces démarches autant que nécessaire.

Ce bilan permettra de déterminer :

- la date à laquelle ils pourront bénéficier de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein,
- le cas échéant, le nombre de trimestres pouvant être rachetés (et parmi ceux-ci, ceux nécessaires, le cas échéant, pour permettre au salarié concerné de remplir les conditions requises pour bénéficier du CFC « PDV Sièges »).

Ces informations seront remises aux salariés dans un document récapitulatif à joindre à leur dossier de candidature.

Ces entretiens individuels et ces bilans pourront être réalisés, en toute confidentialité, dès l'ouverture de #PasserellesMobilités.

8.2.2. Dépôt des candidatures

Le salarié souhaitant bénéficier du CFC « PDV Sièges » devra déposer son dossier de candidature selon un processus électronique sécurisé qui lui sera explicité par #PasserellesMobilités.

Ce dossier contiendra un formulaire de demande précisant notamment la date à laquelle le salarié pourra liquider sa pension de retraite à taux plein (un formulaire type sera mis à sa disposition du salarié à cette fin) ainsi que le document récapitulatif visé ci-dessus.

Les candidatures pourront être déposées pendant la période d'ouverture du Volontariat au Départ (cf. Partie 6.2. ci-dessus), dont il est rappelé qu'elle commencera à compter de la décision de validation du DIRECCTE et se terminera le 30 novembre 2018.

8.3. DATE D'ENTRÉE EN CFC « PDV SIEGES »

La date d'entrée en CFC « PDV Sièges » correspond à la date à partir de laquelle le salarié sera dispensé d'exercer son activité tout en bénéficiant de l'allocation de remplacement visée ci-dessus.

Elle interviendra à l'expiration d'un délai de 5 jours ouvrés suivant la signature par le salarié de la proposition d'adhésion au CFC « PDV Sièges ».

Elle sera toutefois différée dans l'hypothèse où le salarié, au terme de ce délai de cinq jours serait à plus de 30 mois de la date à laquelle il pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein : dans cette situation, la date d'entrée en CFC sera reportée jusqu'au jour où le salarié remplit cette condition.

La date d'entrée dans le CFC « PDV Sièges » pourra également être différée par le responsable hiérarchique pour les besoins de continuité de l'activité ou pour permettre le repositionnement d'un salarié sur le poste d'un Volontaire indirect, dans la limite d'une durée égale au préavis qui aurait été applicable en cas de démission, ou d'une durée supérieure en cas d'accord des parties.

En tout état de cause la date d'entrée en CFC « PDV Sièges » ne pourra être ni postérieure au 30 novembre 2018 (sous réserve de l'exception prévue ci-dessus en cas d'utilisation des droits du CET et/ou des congés payés), ni antérieure à une période de 30 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

8.4. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES

À réception de la candidature, #PasserellesMobilités vérifiera que :

- le salarié a déposé sa candidature dans les délais impartis et qu'il remplit les conditions d'éligibilité requises pour ce dispositif ;
- les informations et documents fournis à l'appui de sa candidature sont exhaustifs.

Les candidatures seront validées dans la limite du nombre de postes supprimés de la catégorie professionnelle concernée (appréciée au niveau du Groupe)⁵ ou, sous réserve de l'accord de la Direction, du nombre total de postes ouverts au Volontariat au Départ au niveau de l'ensemble du Groupe. En cas de candidatures en surnombre dans la catégorie professionnelle concernée, il sera fait application des critères de sélection prévus ci-après (cf. Partie 11).

Le salarié sera tenu informé par écrit de la suite donnée à sa candidature, dans un délai de **30 jours maximum** suivant le dépôt de sa candidature.

En cas de validation de la candidature, le salarié recevra une proposition d'adhésion au CFC « PDV Sièges » précisant la date d'entrée en CFC (déterminée selon les modalités prévues ci-après), la durée de ce congé, et la date de fin de son contrat de travail (au terme de ce congé).

Le salarié disposera alors d'un délai **de 5 jours ouvrés** pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à #PasserellesMobilités.

8.5. STATUT SOCIAL PENDANT LE CFC « PDV SIEGES »

Le contrat de travail sera suspendu à compter de l'entrée en CFC « PDV Sièges » et jusqu'à ce que ce congé prenne fin dans les conditions décrites ci-après. Les bénéficiaires du CFC conserveront donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à l'entreprise et inscrits à l'effectif pour la durée du CFC.

À défaut de travail effectif, la période de CFC « PDV Sièges » n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

⁵ En tenant compte des candidatures validées dans le cadre des autres dispositifs de Volontariat.

Afin d'éviter que le départ en CFC « PDV Sièges » n'entraîne une diminution de la base de calcul des droits à retraite, l'assiette des cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale et aux régimes de retraite complémentaire obligatoires sera maintenue à hauteur du salaire correspondant à l'activité du salarié exercée à temps plein (ci-après le « **Salaire d'activité** »), et sur la base de la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité.

Les salariés en CFC « PDV Sièges » continueront également de bénéficier des régimes de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » et de frais de santé applicables au sein de leur société d'appartenance. Les cotisations à ces régimes seront calculées sur la base du Salaire d'activité (ou, sur la base du même forfait que les salariés en activité pour les régimes frais de santé), et selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité.

Ils continueront également de bénéficier du PEE et du PERCO dans les mêmes conditions que les autres salariés.

8.6. FIN DU CFC « PDV SIEGES » ET DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le CFC « PDV Sièges » et le contrat de travail du salarié prendront fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date à laquelle ledit salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

Le salarié devra veiller à déposer, avant cette date, la demande de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite.

Il percevra alors son solde de tout compte incluant l'indemnité de rupture prévue au 13.2 ci-après.

Cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant le CFC « PDV Sièges ».

8.7. ALLOCATION DE REMPLACEMENT

8.7.1. Montant de l'allocation

Les salariés en CFC « PDV Sièges » bénéficieront d'une allocation de remplacement mensuelle brute égale à 75 % du salaire de référence brut défini ci-après.

Le salaire de référence brut correspond au **Salaire plein tarif**.

Pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date d'entrée en CFC « PDV Sièges », le salaire de référence brut sera déterminé sur la base des éléments composant le Salaire plein tarif apprécié sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

8.7.2. Versement de l'allocation de remplacement

L'allocation de remplacement sera versée mensuellement, à compter de la fin du mois civil d'entrée en CFC « PDV Sièges » (aux mêmes échéances que la paie), jusqu'à la fin du mois civil précédant celui à partir duquel le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

8.7.3. Régime social et fiscal

L'allocation de remplacement est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal.

Elle sera soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

Ce dispositif permet aux salariés en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein **au plus tard le 1^{er} janvier 2019** de prendre leur retraite en bénéficiant d'une indemnité de départ plus avantageuse que celle dont ils auraient bénéficié dans le cadre d'un départ en retraite « classique » (cf. 13.2 ci-après).

9.1. SALARIÉS ÉLIGIBLES

Peuvent se porter candidats au Volontariat au Départ en retraite « PDV Sièges », les salariés remplissant les conditions suivantes :

- répondre aux critères d'éligibilité et aux conditions du Volontariat à la Mobilité externe, tels que définis à l'article 7.1. ci-dessus (à l'exception de la condition liée à l'exigence d'un Projet professionnel immédiat ou à terme) ;
- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein⁶ au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

Pour l'appréciation de cette condition, il sera tenu compte, le cas échéant, des trimestres d'assurance vieillesse pouvant être rachetés par le salarié grâce aux aides prévues ci-après (cf. Partie 12) ; dans cette situation le rachat devra être réalisé au plus vite de sorte que le salarié puisse bénéficier de sa retraite à taux plein à la date de son départ.

Il est également précisé que le bénéfice de ce dispositif ne peut se cumuler avec les autres mesures prévues par le présent PDV.

9.2. CANDIDATURES – DATES DE DÉPART

9.2.1. Information sur les droits à retraite par #PasserellesMobilités

Les salariés souhaitant se porter candidats au Volontariat au Départ en retraite « PDV Sièges » bénéficieront d'entretiens individuels avec #PasserellesMobilités en vue de réaliser un bilan retraite.

À cette fin, les salariés devront fournir un relevé de carrière de l'assurance vieillesse récent ainsi que tout justificatif permettant de compléter les informations figurant dans ce relevé. Ils seront accompagnés dans ces démarches autant que nécessaire.

