

**ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE RELATIF À
L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DU PROJET DE
REORGANISATION DE L'ACTIVITE DE LA SOCIETE
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
- DOCUMENT LIVRE I -**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, dont le siège social est situé ZI – Route de Paris – 14120 MONDEVILLE, représentée par Madame Sophie POSTIC en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet.

D'une part

Et

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Madame Patricia BENOIT, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Mohand LATROUS, en qualité de Délégué Syndical Central ;

L'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur Frédéric ROUX, en qualité de Délégué Syndical Central ;

L'organisation syndicale FO, représentée par Monsieur Cyril BOULAY, en qualité de Délégué Syndical Central ;

L'organisation syndicale SNEC CFE-CGC, représentée par Monsieur Luc TROUILLER, en qualité de Délégué Syndical Central ;

Étant précisé que ces organisations syndicales ont recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations reconnues représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires aux Comités d'Établissements de l'entreprise.

D'autre part

Projet

SOMMAIRE

Chapitre 1. Dispositions générales	10
1.1. Objet de l'accord	10
1.2. Champ d'application	10
1.3. Condition suspensive	10
1.4. Principes	11
Chapitre 2. Calendrier et modalités d'information / consultation des Instances Représentatives du Personnel	12
Chapitre 3. Nombre de suppressions d'emplois envisagées et catégories professionnelles concernées	16
3.1. Nombre de salariés, permanents ou non, employés au sein des différents établissements de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	17
3.2. Nombre de suppressions d'emplois envisagées	19
3.2.1. Nombre d'emplois supprimés au sein des magasins intégrés dont la fermeture est envisagée	19
3.2.2. Nombre d'emplois supprimés au sein des Satellites (site administratif et accompagnement du réseau des magasins intégrés)	20
3.2.3. Nombre de suppressions potentielles d'emplois au sein du siège national de MASSY et du Site administratif du PLESSIS PATE	23
3.2.4. Nombre d'emplois créés du fait de l'augmentation du parc de magasins franchisés	25
3.3. Détermination des catégories professionnelles existantes	25
3.3.1. Catégories professionnelles du Réseau Commercial (magasins et accompagnement des magasins)	26
3.3.2. Catégories professionnelles des fonctions support sur les sites administratifs et au siège de MASSY	28
3.4. Catégories professionnelles concernées par les suppressions d'emplois envisagées	33
3.4.1. Catégories professionnelles concernées par les suppressions d'emplois envisagées au sein des magasins	33
3.4.2. Catégories professionnelles concernées par les suppressions d'emplois au sein des Satellites (site administratif et accompagnement du réseau des magasins intégrés)	35
3.4.3. Catégories professionnelles concernées par les suppressions potentielles d'emplois au sein du siège national de MASSY et du site administratif du PLESSIS PATE	37
Chapitre 4. Calendrier prévisionnel des départs envisagés	39
4.1. Calendrier prévisionnel des licenciements économiques contraints	39
4.1.1. Principes	39
4.1.2. Date envisagée des licenciements des salariés affectés au sein des magasins	39
4.1.3. Date envisagée des licenciements des salariés affectés à l'accompagnement des magasins et des Sites administratifs (hors Plessis Pâté)	40
4.1.4. Situations particulières	41
4.2. Calendrier prévisionnel des départs volontaires	42
Chapitre 5. Détermination des critères d'ordre des licenciements	43

5.1. Champ d'application	43
5.2. Date d'application des critères d'ordre des licenciements	43
5.3. Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements	44
5.4. Règles de pondération des critères d'ordre des licenciements	44
5.5. Application des critères d'ordre en cas de reclassement interne par anticipation pour les salariés en départ contraint.....	47
5.5.1. Eligibilité.....	47
Sont éligibles à l'application des critères d'ordre en cas de reclassement par anticipation les salariés mentionnés dans les chapitres 3.2.1.et 3.2.2.....	47
5.5.2. Critères de sélection en cas de pluralité de candidatures à une mobilité interne sur un même poste	47
En cas de candidatures multiples à une mobilité volontaire interne sur un même poste, les candidatures seront examinées et sélectionnées en faisant une application des critères prévus à l'article 5.4. Le salarié dont la candidature sera retenue sera celui ayant obtenu le nombre de points le plus élevé	47
Cette validation s'effectuera, au niveau national, à l'issue de phases successives de candidatures d'une durée respective de 15 jours à compter de la signature du présent accord.	47
Chapitre 6. Dispositifs d'information et d'accompagnement des salariés	48
6.1. Information des salariés	48
6.2. Accompagnement des salariés	48
6.2.1. Espace d'Informations Conseils (EIC).....	48
6.2.2. Espace de Mobilité et Compétences (EMC)	49
6.3. Budget mutualisé de formation	51
Chapitre 7. Mesures destinées à limiter le nombre des licenciements projetés.....	52
7.1. Mesures destinées à favoriser la reprise des magasins concernés par le projet de fermeture	52
7.1.1. Stratégie de recherche de repreneurs, élaboration du ciblage et des outils.....	52
7.1.2. La méthodologie de recherche.....	53
7.2. Appel aux passages volontaires à temps partiel.....	54
7.3. Mesures destinées à favoriser le reclassement interne	54
7.3.1. Engagement de proposer à chaque salarié concerné au moins deux (2) postes de reclassement interne	55
7.3.2. Recherche de solutions de reclassement interne à l'étranger.....	55
7.3.3. Recherche des solutions de reclassement interne au Groupe en France.....	55
7.3.4. Modalités du reclassement interne.....	56
7.3.5. Aides au reclassement interne.....	58
Chapitre 8. Mesures destinées à limiter les effets des licenciements contraints prononcés.....	65
8.1. Sollicitation de la Commission Paritaire de l'Emploi	65
8.2. Recherche de solutions de reclassement au sein des entreprises extérieures au Groupe CARREFOUR	65
8.3. Actions de formation	65
8.3.1. Formations d'adaptation.....	66
8.3.2. Formations de reconversion vers un nouveau métier	66
8.3.3. VAE et formations diplômantes	67
8.4. Accompagnement des salariés par l'Espace Mobilité et Compétences	68
8.4.1. Durée d'accompagnement suite à la notification de licenciement	68
8.4.2. Définition du Salarié Actif	68

8.4.3. Modalités de fonctionnement de l'EMC	69
8.5. Le congé de reclassement	72
8.5.1. Charte d'engagements réciproques	73
8.5.2. Durée du congé de reclassement	73
8.5.3. Accompagnement du salarié par l'Espace Mobilité et Compétences.....	74
<i>L'Offre Valable d'Emploi (O.V.E.) est définie ci-dessous.....</i>	<i>76</i>
8.5.4. Rémunération pendant le congé de reclassement.....	76
8.5.5. Respect des engagements par le salarié	78
8.5.6. Situation du salarié en congé de reclassement.....	79
8.5.7. Indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement	82
8.6. Aides à la mobilité géographique externe	82
8.6.1. Prise en charge des frais de déménagement.....	83
8.6.2. Aide à l'emploi du conjoint	83
8.7. Prise en charge des frais de déplacement du salarié pour des entretiens de recrutement.....	83
8.8. Différentiel de rémunération	84
8.9. Accompagnement des créateurs et repreneurs d'entreprises	85
8.9.1. Bénéficiaires	85
8.9.2. Aide à la reprise ou à la création d'entreprise	86
8.9.3. Aide à l'embauche d'un salarié dont le poste est supprimé	86
8.9.4. Prêt à taux zéro à l'entreprise créée	87
8.9.5. Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise.....	87
8.10. Rachat de trimestres pour les salariés de plus de 57 ans	89
8.11. Dispense de préavis	89
8.12. Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	89
8.13. Indemnités de reclassement rapide en cas de départ externe anticipé	91
8.14. Priorité de réembauchage.....	91
8.15. Mesures diverses.....	91
8.15.1. Maintien des avantages de la carte PASS	91
8.15.2. Aide à l'embauche par les PME et mesure d'incitation à l'embauche de travailleur handicapé	92
8.15.3. Appel aux départs volontaires par substitution (départs contraints)	92
Chapitre 9. Dispositif de volontariat exclusif	93
9.1. Champ d'application du dispositif de volontariat exclusif	93
9.2. Accompagnement par l'Espace Mobilité Compétences	93
9.2.1. Rôle, composition et moyens des EIC et #PasserellesMobilités	93
9.2.2. Confidentialité	94
9.2.3. Interventions des EIC et #PasserellesMobilités	94
9.3. Mesures destinées à favoriser la mobilité interne.....	96
9.3.1. Procédure du volontariat à la mobilité interne	96
9.3.2. Conséquences sur le contrat de travail	97
9.3.3. Mesures d'accompagnement du salarié à une mobilité interne	97
9.4. Mesures destinées à favoriser le volontariat à la mobilité externe	106
9.4.1. Les conditions du volontariat à la mobilité externe.....	106
9.4.2. Procédure du volontariat à la mobilité externe	107
9.4.3. Mesures d'accompagnement des départs volontaires	110
9.4.4. Rachat de trimestres	125
9.4.5. Congé de Fin de Carrière (CFC)	125