Ce bilan permettra de déterminer :

- la date à laquelle ils pourront bénéficier de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein ;
- le cas échéant, le nombre de trimestres pouvant être rachetés.

Ces informations seront remises aux salariés dans un document récapitulatif à joindre à leur dossier de candidature. Ces entretiens individuels et ces bilans pourront être réalisés, en toute confidentialité, dès l'ouverture de #PasserellesMobilités.

⁶ Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée, notamment dans le cadre du dispositif « carrières longues » (CSS, art. L.351-1-1).

9.2.2. Dépôt des candidatures

Le salarié devra déposer son dossier de candidature selon un processus électronique sécurisé qui lui sera explicité par #PasserellesMobilités.

Ce dossier contiendra un formulaire de demande précisant notamment la date à laquelle le salarié pourra obtenir la liquidation de sa retraite à taux plein (un formulaire type sera mis à sa disposition du salarié à cette fin) ainsi que le document récapitulatif visé ci-dessus.

Les candidatures pourront être déposées pendant la période d'ouverture du Volontariat au Départ (cf. Partie 6.2. ci-dessus), dont il est rappelé qu'elle commencera à compter de la décision de validation du DIRECCTE et se terminera le 30 novembre 2018.

9.2.3. Examen et validation des candidatures

À réception de la candidature, #PasserellesMobilités vérifiera que :

- le salarié a déposé sa candidature dans les délais impartis et qu'il remplit les conditions d'éligibilité requises pour ce dispositif ;
- les informations et documents fournis à l'appui de sa candidature sont exhaustifs.

Les candidatures seront validées dans la limite du nombre de postes supprimés de la catégorie professionnelle concernée (appréciée au niveau du Groupe)⁷ ou, sous réserve de l'accord de la Direction, du nombre total de postes ouverts au Départ Volontaire au niveau de l'ensemble du Groupe. En cas de candidatures en surnombre dans la catégorie professionnelle concernée, il sera fait application des critères de départage prévus ci-après (cf. Partie 11).

Le salarié sera tenu informé par écrit de la suite donnée à sa candidature, dans un délai de 30 jours maximum suivant le dépôt de sa candidature.

En cas de validation de la candidature, l'entrée en retraite (date d'entrée en jouissance de la pension) aura lieu le premier jour du mois civil suivant l'obtention des droits à retraite à taux plein, et au plus tard le 1^{er} janvier 2019. Le contrat de travail cessera la veille du jour de l'entrée en retraite, et au plus tard le 31 décembre 2018.

L'entrée en retraite pourra toutefois être différée au-delà de cette date, soit par commun accord des parties, soit par le responsable hiérarchique pour les besoins de continuité de l'activité ou pour permettre le repositionnement d'un salarié sur le poste d'un Volontaire indirect, dans la limite d'une durée égale au préavis qui aurait été applicable en cas de démission.

En tout état de cause, la date d'entrée en retraite devra nécessairement intervenir le 1^{er} jour d'un mois civil (et la date de cessation du contrat de travail la veille de ce jour).

⁷ En tenant compte des candidatures validées dans le cadre des autres dispositifs de Volontariat.

PARTIE 10 VOLONTARIAT A LA MOBILITÉ INTERNE

Un dispositif spécifique de mobilité interne sera mis en place dans le cadre du PDV Sièges. Ce dispositif, qui ouvrira droit aux mesures d'accompagnement décrites ci-après, sera dénommé « Mobilité interne PDV Sièges » pour le différencier de la mobilité interne « classique ».

La Direction s'engage à attacher une importance particulière aux salariés affectés à une activité dont la suppression est envisagée. Ces salariés seront considérés comme prioritaires dans l'accompagnement par #PasserellesMobilités et dans les postes à pourvoir dans les sociétés concernées.

10.1. CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ A UNE MOBILITÉ INTERNE PDV SIEGES

Les salariés éligibles au dispositif de Volontariat à la Mobilité interne PDV Sièges sont :

- les Volontaires directs, à savoir les salariés appartenant à une catégorie professionnelle concernée par le PDV Sièges ;
- les Volontaires indirects, à savoir des salariés n'appartenant pas à une catégorie professionnelle concernée par le PDV Sièges mais dont la mobilité permettrait, par la libération subséquente de leur poste, la Mobilité interne de Volontaires directs sur leur poste.

L'acceptation définitive de la candidature d'un Volontaire indirect est en conséquence conditionnée aux conditions cumulatives suivantes :

- 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 à une Mobilité interne :

- qu'ils soient employés en CDI ;
- qu'ils ne soient pas en cours de préavis.

10.2. COMMUNICATION DES POSTES DISPONIBLES

Les salariés pourront consulter la liste des postes disponibles au sein du Groupe CARREFOUR sur le site [EnvieDeBouger](#). Ce site sera également accessible sur la plateforme web [#Passerelles.RH.fr](#)

Une description du poste sera fournie pour chaque poste disponible.

Cette liste sera régulièrement actualisée.

Tout salarié pourra ainsi prendre l'initiative de postuler aux emplois qu'il aura identifiés et qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles.

10.3. CANDIDATURE DES SALARIES A UNE MOBILITÉ INTERNE PDV SIÈGES

Le candidat à une Mobilité interne PDV Sièges pourra déposer sa candidature sur le site EnviedeBouger.

Il précisera le poste sur lequel il souhaite postuler et joindra un curriculum vitae actualisé. Il pourra également y déposer les justificatifs de toute formation et/ou validation des acquis et de l'expérience effectuée depuis son embauche.

Une attention particulière sera apportée aux candidatures émanant de salariés handicapés (RQTH) qui, en cas de candidatures multiples sur les postes disponibles, seront prioritaires pour les occuper sous réserve de la possibilité d'adapter le poste de travail à leur handicap. Il leur sera maintenu, dans la mesure du possible, les aménagements dont ils bénéficiaient sur leur poste de travail avant mobilité interne.

10.4. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES A UNE MOBILITÉ INTERNE PDV SIEGES

À réception de la candidature, #PasserellesMobilités vérifiera que le salarié a déposé sa candidature dans les délais impartis.

Les candidats à la Mobilité interne PDV Sièges seront reçus par un conseiller de #PasserellesMobilités afin de discuter de leur candidature et de vérifier que leur profil est susceptible de correspondre aux exigences du poste à pourvoir.

Les salariés dont la candidature aura été ainsi retenue seront invités 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 dans laquelle se trouve le poste à pourvoir.

Ces entretiens se dérouleront pendant le temps de travail. Les éventuels frais de déplacement exposés par le salarié pour s'y rendre seront pris en charge aux conditions habituelles de l'entreprise.

Si une réunion physique n'est pas possible, l'entretien pourra se dérouler par téléphone ou visioconférence.

Cet examen permettra notamment de valider l'adéquation du profil du candidat au poste à pourvoir et, si besoin, définir les mesures de formation nécessaires avec l'aide de #PasserellesMobilités et/ou des RH de proximité.

Le salarié volontaire à une Mobilité interne PDV Sièges sera informé de la suite donnée à sa candidature dans un délai de 8 jours ouvrés **maximum** suivant la date de cet entretien. Si sa candidature n'est pas acceptée, il sera informé des raisons de ce refus.

10.5. CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

10.5.1. Mobilité au sein de la même société

Une fois la candidature à la Mobilité interne PDV Sièges définitivement acceptée et la période d'adaptation achevée, un avenant au contrat de travail sera formalisé.

10.5.2. Mobilité au sein d'une autre société du Groupe CARREFOUR

Une fois la candidature à la Mobilité interne PDV Sièges 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.

10.6. MESURES DESTINEES A FAVORISER ET A ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ INTERNE PDV SIEGES

10.6.1. Période de découverte

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une Mobilité interne PDV Sièges validée par #PasserellesMobilités, 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.

10.6.2. Intégration dans la nouvelle fonction – Période d'adaptation

Un parcours d'intégration et une période d'adaptation d'une durée maximum de 12 semaines seront définis par concertation entre la hiérarchie d'accueil et le salarié.

Durant cette période d'adaptation, 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, s'il le souhaite, postuler à un autre poste dans le cadre du PDV Sièges, sous réserve d'en remplir les conditions.