9.4.6. Volontariat au départ en retraite.....	129
9.4.7. Bénéficiaires du dispositif de passage à temps partiel.....	131
9.5. Critères de départage des candidatures au départ	134
9.6. Mesures diverses	135
Chapitre 10. Dispositions spécifiques en faveur des salariés rencontrant des difficultés particulières	136
Chapitre 11. Commissions paritaires	137
11.1. Commission paritaire nationale de suivi.....	137
11.1.1. Rôle de la commission nationale de Suivi.....	137
11.1.2. Composition de la Commission nationale de suivi	138
11.1.3. Moyens de la Commission nationale de suivi	138
11.2. Commissions paritaires régionales de suivi	138
11.2.1. Rôle de la commission régionale de Suivi.....	138
11.2.2. Composition de chaque Commission régionale de suivi	139
11.2.3. Moyens de la Commission régionale de suivi	140
11.3. Consultation régulière du Comité Central d'Entreprise	140
11.4. Commission de validation des départs externes anticipés	140
11.4.1. Rôle de la commission de validation	140
11.4.2. Composition de validation des départs externes anticipés.....	141
11.4.3. Moyens de la Commission de validation des départs anticipés	141
Chapitre 12. Moyens supplémentaires accordés aux représentants du personnel 142	
12.1. Budget spécial de dialogue social	142
12.2. Crédit d'heures de délégation exceptionnel	142
12.3. Journée de formation des élus CE	142
12.4. Mise à disposition d'un rédacteur en Instance.....	143
Chapitre 13. Garantie d'emploi	144
Chapitre 14. Dispositions finales.....	145
14.1. Durée et entrée en vigueur	145
14.2. Clause d'indivisibilité	145
14.3. Suivi et interprétation de l'accord.....	145
14.4. Formalités de dépôt et de publicité	146

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

▪ Préambule

Les raisons économiques et financières ayant conduit la Direction de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE à lancer une démarche de réorganisation ont été développées dans un document d'informations établi dans le cadre de la procédure de consultation du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Établissements, au titre du Livre II du Code du travail.

Pour rappel, le Groupe CARREFOUR est actuellement confronté à des difficultés croissantes sur le marché français.

Le Groupe CARREFOUR a ainsi perdu, ces dernières années, des parts de marché face à ses concurrents historiques (notamment groupement E.LECLERC, groupe U et groupe LIDL) qui, pour la plupart, ont des structures support plus légères (avec des frais de personnel moindres) et/ou sont mieux adaptés à la demande et aux attentes des clients.

Le Groupe CARREFOUR doit également faire face à une concurrence accrue des enseignes spécialisées (tant en non alimentaire (IKEA, FNAC, DARTY...) qu'en alimentaire (tel que PICARD, ACTION, LA VIE CLAIRE, GRAND FRAIS...)) et à de nouveaux acteurs du e-commerce (AMAZON, UBER EATS, DELIVEROO...).

Le Groupe CARREFOUR connaît ainsi ces dernières années une perte de compétitivité sur le marché français (perte de 1,4 point de parts de marché entre janvier 2015 et décembre 2017).

Cette perte de compétitivité a entraîné, dans le même temps, un effondrement de la rentabilité du Groupe CARREFOUR en France (le Résultat Opérationnel Courant a chuté de 42% de 2015 à 2017).

Entre 2015 et 2017, la progression du chiffre d'affaires TTC du Groupe CARREFOUR en France a en effet été moindre que l'augmentation de ses charges entraînant ainsi une chute de son résultat opérationnel.

Le Groupe CARREFOUR doit donc prendre des mesures pour sauvegarder sa compétitivité.

À défaut, c'est la pérennité même du Groupe CARREFOUR qui serait, à terme, menacée.

Un plan de transformation à horizon 2022 a ainsi été annoncé par le Président Directeur Général du Groupe CARREFOUR le 23 janvier 2018 avec l'ambition de « devenir le leader mondial de la transition alimentaire pour tous ».

Cette ambition repose sur quatre axes majeurs :

- Déployer une organisation simplifiée et ouverte,
- Gagner en productivité et en compétitivité,
- Refondre l'offre au service de la qualité alimentaire,
- Créer un univers omnicanal de référence.

C'est dans ce cadre que la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE envisage de réorganiser son activité en la recentrant sur la seule gestion de franchises ou de contrats de location gérance.

Depuis le rachat de la société Erteco par CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, le chiffre d'affaires du réseau intégré a baissé de 53%. Le chiffre d'affaires du réseau franchisé a lui connu une augmentation de 16% passant de 4.9 milliards d'euros à 5.7 milliards d'euros.