10.6.3. Formations

Des programmes de formation d'adaptation ou de reconversion professionnelle individuelle, tel que définis ci-dessous pourront 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 CPF ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte à compter du 1^{er} janvier 2015.

a.) 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 prendra en charge les frais pédagogiques liés aux formations et/ou au bilan de compétences nécessaires afin de permettre une adaptation rapide et maîtrisée au nouveau poste.

Ces actions de formation devront être validées par #PasserellesMobilités en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné sur un poste identifié.

Ce budget de formation d'adaptation viendra en complément des éventuels financements publics.

Le financement sera accordé par la Direction sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu.

Dans ce cas les frais de formation seront pris en charge dans les conditions suivantes :

- frais pédagogiques : montant maximal de **5.000 € HT** ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de **10.000 € HT** dans la limite du Budget Mutualisé défini au 7.5.2 ci-dessus.
À titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de 10.000 € pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission paritaire de suivi de l'entité concernée.
- frais éventuels de transport, d'hébergement et de restauration pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France, et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

b.) 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 pourront être définies entre le salarié et #PasserellesMobilités. Dans ce cas, la société prendra en charge les frais pédagogiques liés à ces formations, en complément des éventuels financements publics.

Ce budget sera modulable en fonction de la technicité des métiers et de la formation suivie.

Ces actions de formation devront être validées par #PasserellesMobilités en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné.

Le financement sera 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 seront pris en charge dans les conditions suivantes :

- frais pédagogiques : montant maximal de **14.000 € HT** auquel peuvent s'ajouter les droits acquis au titre du DIF/CPF ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de **28.000 € HT** dans la limite du Budget Mutualisé.

À titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de 28.000 € pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission paritaire de suivi de l'entité concernée.

- frais éventuels de transport, d'hébergement et de restauration pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

10.6.4. Reprise d'ancienneté

La reprise de l'ancienneté au sein du Groupe CARREFOUR par la société d'accueil est garantie à chaque salarié en Mobilité interne PDV Sièges.

10.6.5. Indemnité différentielle de rémunération

Le salarié dont la Mobilité interne PDV Sièges entraînera, à temps de travail équivalent, une baisse de son Salaire plein tarif, bénéficiera d'une indemnité différentielle de rémunération versée par sa société d'origine pendant 24 mois maximum.

Cette indemnité sera égale au différentiel de salaire entre son ancien Salaire plein tarif et le salaire brut moyen mensuel (comprenant les mêmes éléments de rémunération que le Salaire plein tarif) qu'il percevra pendant les 12 premiers mois dans son nouvel emploi.

Ce différentiel fera l'objet de deux versements :

- le 1^{er} à l'issue de la période d'adaptation, si celle-ci est concluante ;
- le 2nd au terme de la 1^{ère} année passée dans la nouvelle fonction, après examen de l'évolution de la rémunération versée par la société d'accueil.

10.6.6. 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 quotidien vers son lieu de travail. Pour l'appréciation des distances et des temps de trajet, les indications figurant sur le site Mappy Itineraire (<https://fr.mappy.com/itineraire>) feront foi.

a.) Voyage de reconnaissance

Le salarié s'engageant dans une mobilité géographique bénéficiera :

- 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 conjoint⁸ le cas échéant, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France.

b.) Prise en charge des frais d'entretien d'embauche

Pendant la durée du PDV Sièges, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement pour passer des entretiens d'embauche au sein du Groupe CARREFOUR, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein dudit Groupe.

c.) Prise en charge des frais durant la période d'adaptation

Durant la période d'adaptation telle que visée à l'article 10.6.2. ci-dessus, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié seront 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 : frais d'hôtel ou loyer d'un logement (formule la plus économique), un A/R hebdomadaire pour rentrer à son domicile.

d.) Mesures après Mobilité interne définitive sans déménagement

➤ Prise en charge du coût supplémentaire de transport

Les salariés en mobilité géographique bénéficieront 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 PDV Sièges aura été validée et dûment formalisée. Cette indemnité sera portée à **3 mois** de salaire mensuel brut de base pour les salariés appartenant à la catégorie « employés ».

Cette indemnité ne se cumule pas avec les 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 sera versée au jour de la Mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation).

e.) 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 travail dans la société d'accueil, ou de l'avenant au contrat de travail, le salarié bénéficiera 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.

⁸ En application du présent accord, 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.

➤ Prise en charge de la recherche du nouveau logement

Le salarié bénéficiera 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.

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*) pourront bénéficier d'une indemnité calculée sur la base du nouveau loyer et plafonnée à **1.000 € brut** si applicable par mois complet dans la limite de 3 mois.

➤ Prise en charge des frais de déménagement (en France métropolitaine)

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société d'origine sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées. Le choix définitif sera effectué par ladite société qui acquittera directement la facture.

Le salarié restera responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Lorsque le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société d'origine prendra 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 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 € brut** est versée au salarié concerné par le déménagement, sur présentation de justificatifs.

➤ Aide à l'emploi du conjoint

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 #PasserellesMobilités pendant 6 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 #PasserellesMobilités dans la limite de **1.000 € 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 interne PDV Sièges aura été validée et dûment formalisée. Cette indemnité sera portée à **5 mois** de salaire mensuel brut de base pour les salariés appartenant à la catégorie « employés ».

Cette indemnité ne se cumule pas avec les 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 sera versée 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.

10.6.7. Dispositif d'incitation au passage à temps partiel

a.) Bénéficiaires du dispositif de passage à temps partiel

Un salarié concerné ou non par le PDV Sièges 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 au sein d'une entreprise ou d'un établissement compris dans le champ d'application du présent accord ;
- permettre à lui seul, ou conjugué avec un autre salarié volontaire pour ce dispositif, la mobilité d'un salarié appartenant à une des catégories professionnelles concernées par des suppressions ;
- 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, 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.

b.) Indemnité différentielle liée au passage à temps partiel

Tout salarié remplissant les conditions visées par le dispositif d'incitation au passage à temps partiel, et qui passe à temps partiel de manière effective, bénéficie d'une indemnité différentielle.

Le montant de celle-ci sera égal soit à la différence entre le salaire net⁹ 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, soit à la différence entre le Salaire plein tarif avant la réduction de son temps de travail par le salarié et le nouveau Salaire plein tarif ainsi réduit multiplié par 24 mois, le calcul le plus favorable étant retenu.

Il sera versé en deux fois :

- la 1^{ère} moitié versée au salarié avec le bulletin de salaire du premier mois effectué à temps réduit ;
- La 2^{nde} 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 *pro rata temporis* de la période non effectuée à temps partiel.

En matière de cotisations sociales et fiscales, le montant de cette indemnité relève des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment du versement.

c.) Dispositif spécifique au passage à temps partiel pour les salariés de 57 ans et plus

Tout salarié de 57 ans et plus, 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 appartenant à une des catégories professionnelles concernées par des suppressions 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 responsable hiérarchique et/ou à la Direction des Ressources Humaines à l'entité concernée.

Dans ce cas, en cas de réponse favorable à sa demande, le salarié s'engage à partir à la retraite le dernier jour du mois au cours duquel il pourra bénéficier d'une pension de retraite à taux plein du régime général.

La demande acceptée fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié soumis à son approbation et 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.

d.) Indemnité différentielle liée au passage à temps partiel pour les salariés de 57 ans et plus

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.

⁹ Le salaire net s'entend du salaire net de charges sociales (contributions et/ou cotisations sociales) éventuellement applicables (et non le salaire net de l'impôt éventuellement dû).

Le montant de celle-ci est égal à 50% de la différence entre :

- soit 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 ;
- soit le Salaire plein tarif perçu au cours des 12 derniers mois entiers précédant la signature de son nouveau contrat de travail et le nouveau Salaire plein tarif 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,

le calcul le plus favorable étant retenu.

Cette indemnité est versée au salarié en plusieurs fois :

- le premier quart avec son bulletin de paie du 1^{er} 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 10.6.5. ci-dessus.

PARTIE 11 CRITÈRES DE DÉPARTAGE DES CANDIDATURES AU DÉPART

Dans l'hypothèse où il s'avérerait nécessaire de départager les salariés candidats au Volontariat au Départ, il sera fait application de l'ordre de priorité suivant :

- candidats au Départ en retraite « PDV Sièges » ;
- candidats au CFC « PDV Sièges » et, parmi ceux-ci, les salariés les plus proches de la retraite ;
- candidats à la Mobilité externe ayant un CDI ;
- volontaires Directs et, parmi ceux-ci, les salariés occupant un poste supprimé ;
- candidats ayant la plus grande ancienneté.