Sur la même période, le chiffre d'affaires du réseau franchisé a augmenté de 16%, le résultat opérationnel courant n'augmentant quant à lui que de 11%. En outre, le passage de magasins intégrés dans le réseau de magasins franchisés a pesé sur l'évolution de son résultat opérationnel courant. En effet, historiquement, le résultat opérationnel courant du réseau franchisé augmentait plus vite que son chiffre d'affaires.

Le réseau intégré a quant à lui connu une baisse de son résultat opérationnel courant de 79%, baisse nettement supérieure à la baisse du chiffre d'affaires (-53%). Il est ainsi passé de -68,7 millions d'euros à -122,8 millions d'euros.

La dégradation du résultat opérationnel de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE s'explique par les résultats fortement déficitaires de son parc de magasins intégrés et ce, malgré tous les investissements réalisés (changement d'enseigne, développement de concepts spécifiques...).

Or, aucune perspective d'amélioration et de retournement n'est envisageable à terme pour ces magasins.

Sans la mise en œuvre de mesures, les résultats financiers du réseau intégré resteraient donc largement déficitaires sur les prochaines années.

Pour permettre au Groupe CARREFOUR de faire les investissements nécessaires à la sauvegarde de sa compétitivité sur le marché français, la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE envisage :

- La restructuration de son parc de magasins intégrés (352) et des fonctions supports associées ;
- Le redimensionnement des fonctions support de son siège de Massy.

En ce qui concerne le réseau de magasins intégrés, il est envisagé de passer en location-gérance 79 d'entre eux et de céder ou fermer les 272 autres magasins intégrés. Cette restructuration sera accompagnée de la suppression des fonctions supports associées aux magasins intégrés qui sont actuellement regroupées au sein des « satellites » dits intégrés.

Il est également envisagé de supprimer 38 emplois au sein du siège de Massy dans le cadre des mesures de simplification et de rationalisation des sièges du groupe.

Afin de limiter au maximum les conséquences sociales de ces mesures de redressement, la Direction de CARREFOUR PROXIMITÉ France a souhaité :

- > limiter les éventuels licenciements contraints aux salariés, non reclassés au sein du groupe, qui occupent un emploi au sein d'un établissement dont la fermeture est prévue ;
- > recourir à un dispositif de volontariat exclusif pour toutes les suppressions d'emplois envisagées au sein des établissements maintenus (c'est-à-dire les suppressions

d'emplois envisagées au siège de Massy et au sein du « pôle administratif » du Plessis-Pâté à l'exception des fonctions d'encadrement des magasins)

L'ensemble de ce projet a été présenté au Comité Central d'Entreprise de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE lors d'une réunion d'information qui s'est tenue le 12 février 2018.

S'il est mis en œuvre, ce projet de réorganisation de l'activité de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE pourrait entraîner des licenciements pour motif économique.

Consciente de sa responsabilité sociale, la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE a décidé d'ouvrir des discussions avec ses partenaires sociaux afin de convenir d'un véritable dispositif d'accompagnement des salariés de l'entreprise concernés par son projet de réorganisation.

La société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE a ainsi entendu privilégier la voie de la négociation avec les organisations syndicales représentatives de ses salariés non seulement sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mais également sur les modalités de consultation des Instances Représentatives du Personnel et de mise en œuvre des licenciements.

Les parties rappellent que la signature par les organisations syndicales représentatives du présent accord ne signifie par leur adhésion au projet de restructuration, mais uniquement aux mesures d'accompagnement social négociées.

C'est dans ce cadre que le présent accord a été conclu, après consultation du Comité Central d'Entreprise (réunion qui s'est tenue le 17 avril 2018) et des Comités d'Établissement (réunions tenues entre le 18 et le 20 avril 2018) de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

Chapitre 1. Dispositions générales

1.1. Objet de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L 1233-24-1 et suivants du Code du Travail, le présent accord a pour objet de :

- Fixer les modalités d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel,
- Déterminer le nombre de suppressions d'emplois envisagées et les catégories professionnelles concernées,
- Déterminer la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L 1233-5 du Code du Travail,
- Fixer le calendrier des éventuels licenciements,
- Et fixer le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi en prévoyant des mesures destinées, à éviter, au maximum, la mise en œuvre de départs contraints, à favoriser le reclassement des salariés concernés par les suppressions d'emplois et à limiter les effets des licenciements prononcés.

1.2. Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique à la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE directement concernés par le projet de réorganisation envisagé par cette dernière, et aux salariés volontaires tels que prévus ci-après.