PARTIE 12 AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE

Le salarié âgé de 57 ans ou plus quittant l'entreprise dans le cadre du Volontariat au Départ pourra 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) en vue de racheter des trimestres.

Cette participation sera égale à 50% du coût total du versement effectué dans la limite de 12 trimestres (soit le maximum légal) et de 3.000 € brut par trimestre.

Elle sera versée par la société d'appartenance du salarié, sur présentation des justificatifs attestant de son versement auprès de la CNAV, et notamment d'une copie du formulaire « Confirmation d'une demande de versement » communiqué par le salarié à la Caisse, ainsi que de la copie de la notification d'admission au versement délivré par la Caisse.

PARTIE 13 INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés dont le contrat de travail sera rompu dans le cadre du PDV Sièges suite à la validation de leur candidature bénéficieront des indemnités suivantes :

13.1. INDEMNITES DE DÉPART VOLONTAIRE A LA MOBILITE EXTERNE

En cas de départ volontaire dans le cadre de la Mobilité externe, les salariés bénéficieront d'une indemnité se décomposant en trois parties :

- une indemnité de départ volontaire, dite « Indemnité de base PDV Sièges », correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement prévue ci-après **(a.)** ;
- une indemnité supplémentaire égale à l'indemnité prévue par l'Accord-cadre, dite « indemnité supplémentaire « Accord-cadre » **(b.)** ;
- une indemnité complémentaire dite « PDV Sièges » **(c.)**.

À ces indemnités pourront s'ajouter, sous réserve d'en respecter les conditions, l'indemnité pour aboutissement rapide du projet professionnel **(d.)** ou l'indemnité de départ rapide **(13.3.)**.

a.) Indemnité de base PDV Sièges

Le montant de cette indemnité correspond au montant de l'indemnité de licenciement prévue soit par la Convention Collective d'Entreprise Carrefour (dite « Hyper »), quelle que soit la société d'appartenance du salarié), soit par la Convention Collective applicable, soit par les dispositions légales, le montant le plus favorable pour le salarié étant retenu.

b.) Indemnité supplémentaire « Accord-cadre »

Le montant de cette indemnité, exprimé en mois de Salaire plein tarif, variera selon l'ancienneté du salarié, dans les conditions suivantes :

- 3 mois de salaire brut pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire brut pour les salariés ayant de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire brut pour les salariés ayant de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire brut pour les salariés ayant de 15 à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de salaire brut pour les salariés ayant de 20 à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 8 mois de salaire brut pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

c.) Indemnité complémentaire « PDV Sièges »

Le montant de cette indemnité, exprimé en mois de Salaire plein tarif, variera selon l'ancienneté du salarié, dans les conditions suivantes :

- 2 mois de salaire brut pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire brut pour les salariés ayant de 10 à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire brut pour les salariés ayant de 20 à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire brut pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté et plus.

Les indemnités visées au a), b) et c) seront versées au salarié à la date de Fin du contrat de travail, avec son solde de tout compte.

L'ancienneté retenue pour le calcul de ces indemnités sera arrêtée à la date de fin théorique du préavis pour les salariés adhérant au congé de reclassement et à la Date de Fin du contrat de travail pour les salariés n'y adhérant pas.

d.) Indemnité pour aboutissement rapide du projet professionnel

➤ Conditions d'obtention

Cette indemnité sera versée aux salariés qui auront concrétisé leur projet professionnel :

- avant l'expiration du congé de reclassement pour les salariés y ayant adhéré ;
- ou avant la fin de la durée théorique du préavis pour les salariés n'adhérant pas à ce congé¹⁰.

Le projet professionnel sera considéré comme concrétisé :

- lorsque le salarié aura trouvé un nouvel emploi (CDI ; CDD ou 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) : à la date d'effet de son embauche ;
- ou en cas de création ou de reprise effective d'une entreprise : à la date de l'immatriculation de l'entreprise ;

ce dont le salarié devra justifier.

Pour les salariés ayant choisi d'adhérer au congé de reclassement volontaire, le versement de cette indemnité suppose qu'ils aient mis fin à ce congé de façon anticipée dans les conditions prévues ci-dessus.

➤ Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité sera calculé dans les conditions suivantes :

- **Pour les salariés n'ayant pas choisi d'adhérer au congé de reclassement volontaire :**

Le salarié percevra une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de reclassement calculée sur la base (i) d'un taux de 65% du Salaire plein tarif et (ii) de la durée du congé de reclassement dont il aurait bénéficié au-delà du préavis dans la limite, le cas échéant, de la durée légale de 12 mois. Il bénéficiera en outre d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

¹⁰ Cette durée théorique sera appréciée en retenant comme point de départ la date d'expiration du délai de réflexion de 8 jours calendaires dont les salariés disposent pour décider d'adhérer ou non au congé de reclassement

- **Pour les salariés ayant choisi d'adhérer au congé de reclassement volontaire :**

Le salarié percevra une indemnité égale au montant de l'allocation de reclassement calculée sur la base (i) d'un taux de 65% du Salaire plein tarif et (ii) de la durée du congé de reclassement (hors préavis) restant à courir à la date de rupture anticipée de ce congé (telle que définie ci-dessus) dans la limite, le cas échéant, de la durée légale de 12 mois¹¹. Le cas échéant, la part de préavis restant à courir sera versée au salarié sous forme d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

➤ Modalités de versement

L'indemnité sera versée dès que les conditions de son obtention seront remplies.

13.2. INDEMNITÉS DE DEPART DANS LE CADRE DU CFC OU DU DÉPART EN RETRAITE « PDV SIEGES »

En cas de départ volontaire dans le cadre du dispositif de CFC ou de Départ à la retraite « PDV Sièges », les salariés bénéficieront d'une indemnité de départ dont le montant brut sera calculé comme suit :

Montant de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective de la société d'appartenance du salarié (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord)

+

12 mois de salaire brut (Salaire plein tarif)

Pour les salariés ayant adhéré au CFC « PDV Sièges », cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant ce congé.

13.3. INDEMNITÉ DE DÉPART RAPIDE

Cette indemnité sera versée aux salariés volontaires au Départ (candidats à la Mobilité externe, au CFC « PDV Sièges » ou Départ en retraite « PDV Sièges ») qui auront déposé leur candidature avant le 15 septembre 2018 (y compris les salariés en CTP) sous réserve de la validation de leur candidature.

Le montant brut de cette indemnité, exprimé en mois de Salaire plein tarif, est égal à **1 mois** de salaire brut.

¹¹ Durée appréciée en tenant compte de la durée du préavis

PARTIE 14 CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le congé de transition professionnelle (« **CTP** ») a été institué suite à l'avis favorable des CE, afin de permettre aux salariés ayant trouvé un CDI en dehors du Groupe CARREFOUR avant la décision du DIRECCTE, de saisir cette opportunité dans les meilleurs délais tout en conservant le bénéfice des mesures du PDV Sièges.

Le CTP entraîne en conséquence la suspension du contrat de travail du salarié concerné jusqu'à ce que dernier puisse partir dans le cadre du dispositif de Volontariat à la Mobilité externe.

➤ Bénéficiaires

Le CTP est ouvert aux salariés éligibles au Volontariat à la Mobilité externe (tel que défini ci-dessus au 7.1) justifiant d'une offre d'embauche en CDI en dehors du Groupe CARREFOUR.

Toutefois, pour les salariés n'occupant pas un poste dont la suppression est envisagée dans le cadre du PDV Sièges, le bénéfice du CTP sera subordonné à l'accord de leur responsable hiérarchique. En cas de refus de ce dernier, la décision finale appartiendra à la Direction des Ressources Humaines Sièges et Fonctions Support.

➤ Entrée en CTP

Le salarié souhaitant bénéficier du CTP devra déposer sa demande auprès de #PasserellesMobilités (un formulaire type de demande sera mis à sa disposition), en y joignant les pièces justifiant sa promesse d'embauche en CDI.

Il sera répondu à sa demande dans un délai maximum de **huit jours ouvrés**.

La date de départ du salarié en CTP sera fixée par son responsable hiérarchique en fonction des contraintes de fonctionnement du service et des contraintes de prise de son nouveau poste par le salarié. En cas de désaccord entre le salarié et son supérieur hiérarchique sur la date de départ, le salarié pourra saisir la Direction des Ressources Humaines qui devra prendre une nouvelle décision, d'acceptation ou de rejet, en motivant celle-ci auprès de la commission de suivi.

➤ Statut pendant le CTP

Le contrat de travail du salarié en CTP sera suspendu sans maintien de sa rémunération (le salarié étant rémunéré par son nouvel employeur) jusqu'à ce que son contrat de travail puisse être rompu dans le cadre du PDV Sièges (après la décision de validation du DIRECCTE).

En cas de rupture de la période d'essai du nouvel emploi à l'initiative du nouvel employeur avant la fin du CTP, le salarié sera « réintégré » sur son poste ou sur un poste équivalent au sein du Groupe CARREFOUR et pourra, s'il le souhaite, présenter un nouveau dossier de candidature lors de l'ouverture de la période de volontariat.

➤ Fin du CTP

Suite à la décision du DIRECCTE, le salarié en CTP se verra proposer la signature d'une Convention de Rupture. Il bénéficiera alors de l'ensemble des mesures du PDV Sièges correspondant à sa situation.

PARTIE 15 DISPOSITION SPÉCIFIQUE AUX SALAIRES DE CARREFOUR MANAGEMENT ET CPI

Compte tenu du projet de déménagement dont la mise en œuvre est prévue avant la fin de l'année 2018, et bien que celui-ci se réalise en IDF au sein du même secteur géographique (Boulogne-Billancourt/Massy) et avec un ensemble de mesures d'accompagnement, le Volontariat au Départ sera ouvert, à titre exceptionnel, aux salariés de Carrefour Management et de CPI affectés à l'établissement de Boulogne-Billancourt et ne souhaitant pas rejoindre les locaux de Massy, même s'ils n'appartiennent pas à une catégorie professionnelle concernée par des suppressions de postes

Il leur sera fait application de l'ensemble des conditions et mesures prévues ci-dessus (selon le dispositif de Volontariat auquel ils se porteront candidats) à la seule exception de la condition d'ancienneté de deux ans qui ne leur sera pas opposable.

PARTIE 16 MODALITES D'INFORMATION/CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL DES SOCIÉTÉS CONCERNÉES

Il est rappelé que le processus d'information/consultation des instances représentatives du personnel a donné lieu à la conclusion de l'Accord de méthode de groupe du 30 juin 2015.

En application de cet accord, les CCE, les Comités d'entreprise et les Comités d'établissement concernés sont informés et consultés :

- sur le projet d'évolution des Sièges et ses conséquences organisationnelles et sociales (Livre 2) ;
- et sur le projet du présent accord relatif au PDV Sièges (Livre 1).

Conformément à l'article 3 de l'accord de méthode, ces procédures d'information/consultation s'inscrivent dans un délai préfix de **trois mois**.

Ce délai commence à courir, pour les entreprises à établissements multiples, à compter de la première réunion d'information/consultation du CCE, et à compter de la première réunion du Comité d'entreprise pour les autres entreprises (« **Réunion 1** »). L'accord de méthode prévoit par ailleurs la tenue d'une réunion d'information précédant cette première réunion (« **Réunion 0** »).

Les CHSCT des sociétés et établissements concernés par le PDV Sièges sont également informés et consultés sur les potentielles conséquences du projet d'évolution des Sièges sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés.

Calendrier de la procédure consultative :

- Pour les sociétés dont la Réunion 0 s'est tenue les 8 et 9 mars 2018 (CARREFOUR HYPERMARCHÉS, C.S.F., CARREFOUR SUPPLY CHAIN, GENEDIS, CMI, CARREFOUR IMPORT, INTERDIS, CAF, CSI, CENTRE DE FORMATION ET COMPÉTENCES) :

- **Réunion 1 des CCE et des Comités d'entreprise : 23 mars 2018** (26 mars pour la société Carrefour Hypermarchés)

Pour la société CARREFOUR SERVICES CLIENTS dont la Réunion 0 s'est tenue le 13 mars 2018 :

- **Réunion 1 du CCE : 23 mars 2018**

Les CCE, Comités d'entreprise et Comités d'établissement ont été consultés sur le présent accord au cours de réunions qui se sont tenues entre le 11 et le 23 avril.

Les premières réunions des CHSCT se sont tenues les 27 et 28 mars 2018.

- Pour les sociétés de l'UES PROPERTY (CPF ASSET MANAGEMENT, CARREFOUR PROPERTY GESTION, CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL), de CARREFOUR VOYAGES, CARREFOUR MANAGEMENT et CPI :

- **Réunion 0 du Comité d'entreprise** : 9 avril pour CARREFOUR MANAGEMENT, CARREFOUR VOYAGES et les sociétés de l'UES PROPERTY ; 11 avril pour CPI
- **Réunion 1 du Comité d'entreprise** : 13 avril pour CARREFOUR VOYAGES, 17 avril pour CARREFOUR MANAGEMENT, 18 avril pour CPI et les sociétés de l'UES PROPERTY ; leur comité d'entreprise a été consulté sur le présent accord au cours de cette réunion.

Les premières réunions des CHSCT se sont tenues le 13 avril pour CARREFOUR VOYAGES, le 17 avril pour CARREFOUR MANAGEMENT et le 18 avril pour les sociétés de l'UES PROPERTY et CPI.

Les dates des réunions d'information/consultation suivantes seront fixées par la Direction, après concertation avec les organisations syndicales.

PARTIE 17 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DU PDV SIEGES

17.1. COMMISSIONS PARITAIRES DE SUIVI « PDV SIEGES »

Une Commission paritaire de suivi de la mise en œuvre effective des mesures du PDV (la « **Commission de suivi « PDV Sièges** ») sera mise en place au sein de chaque société concernée, suite à l'ouverture de la mobilité interne/externe anticipée.

17.1.1. Rôle

Les Commissions de suivi PDV Sièges auront pour rôle :

- de veiller à ce que les différents dispositifs soient mis en œuvre et maîtrisés par #PasserellesMobilités et que celles-ci remplissent leurs obligations en matière d'information, d'effectivité et de matérialité des moyens humains et budgétaires (conventionnellement fixés) d'appui aux salariés, et ce jusqu'à la sortie du congé de reclassement de la totalité des salariés y ayant adhéré ;
- de prendre connaissance des comptes rendus d'activité de #PasserellesMobilités et des tableaux de suivi, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution des candidatures à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- d'émettre un avis en cas de saisine par un salarié qui rencontrerait une difficulté dans la constitution de son dossier de candidature ou dans le traitement de celle-ci, notamment en cas de rejet de sa candidature. Dans ce dernier cas, si la commission émet un avis contraire à la décision de rejet, cet avis sera transmis à la DRH qui devra prendre une nouvelle décision d'acceptation ou de rejet en motivant celle-ci auprès de la commission de suivi.
- pour les candidatures au départ volontaire:
 - d'être informées des projets professionnels immédiats (CDI, CDD, ou CTT d'une durée minimum de 6 mois avec une prise de poste immédiate) et des départs en CFC ou en Retraite « PDV Sièges » ;
 - d'émettre un avis consultatif sur les projets professionnels à terme (création ou reprise d'entreprises, formations qualifiantes et diplômantes...) lorsqu'ils auront été validés par #PasserellesMobilités ;
- d'autoriser (avis favorable) la prise en charge des coûts de formation, lorsque ceux-ci, à titre exceptionnel, excèdent les limites « hautes » individuelles de 10.000 € HT (formation adaptation), de 28.000 € HT (formations reconversion en cas de mobilité interne) et de 40.000 € HT (formations reconversion en cas de mobilité externe) prévues ci-dessus.

17.1.2. Composition

Les Commissions de suivi seront composées :

- de représentants de la direction de la société concernée, qui peuvent être assistés de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- d'un représentant de #PasserellesMobilités ayant voix consultative ;

- de 6 membres au plus désignés, selon le cas, par le CCE ou par le Comité d'entreprise ou par le comité d'établissement parmi ses membres et comprenant au moins :
 - o un élu de chacun des collèges électoraux représentés au sein de l'instance concernée ;
 - o ainsi qu'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires représentatives au niveau de l'entité concernée.