1.3. Condition suspensive

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée par sa validation par l'autorité administrative conformément aux dispositions des articles L 1233-57-1 et L 1233-57-2 du Code du Travail.

1.4. Principes

Toutes les demandes adressées à la Direction des Ressources Humaines se feront à l'adresse suivante :

CARREFOUR MASSY
DRH – cellule admin- PROXIMITE France

CS 15105
93 Avenue de Paris
91 342 Massy

Projet

Chapitre 2. Calendrier et modalités d'information / consultation des Instances Représentatives du Personnel

Il est rappelé que la procédure d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE s'inscrit dans le cadre d'un accord de Méthode qui a été négocié et conclu au sein du Groupe CARREFOUR le 30 juin 2015, sous réserve du calendrier et des dispositions ci-après.

Par réunion « Livre 2 », il est entendu les réunions au titre de la procédure d'information et de consultation sur le projet de réorganisation.

Par réunion « Livre 1 », il est entendu les réunions au titre de la procédure d'information et de consultation en application des dispositions des articles L.1233-28 et suivants du Code du travail, relatives au projet de licenciement collectif pour motif économique, au nombre de suppressions d'emplois, aux catégories professionnelles concernées, aux critères d'ordre, au calendrier prévisionnel des licenciements et des départs volontaires, et aux mesures sociales d'accompagnement prévues par le présent projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

▪ Rappel des réunions déjà tenues à la date de conclusion du présent accord

Lors d'une réunion qui s'est tenue le 12 février 2018, la Direction de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE a remis aux membres du Comité Central d'Entreprise :

- Un document complet et précis de présentation de son projet de réorganisation.
- Un projet du présent accord intégrant les informations relatives à la recherche de repreneurs potentiels pour les magasins dont la fermeture est envisagée

Le Comité Central d'Entreprise a alors décidé de recourir à l'assistance d'un Cabinet d'Expertise-Comptable (dont la mission a également été d'assister les organisations syndicales dans la négociation du présent accord).

La Direction de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE a ensuite réuni les membres des Comités d'Établissements :

Comité d'établissement de Nord-Ouest, le 16 février 2018
 Comité d'établissement de l'Ouest, le 14 février 2018
 Comité d'établissement de l'Est, le 16 février 2018
 Comité d'établissement du Nord intégré, le 13 février 2018
 Comité d'établissement du Nord franchisé, le 14 février 2018
 Comité d'établissement de Rhin-Rhône, le 19 février 2018
 Comité d'établissement du Sud, le 13 février 2018
 Comité d'établissement du Sud-Est, le 14 février 2018
 Comité d'établissement du Sud-Ouest, le 13 février 2018

Comité d'établissement du Siège, le 13 février 2018
 Comité d'établissement de Paris-Centre, le 16 février 2018
 Comité d'établissement de Paris intégré, le 14 février 2018
 Comité d'établissement de Centre-Ouest, le 20 février 2018

Lors de ces réunions, les représentants du personnel ont, à leur tour, reçu, le document d'information concernant le projet de réorganisation de l'entreprise établi en application des dispositions du Livre 2 du Code du Travail.

Lors des réunions, organisées au titre des Livres 1 et 2 du Code du travail, du Comité Central d'Entreprise (le 5 mars 2018) et des Comités d'Établissements (du 6 au 8 mars 2018), les représentants du personnel ont poursuivi l'examen du projet.

Lors des réunions du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Établissements qui se sont tenues respectivement le 17 avril 2018 et entre le 18 et le 20 avril 2018, les représentants du personnel ont ensuite été invités à se prononcer sur le projet du présent accord collectif (réunions Livre 1).

Parallèlement, les membres de l'Instance de Coordination des CHSCT (ICCHSCT) et les CHSCT des Établissements ont également été convoqués pour une réunion d'information.

- Le 16 février 2018 : réunion d'information de l'ICCHSCT sur les mesures prises par la Direction sur la prévention des risques psychosociaux suite aux annonces concernant le projet de réorganisation de l'Entreprise (réunion au cours de laquelle l'ICCHSCT a désigné un expert agréé, le cabinet DOH),
- Le 12 mars 2018 ; réunion d'information en vue d'une consultation de l'Instance sur le projet de transformation « Carrefour 2022 » et ses conséquences éventuelles sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés de Carrefour Proximité France.
- Du 13 au 15 mars 2018 : réunion d'information en vue d'une consultation de l'Instance sur le projet de transformation « Carrefour 2022 » et ses conséquences éventuelles sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés de Carrefour Proximité France

Compte tenu du projet en cours, les deux premiers membres désignés par chaque CHSCT et par ordre de priorité sont invités aux réunions plénières de l'ICCHSCT. Cependant afin de promouvoir le dialogue social et en cas d'indisponibilité d'un de ces deux membres, communiquée à la Direction, le troisième membre désigné est invité par tout moyen en remplacement du membre absent.