Cette désignation sera opérée :

- au niveau du CCE pour les entreprises dans lesquelles plusieurs établissements sont concernés par le PDV à l'exception de la société Carrefour Hypermarchés où une commission de suivi commune sera désignée par les deux comités d'établissement concernés par le PDV ;
- au niveau du comité d'établissement pour les entités au sein desquelles un seul établissement est concerné par le PDV ;
- au niveau du comité d'entreprise pour les entités ne comportant qu'un seul établissement.

Les décisions seront arrêtées à la majorité des voix.

La majorité s'entend des votants présents à la réunion, étant précisé que les voix se répartissent comme suit :

- 2 voix pour les représentants de la direction de la société concernée ;
- 6 voix pour la délégation salariale.

En cas d'égalité des voix, la décision finale appartiendra à la direction de la société concernée.

Le représentant de #PasserellesMobilités informera les membres des Commissions de suivi 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 sera associée au suivi de ces mesures et invitée à chaque réunion des Commissions de suivi PDV Sièges. Elle recevra un bilan de la mise en œuvre effective du PDV Sièges.

17.1.3. Moyens

Le temps passé en réunion par les membres des Commissions de suivi sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Leurs frais de déplacement seront remboursés conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR.

17.1.4. Réunions et fonctionnement

Les Commissions de suivi se réuniront selon la périodicité qu'elles choisiront et, dans tous les cas, au moins une fois par mois.

17.2. Suivi au niveau national du PDV Sièges

Au niveau national, le suivi sera assuré par le Comité Social Sièges (CSS).

Il aura pour mission :

- de veiller à ce que les différents dispositifs constituant le PDV Sièges soient mis en œuvre jusqu'à ce que leur objet soit complètement réalisé ;
- de prendre connaissance des comptes rendus d'activité consolidés de #PasserellesMobilités, et des comptes rendus des différentes commissions de suivi, d'étudier les conditions de mise en œuvre du plan et de suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution du nombre de candidatures au niveau de l'ensemble du périmètre du PDV Sièges pour chacune des catégories professionnelles concernées.

Le CSS se réunira autant que de besoin et, dans tous les cas, au moins une fois par trimestre pour assurer ce suivi.

17.3. Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale

La Direction mettra en place par accord collectif de Groupe, un Observatoire Paritaire de la Transformation au niveau France et de façon transversale à toutes les sociétés.

Cet Observatoire aura notamment pour rôle de suivre l'impact social de l'ensemble des chantiers de la transformation organisationnelle prévue par le plan Carrefour 2022 ainsi que l'efficacité des mesures des accords négociés par les partenaires sociaux.

L'Observatoire Paritaire aura comme principaux objectifs :

- de suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés ;
- de synthétiser les actions menées en application des accords issus du Plan « Carrefour 2022 » ;
- d'analyser notamment les impacts sur l'emploi, de rechercher et suggérer toute proposition ; d'amélioration de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement social liés à ce plan ;
- de faire les recommandations correctives pour des améliorations constantes des dispositifs sociaux pour trouver l'efficacité des transitions professionnelles ;
- de débattre et proposer des plans et dispositifs préventifs pour mieux préparer les salariés à de nouveaux métiers ou à des métiers appelés à se transformer ;
- d'évaluer et d'analyser le contenu, organisationnel, fonctionnel, commercial et économique des projets de réorganisation planifiés ;
- de suivre les résultats et de les reporter en Comité Emploi et GPEC.

Cet Observatoire fera l'objet d'un accord de Groupe spécifique qui en précisera la composition, les modalités de contrôle et suivi paritaires et les moyens de fonctionnement.

17.4. SUIVI PAR LES COMITÉS D'ENTREPRISE

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-63 du Code du travail, le suivi de la mise en œuvre des mesures du PDV Sièges fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée des CCE, comités d'entreprise et comités d'établissement concernés, dont les avis seront transmis à l'autorité administrative. Ce point figurera à l'ordre du jour de leurs réunions ordinaires jusqu'au 31 décembre 2018, puis y sera inscrit en tant que de besoin jusqu'au terme du présent accord.

PARTIE 18 STIPULATIONS FINALES

18.1. DATE D'EFFET ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prendra effet le jour de sa validation par l'autorité administrative, et prendra fin à l'expiration du dernier congé de reclassement volontaire accompli dans le cadre du PDV Sièges (sous réserve des mesures pour lesquelles une durée serait spécifiquement prévue).

Il complète et remplace en tant que de besoin, les dispositions de l'Accord cadre en date du 30 juin 2015, relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un Plan de Départs Volontaires.

Les mesures visées par le présent accord ont été élaborées au vu de la législation applicable à la date de sa conclusion et sous réserve des aménagements qui seraient rendus nécessaires par une évolution de ladite législation.

En cas d'évolution de la législation entraînant un report de la date de liquidation à taux plein des pensions de retraite du régime de base de la sécurité sociale des salariés en CFC PDV Sièges, des négociations s'engageraient dans les meilleurs délais en vue de discuter de cette situation et déterminer les éventuelles mesures d'adaptation.

18.2. PUBLICITÉ ET DÉPÔT DE L'ACCORD

À l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera :

- notifié aux organisations syndicales représentatives ;
- transmis à l'autorité administrative, dès le lendemain de sa conclusion, aux fins de validation.

Après qu'il aura été validé par l'autorité administrative, le présent accord sera :

- déposé auprès de la DIRECCTE de son lieu de conclusion, en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique ;
- remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion, en un exemplaire original ;
- affiché sur l'ensemble des lieux de travail.

Chacun des exemplaires déposés à la DIRECCTE et au Conseil de prud'hommes sera accompagné des documents listés aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail.

Fait à Massy, le 24 avril 2018 en 20 exemplaires originaux.

Pour les sociétés du Groupe CARREFOUR relevant du périmètre de l'accord

Monsieur Jérôme NANTY

Directeur Exécutif Ressources Humaines Groupe et 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 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 COMMERCE-SERVICE-FORCE DE VENTE-CSFV/CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (C.F.T.C.),**
représentée par Monsieur Mohand LATROUS, dument mandaté,

- **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.

ANNEXE 1 : Nombre de postes potentiellement supprimés par catégorie professionnelle et par entité juridique

NB : la colonne « nombre de postes dans la catégorie » correspond à l'organisation actuelle (avant changements de rattachement en provenance ou vers une autre direction, tels qu'identifiés dans le Livre 2)

Carrefour Administratif France		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Administratif / comptabilité / contrôle de gestion	299	80
Assistance	59	20
Contrôle de gestion	20	4
Contrôle interne	4	1
Data	1	
Directeur Sécurité France	1	
Direction Administrative et Commerciale France	1	
Direction administrative et comptable	5	
Direction Contrôle de gestion	3	
Direction de projets	2	
Direction Fiscale France	1	
Direction juridique Commercial	4	
Direction juridique Commercial et Marchandises	1	
Direction Juridique contentieux	2	1
Direction juridique corporate	1	
Direction juridique développement	1	
Direction Juridique France M&A	1	1
Direction Orga et Méthodes	2	

Carrefour Administratif France

Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Direction Ressources Humaines	7	1
Direction sécurité	3	
Direction Trésorerie France	1	
Expert actif projet	1	
Expert Sécurité Incendie	2	
Expert Sureté	2	
Fiscaliste	7	
Gestion de projets	15	2
Juriste Commercial	11	
Juriste contentieux	12	4
Juriste Corporate	9	1
Juriste Développement	16	2
Management Assistance / Administratif / Comptabilité	126	20
Paye	2	2
Process métiers	1	
Projets	2	1
Relation clientèle financement	1	
Responsable juridique	1	
Responsable Recherche et Techno	1	
Responsable Régional Sécurité	19	1
Responsable Sureté	1	1
Ressources Humaines	24	4
Restauration	6	1

Carrefour Administratif France		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Santé	5	
Services généraux	4	
Support Services généraux	3	
Total C.A.F	690	147

Carrefour Hypermarchés SAS		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Achats	22	1
Administratif / comptabilité / contrôle de gestion	43	26
Assistance	85	33
Assistant digital	2	
Assistant Services Marchands	7	
Business analysis	16	9
Cadre administratif Services Marchands	10	
CatMan Gaz Pôle Auto	1	
Chef de projet IT Services Marchands	3	
Chef de projets aménagement construction	20	10
Coach	126	54
Commercial	37	4
Communication Image et Prix	1	1
Contrôle de gestion	72	16