▪ **Calendrier de la fin de la procédure d'information-consultation des Instances Représentatives du Personnel**

Les parties au présent accord conviennent que la procédure d'information-consultation des Instances Représentatives du Personnel de l'entreprise se poursuivra selon le calendrier conventionnel suivant :

- Le 4 mai 2018 : réunion de l'ICCHSCT en vue de confirmer le choix de l'expert désigné
- Le 15 mai 2018 : réunion du Comité Central d'Entreprise pour présentation du rapport du Cabinet EMA
- Le 16 mai 2018 : réunion de l'ICCHSCT au cours de laquelle l'expert désigné présentera son rapport et consultation de l'ICCHSCT sur le projet de réorganisation de l'activité de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE et ses conséquences sur les conditions de travail et la santé des salariés concernés,
- Du 22 au 24 mai 2018 : réunions de consultation des CHSCT de l'ensemble des Établissements sur le projet de réorganisation envisagé et ses conséquences sur les conditions de travail et la santé des salariés concernés
- Le 25 mai 2018 : consultation l'ICCHSCT sur le projet
- Le 4 juin matin : réunion du Comité Central d'Entreprise pour présentation d'un rapport sur la recherche de repreneurs (article L.1233-587-20) et pour information sur le projet de cession des magasins
- Le 4 juin 2018 après-midi : réunion du Comité Central d'Entreprise pour consultation sur le projet de réorganisation de l'activité de la société CARREFOUR PROXIMITE France (consultation Livre 2 du code du Travail)
- Entre les 5 et 7 juin 2018: réunion des Comités d'Établissements pour consultation des Comités d'Établissements sur le projet de réorganisation de l'activité de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE (consultation Livre 2 du code du Travail) et sur l'état à date du projet de cession des magasins
- Au 8 juin : fin du délai de la procédure d'Information / consultation en application des dispositions de l'article L1233-30 II

Afin de respecter ce calendrier conventionnel, il est convenu que le Cabinet EMA devra transmettre son rapport aux représentants du personnel et à la Direction de l'entreprise au plus tard le 3 mai 2018. De même, l'expert qui sera désigné par l'ICCHSCT pour l'assister dans le cadre de cette procédure, devra rendre son rapport à la Direction de l'Entreprise et aux représentants du personnel, membres de cette Instance, au plus tard le 11 mai 2018. Ce rapport sera ensuite transmis par la Direction aux membres des CHSCT de l'entreprise.

▪ **Aménagement de la procédure de consultation sur la reprise de site (article L.1233-57-19)**

Afin de favoriser le transfert d'une ou plusieurs entités économiques (magasins) et permettre ainsi de réduire le nombre de licenciements pour motif économique prévus par le présent PSE, les parties conviennent d'aménager la procédure d'information et consultation sur les offres reçues de la façon suivante :

- Remise des offres fermes dans les huit (8) jours suivant leur réception par CPF

- Remise d'une note écrite aux membres du CCE, en vue de leur information/consultation, comprenant : le nom du ou des magasins repris, une présentation de l'acquéreur potentiel, le calendrier prévisionnel de la reprise, le nombre de salariés transférés au titre de l'article L.1224-1 du CT et les conséquences de l'opération sur le statut collectif des salariés transférés ;
- Réunion du CCE (quinze (15) jours après la remise de la note d'information) et recueil de l'avis de l'instance ;
- Réunion des Comités d'Etablissement concernés un jour après la réunion du CCE et recueil de l'avis des instances.

Par ailleurs, en tout état de cause une réunion du CCE est prévue le 4 juin 2018 au matin au cours de laquelle un bilan de la recherche de repreneurs sera présenté (remise d'un document écrit rappelant les actions engagées, les offres de reprise reçues et les motifs ayant conduit à en écarter tout ou partie).

Projet

Chapitre 3. Nombre de suppressions d'emplois envisagées et catégories professionnelles concernées

Dans le cadre du présent accord, il est entendu que :

- **Les Directions Régionales** correspondent aux établissements distincts au sens des Comités d'Établissement

Les Directions régionales « intégrées » regroupent l'ensemble des magasins intégrés de la région et le « satellite » associé

- **Au sein du périmètre d'activité « intégré », le « satellite »** regroupe
 - > les salariés travaillant au sein des sites administratifs et dédiés au réseau des magasins intégrés. (Louviers, Armentières¹, Salon de Provence, Saint Quentin Fallavier et Plessis Paté),
 - > et les salariés affectés à l'encadrement du réseau des magasins intégrés.
- **Les sites administratifs** regroupent uniquement les salariés affectés aux fonctions administratives « supports » du périmètre intégré (fonctions RH, fonctions finances / comptabilité...)

Est précisé que sur les Directions régionales Paris et Centre Ouest, les fonctions d'encadrement concernent les emplois de Chef de Secteur, Chefs de Magasin, Adjoints Chef de Magasin et le Directeur de Région intégré. Les autres emplois sont affectés aux fonctions support des magasins intégrés.

¹ Dans le présent document, le satellite d'Armentières regroupe les fonctions d'encadrement et les fonctions administratives dédiées au réseau intégré et rattachées à l'établissement DR Nord intégré au sens du Comité d'établissement.

3.1. Nombre de salariés, permanents ou non, employés au sein des différents établissements de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE

Le nombre de salariés, permanents ou non, employés au sein des différents établissements de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE se décompose comme suit :

Les effectifs présentés dans les tableaux ci-dessus ne tiennent pas compte des mobilités internes qui ont pu intervenir depuis le 1^{er} janvier 2018 pour les effectifs des magasins et des satellites et depuis le 1^{er} novembre 2017 pour les effectifs de Massy.

- **Tableau des effectifs inscrits au 31/12/2017 de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE par établissements distincts et par catégories socio-professionnelles – Contrats à durée indéterminée**

Établissements	Employés	AM	Cadres	TOTAL
Siège MASSY *	1	25	99	125
DR CENTRE OUEST intégré	158	161	13	332
DR NORD OUEST intégré	265	202	11	478
DR PARIS intégré	136	150	15	301
DR RHIN-RHÔNE intégré	361	304	37	702
DR SUD intégré	295	254	25	574
DR NORD intégré	298	250	21	569
DR PARIS CENTRE franchise	16	37	92	145
DR OUEST franchise	25	34	77	136
DR EST franchise	12	30	58	100
DR SUD EST franchise	21	41	81	143
DR SUD OUEST franchise	13	38	81	132
DR NORD franchise	13	27	72	112
TOTAL	1614	1553	682	3849

* effectif au 31 octobre 2017

- Nombre de contrats de travail à durée déterminée (y compris contrats d'apprentissage) de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE par établissements distincts et par catégories socio-professionnelles au 31/12/2017

Établissements	Employés	AM	Cadres	TOTAL
Siège MASSY*	6	3	5	14
DR CENTRE OUEST intégré	56	11	0	67
DR NORD OUEST intégré	95	41	0	136
DR PARIS intégré	28	6	0	34
DR RHIN-RHÔNE intégré	90	17	0	107
DR SUD intégré	100	25	0	125
DR NORD intégré	107	31	0	138
DR PARIS CENTRE franchise	4	11	1	16
DR OUEST franchise	2	1	0	3
DR EST franchise	2	8	1	11
DR SUD EST franchise	2	3	0	5
DR SUD OUEST franchise	5	9	0	14
DR NORD franchise	1	2	1	4
TOTAL	498	168	8	674

*effectif au 31 octobre 2017

3.2. Nombre de suppressions d'emplois envisagées

3.2.1. Nombre d'emplois supprimés au sein des magasins intégrés dont la fermeture est envisagée

METIERS	Nord intégré	Nord-Ouest intégré	Rhin-Rhône intégré*	Sud intégré	Paris intégré	Centre Ouest intégré	TOTAL
Adjoint Chef de magasin	138	93	156	112	54	72	625
Boucher	11	16	19	10	0	2	58
Chef Boucher	9	3	19	9	0	2	42
Chef de magasin	61	43	78	50	37	37	306
Employé magasin	189	143	221	159	73	93	878
EMPLOYE(E) PRINCIPAL(E)	31	26	50	18	8	16	149
VENDEUR- (SE)(à la boucherie)	1	4	1	2	0	0	8
TOTAL	440	328	544	360	172	222	2066

* Le magasin de Briançon ayant été cédé (Consultation du CE en date du 24 janvier 2018), les 6 salariés de ce magasin ne sont plus concernés par le plan en cours

3.2.2. Nombre d'emplois supprimés au sein des Satellites (site administratif et accompagnement du réseau des magasins intégrés)