Carrefour Hypermarchés SAS

Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Contrôle interne	9	2
Coordination Marketing	6	3
Coordination SI	3	
Data	24	4
Data production	3	1
Data science	2	
DDV	1	
Dessinateur	1	1
Digital & Marketing Analytics	2	
Directeur Data	2	1
Directeur Marketing	1	
Directeur Pôle Auto	1	
Directeur Services Marchands	5	1
Direction Concept	3	1
Direction Contrôle de gestion	11	2
Direction contrôle interne	1	
Direction coordination SI	1	
Direction Coordination Supply chain	1	1
Direction de projets	1	1
Direction des achats non marchands	1	
Direction développement commercial	11	2
Direction encaissement	1	
Direction Marketing	8	1

Carrefour Hypermarchés SAS

Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Direction Multicanal	1	1
Direction Opérationnelle	31	4
Direction Orga et Méthodes	2	
Direction Organisation	7	1
Direction Pricing	2	1
Direction Ressources Humaines	17	2
Direction Secteur	1	
Direction Technique	9	5
Douane Pôle Auto	1	
e-commerce	63	
Economiste de la Construction	2	
Efficacité promotionnelle	2	
Flux Carburant Pôle Auto	3	
Gestion de projets	5	
Graphiste	1	
Logistique Fuel	3	
Maintenance technique	14	
Management achats	4	
Management Assistance / Administratif / Comptabilité	41	30
Management concept	29	4
Management coordination SI	20	4
Management coordination Supply Chain	6	
Management développement commercial	26	10

Carrefour Hypermarchés SAS

Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Management encaissement	16	5
Management maintenance technique	2	1
Management marketing	42	8
Management Multicanal	9	9
Management Organisation	20	3
Management SAV	1	
Management technique	2	1
Management, Opérationnel Pôle Auto	4	
Marketing	14	6
Marketing client	29	2
Marketing digital	15	5
Marketing Intelligence économique	1	
Marketing RP/Sponsoring/Solidarité	8	2
Merchandising	1	
Mesure de la performance	1	1
Paye	198	121
Pricing	13	4
Pricing ecommerce	1	
Pricing MDD	1	
Pricing Technique	2	
Process et qualité	3	
Process métiers	3	
Projets	4	

Carrefour Hypermarchés SAS

Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Projets Travaux	1	
Relais régional	4	
Relation client Pôle Auto	1	
Reporting	3	
Resp, Regional Autoroutes	2	1
Responsable Activité	2	
Responsable de projet	7	3
Responsable Développement des ventes et Services Marchands / Régie	4	
Responsable identité	2	
Responsable Marketing Services Marchands	6	
Responsable Régional Sécurité	7	1
Responsable Webmarketing	5	
Ressources Humaines	220	58
Restauration	6	1
Santé	5	
SAV	1	
Sécurité Pôle Auto	1	
Services généraux	18	
Social media	2	
Studio	2	
Supply Transport camion	1	
Support Services généraux	6	2

Carrefour Hypermarchés SAS		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Vente et pricing Pôle Auto	6	
Webdesign	8	
Total CARREFOUR HYPER SAS	1544	471

Carrefour Import		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Administratif / comptabilité / contrôle de gestion	8	1
Administratif Import	12	
Administration des Achats Imports	5	1
Assistance	12	2
Direction File internationale	1	1
Direction flux et douane		
Direction Import	2	1
Flux et Douanes Import	8	5
Management Assistance / Administratif / Comptabilité	5	
Référentiel, Tarification et Banques	3	
Total CARREFOUR IMPORT	56	11

Carrefour Management		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Affaires publiques	3	1
Analyste financier CIG	3	
Assistance	27	6
Assurance	1	
Business analysis	8	2
Communication	9	1
Communication financière	4	2
Consolidation	6	1
Contrôle de gestion	12	5
Contrôle interne	31	6
Data	2	1
Data science	3	
Directeur Data	2	
Direction Affaires publiques	1	
Direction Analyse de la performance	1	
Direction Assurances	2	
Direction CIG	3	1
Direction Communication	3	2
Direction Communication financière	2	
Direction Comptabilité	1	
Direction Consolidation	2	
Direction Contrôle de gestion	1	
Direction contrôle interne	3	2

Carrefour Management		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Direction Finance	1	
Direction Fiscalité	3	1
Direction Flux Groupe	5	
Direction Fondation	1	
Direction Formats Groupe	5	
Direction Immobilier	7	3
Direction Juridique	1	
Direction juridique Commercial	3	1
Direction juridique corporate	2	1
Direction Juridique Immobilier	1	1
Direction Juridique M&A	1	
Direction M&A	6	
Direction Marchandises Groupe	20	1
Direction Marketing	1	
Direction Marketing Client	5	3
Direction Ressources Humaines	9	
Direction Risks et Compliance	1	
Direction RSE	2	
Direction Services Financiers & Marchands	6	
Fiscaliste	4	2
Fondation	2	
Formats Groupe	2	1
Immobilier	1	

Carrefour Management		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Juriste Corporate	2	
Juriste immobilier	1	
Juriste M&A	3	
M&A	2	
Management Assistance / Administratif / Comptabilité	10	8
Marchandises Groupe	5	
Marketing	1	1
Marketing client	27	3
Marketing digital	2	
Ressources Humaines	19	3
Risks & Compliance	1	
RSE et développement durable	3	
Services financiers & marchands	6	
Services généraux	1	1
Support Services généraux	2	2
Carrefour Management	304	62

Carrefour Partenariat International		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Approvisionnement / Négoce	2	2
Assistance	15	
Commercial	3	
Contrôle de gestion	2	
DDV	9	
Dessinateur	1	1
Direction Commercial	1	
Direction DDV	1	
Direction Finance	1	
Direction Marchandises	1	
Direction Opérationnelle	1	
Direction Supply Chain	2	
Documentation technique	1	
Export	4	
Franchise	3	
Logistique	2	
Management Approvisionnements Alimentaire	3	
Management Approvisionnements Non Alimentaire	2	
Management Assistance / Administratif / Comptabilité	3	
Organisation / Développement Commercial et Organisation	11	2
Qualité	3	
Total Carrefour Partenariat International	71	5

Carrefour Property Gestion		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Assistance	24	2
Commercialisation	5	1
Comptabilité immobilière	12	1
Coordination SI	1	
Direction Exploitation Immobilière / Patrimoine	6	
Direction Gestion immobilière et locative	2	1
Direction Renouvellement	1	1
Exploitation immobilière et Patrimoine	43	1
Gestion immobilière et locative	27	3
Total Carrefour Property Gestion	121	10

Carrefour Property International		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Assistance	1	
Consolidation	1	1
Contrôle de gestion	3	
Direction Immobilier	2	
Total Carrefour Property International	7	1

CPF Asset Management		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Achats	3	
Administratif / comptabilité / contrôle de gestion	4	2
Asset Management	46	3
Assistance	17	4
Chef de projets aménagement construction	12	3
Commercialisation	1	
Conception	11	1
Construction Grands Travaux	4	
Contrôle de gestion	8	1
Contrôle interne	2	
Coordination SI	1	
Direction Asset Management	7	
Direction Business Development	1	
Direction Conception & artistique	2	
Direction Contrôle de gestion	1	
Direction coordination SI	1	
Direction Exploitation Immobilière / Patrimoine	2	
Direction Immobilier entrepôt	2	
Direction Juridique Immobilier	1	
Direction MOD	5	
Direction Promotion et Stratégie Territoriale	1	
Direction Ressources Humaines	1	
Direction RSE	1	

CPF Asset Management		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Exploitation immobilière et Patrimoine	17	2
Gestion immobilière et locative	2	
Graphiste	1	
Juridique foncier, copropriété et acquisition	7	
Juridique Locatif	8	2
Management achats	1	
Management Assistance / Administratif / Comptabilité	1	
Management urbanisme	1	1
Promotion immobilière et Stratégie Territoriale	15	1
Ressources Humaines	8	2
RSE et développement durable	1	
Services généraux	1	1
Total CPF Asset Management	197	23

Carrefour Service Clients		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Assistance	3	0
Assistance Support Activité Opérationnelle	11	0
Conseiller Commercial et Relation Clients	246	30
Direction Services Clients	1	0
Management Service et Relation Clients	27	0

Management Support Activité Opérationnelle	14	0
Management Support Service Clients	7	0
Ressources Humaines	4	
Total Carrefour Service Clients	313	30

Carrefour Système d'Information		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Administratif / comptabilité / contrôle de gestion	6	2
Architecture, Experts et Développement	107	
Contrôle de gestion	11	2
Directeur	28	5
Directeur /Responsable Domaine et Département Digital & Innovation	33	
Direction Contrôle de gestion	2	1
Gestion applicatif, Métier, Projets et Programmes	208	47
Gestion des opérations	120	46
Gouvernance du SI (Contrats, Process, Assistantes)	50	12
Management SI (Domaine, Département, SI, Opérations et Support)	138	31
Sécurité	35	
Services généraux	1	
Total CARREFOUR SI	739	146

Carrefour Supply Chain		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Administratif / comptabilité / contrôle de gestion	5	3
Approvisionnements Alimentaire	170	63
Approvisionnements Non Alimentaire	64	20
Assistance	60	16
Contrôle de gestion	31	12
Contrôle interne	11	6
Data	3	
Direction Contrôle de gestion	6	1
Direction Ressources Humaines	6	1
Direction Supply Chain	28	12
Direction Transport	4	1
Management Agréage	28	4
Management Approvisionnements Alimentaire	98	35
Management Approvisionnements Non Alimentaire	42	14
Management Opérations Transport Siège	23	
Management Service Clients Hyper	6	1
O&M et Projets	58	25
O&M et Projets Appro	58	19
Opérations Administration commerciale	9	5
Opérations agréage	75	34
Opérations et Management e-commerce	18	
Opérations logistique Sièges	10	
Opérations non alimentaire entrepôts prestés	29	16

Carrefour Supply Chain		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Opérations Transport Non alimentaire	11	3
Opérations Transport Siège	11	
Ressources Humaines	16	3
Santé	2	
Service clients non alimentaire	17	3
Total CARREFOUR SUPPLY CHAIN	899	297

Carrefour Voyages		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Administratif / comptabilité / contrôle de gestion	10	10
Assistance	20	7
Commercial / Vente	46	17
Contrôle de gestion	4	0
Directeur réseau	9	0
Direction	9	0
Domaine et département digital innovation	0	0
Fonction opérationnelle d'appui SI	4	0
Ressources Humaines	6	0
Service Web	9	0
Spectacle	19	0
Total CARREFOUR VOYAGES	136	34

Centre de Formation et Compétences		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Administratif / comptabilité / contrôle de gestion	2	1
Assistance	2	
Contrôle de gestion	1	
Data	1	
Management Assistance / Administratif / Comptabilité	2	1
Projets	3	
Ressources Humaines	24	5
Total CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES	35	7

Carrefour Marchandises Internationales		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Administratif / comptabilité / contrôle de gestion	2	1
Administratif Plan de Vente	1	1
Assistance	172	35
Assistant digital	1	
Assurance	3	2
Business analysis	5	3
Contrôle de gestion	1	
Data	1	
Data production	1	
Data science	9	
DDV	60	24
Design Concept Magasins	1	
Design graphique	3	
Design Produits	6	
Design Tendances et Couleurs	4	
Digital & Marketing Analytics	4	
Directeur Data	3	1
Directeur Marketing	2	1
Directeur Marketing Digital	2	1
Direction Contrôle de gestion	4	2
Direction DDV	8	2
Direction de catégorie	1	1
Direction de marché	16	5

Carrefour Marchandises Internationales		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Direction de projets	1	1
Direction de secteurs	2	
Direction Design	1	
Direction File internationale	1	
Direction Licence non alimentaire	1	1
Direction Opérations commerciales	1	1
Direction Pilotage Marchandise	3	1
Direction Qualité	1	
Direction Qualité non alimentaire	7	2
Encadrement Achat Category Management	98	32
Encadrement modélisme, patronisme et coordination de style	4	4
Encadrement Pilotage Marchandise	7	4
Gestion Projet Culture Digitale	4	4
Management Assistance / Administratif / Comptabilité	5	
Management Merchandising	2	1
Management Pilotage Marchandise	11	3
Management Rémunération	1	
Marketing digital	1	
Marketing et Développement Produit	79	31
Merchandising	5	1
Modélisme, patronisme et coordination de style	13	12
Opérations commerciales	3	
Packaging	13	

Carrefour Marchandises Internationales		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Pilotage Marchandises	54	11
Planogramme	20	2
Qualité alimentaire	1	
Qualité juridique et réglementaire	3	
Qualité non alimentaire	23	5
Support Back-office	7	2
Technique Patroniste	7	
Technique Qualité	1	
Visual Merchandising Textile	5	
Total CMI	695	197

C.S.F.		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Magasin	4	3
Achat Category Management	10	1
Administratif / comptabilité / contrôle de gestion	27	8
Administratif / Développement Commercial et Organisation	88	16
Assistance	144	29
Chargé d'Etudes Expansion	1	
Chef de projets aménagement construction	14	6
Concept / Développement Commercial et Organisation	73	21

C.S.F.		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Contrôle de gestion	43	9
Contrôle interne	7	3
Coordinateur BIM	1	
Dessinateur	8	3
Développement Commercial	54	9
Direction / Développement Commercial et Organisation	18	2
Direction / Direction Opérationnelle	90	3
Direction Contrôle de gestion	4	
Direction Expansion	11	4
Direction Foncière	1	1
Direction Pricing	1	
Direction Reprise France	1	
Direction Ressources Humaines	9	1
Direction Technique	7	2
Entretien	1	1
Gestion locative	2	
Maintenance technique	22	4
Management Assistance / Administratif / Comptabilité	2	
Management cessions	2	
Management expansion	18	5
Management gestion locative	4	1
Management maintenance technique	4	2
Management marketing		2

C.S.F.		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Management Marketing / Développement Commercial et Organisation	17	7
Management urbanisme	2	1
Marketing		1
Marketing / Développement Commercial et Organisation	3	2
Organisation / Développement Commercial et Organisation	16	1
Paye	39	
Pricing	19	5
Pricing ecommerce	2	
Responsable Régional Sécurité	4	
Ressources Humaines	137	22
Santé	4	
Service Client / Développement Commercial et Organisation	13	
Services généraux	3	1
Système d'Information / Développement Commercial et Organisation	59	25
Total C.S.F.	989	201

FINIFAC		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Assistance	3	
Contrôle de gestion	1	
Contrôle interne	1	
Direction FINIFAC	1	
Management Assistance / Administratif / Comptabilité	3	1
Relation clientèle financement	8	2
Total FINIFAC	17	3

Genedis		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Assistance	5	1
Contrôle de gestion	4	
Contrôle interne	5	
Direction Contrôle de gestion	2	
Direction Ressources Humaines	1	1
Ressources Humaines	11	
Total Genedis	28	2

Interdis		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Achat Category Management	218	38
Administratif / comptabilité / contrôle de gestion	6	6
Assistance	189	49
DDV	55	13
Développement Produits	67	12
Direction DDV	9	1
Direction de catégorie	31	9
Direction de marché	10	
Direction de secteurs	1	
Direction Développement International / Marque	8	6
Direction Orga et Méthodes	3	1
Direction Qualité alimentaire	17	5
Direction Relations Monde agricole	1	
Emballage	1	
Gestion alerte et retrait	1	
Gestion de projets	14	5
Management Agréage	1	1
Management Assistance / Administratif / Comptabilité	1	1
Marketing de la Marque	7	2
Marketing et Développement Produit	12	4
Marketing Produit	87	34
Merchandising	16	4
Monde agricole et PME	3	1

Interdis		
Catégorie professionnelle	Nombre de postes dans la catégorie	Nombre de postes potentiellement supprimés dans la catégorie
Négociation	52	
Opérations agréage	10	3
Packaging	13	2
Pilotage Marchandises	13	3
Qualité - assistance technique	13	
Qualité alimentaire	67	22
Qualité consommateurs	6	1
Qualité non alimentaire	1	
RSE et développement durable	7	3
Support international	1	
Support qualité	1	1
Total INTERDIS	942	227

TOTAL GENERAL (toutes entités confondues)	7783	1874
--	-------------	-------------