- Satellite de la Direction Régionale Nord Intégré

DR NORD intégré	Employés	AM	Cadres	TOTAL
ADJOINT CONTROLE GESTION	0	0	1	1
ADMINISTRATEUR COMMERCIAL	0	1	0	1
ASSISTANT GESTION	0	1	0	1
ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES	0	1	0	1
ASSISTANTE DE MAINTENANCE	0	1	0	1
CHEF DE SECTEUR	0	0	10	10
Coordinateur d'enseigne	0	0	1	1
DIRECTEUR DE REGION INTEGREE	0	0	1	1
Moniteur	0	0	2	2
RESP EMPLOI MOBIL ET FORMATION	0	0	1	1
RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES	0	0	1	1
TOTAL	0	4	17	21

- Satellite de la Direction Régionale Nord-Ouest Intégré

DR NORD OUEST intégré	Employés	AM	Cadres	TOTAL
ASSISTANT GESTION	0	3	0	3
ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES	0	1	0	1
ASSISTANT(E) DIRECTION	0	1	0	1
CHEF DE MAGASIN	0	3	1	4
CHEF DE SECTEUR	0	0	5	5
CHEF DES VENTES	0	0	1	1
MONITEUR INFORMATIQUE	0	0	1	1
PREPARATEUR(TRICE) COMMANDE	1	0	0	1
RESP EMPLOI MOBIL ET FORMATION	0	0	1	1
RESPONSABLE MAINTENANCE	0	0	1	1
RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES	0	0	1	1
TOTAL	1	8	11	20

▪ Satellite de la Direction Régionale Rhin-Rhône Intégré

DR RHIN-RHÔNE intégré	Employés	AM	Cadres	TOTAL
ADJOINT CONTROLE GESTION	0	0	1	1
ADMINISTRATEUR COMMERCIAL	0	0	2	2
ASSISTANT GESTION	0	2	0	2
ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES	0	1	0	1
ASSISTANTE DE MAINTENANCE	0	2	0	2
CHEF DE MAGASIN	0	5	0	5
CHEF DE SECTEUR	0	0	11	11
CHEF DES VENTES	0	0	1	1
DIRECTEUR D'ENSEIGNE	0	0	1	1
FORMATEUR REGIONAL	0	1	0	1
Moniteur	0	0	3	3
MONITEUR INFORMATIQUE	0	0	1	1
RESP CONTROLE DE GESTION DR	0	0	1	1
RESP REGIONAL RECRUTEMENT	0	0	1	1
RESPONSABLE MAINTENANCE	0	0	1	1
RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES	0	0	1	1
RESPONSABLE RH	0	0	1	1
TOTAL	0	11	25	36

▪ Satellite de la Direction Régionale Sud Intégré

DR SUD intégré	Employés	AM	Cadres	TOTAL
ASSISTANT GESTION	0	2	0	2
ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES	0	2	0	2
ASSISTANT(E) DIRECTION	0	1	0	1
ASSISTANTE DE MAINTENANCE	0	1	0	1
CHEF DE MAGASIN	0	2	0	2
CHEF DE SECTEUR	0	0	7	7
DIRECTEUR DE REGION INTEGREE	0	0	1	1
FORMATEUR REGIONAL	0	1	0	1
Moniteur	0	0	2	2
MONITEUR INFORMATIQUE	0	0	1	1
RESP CONTROLE DE GESTION DR	0	0	1	1
RESPONSABLE EMPLOI MOBILITE	0	0	1	1
RESPONSABLE FORMATION REGION	0	0	1	1
RESPONSABLE MAINTENANCE	0	0	1	1
RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES	0	0	1	1
TOTAL	0	9	16	25

▪ **Satellite Paris Intégré (hors site administratif du PLESSIS PATE)**

DR PARIS intégré postes encadrement	Employés	AM	Cadres	TOTAL
Adjoint Chef de magasin	0	1	0	1
CHEF DE MAGASIN	0	2	0	2
CHEF DE SECTEUR	0	0	4	4
DIRECTEUR DE REGION INTEGREE	0	0	1	1
TOTAL	0	3	5	8

▪ **Satellite Centre Ouest intégré (hors site administratif du PLESSIS PATE)**

DR CENTRE OUEST intégré postes encadrement	Employés	AM	Cadres	TOTAL
Adjoint Chef de magasin	0	3	0	3
CHEF DE MAGASIN	0	7	0	7
CHEF DE SECTEUR	0	0	4	4
Conseiller de franchise	0	0	1	1
RESPONSABLE REGIONAL FRANCHISE	0	0	1	1
TOTAL	0	10	6	16

3.2.3. Nombre de suppressions potentielles d'emplois au sein du siège national de MASSY et du Site administratif du PLESSIS PATE

Il s'agit de postes qui ne seront supprimés que dans l'hypothèse de départs volontaires.

- Site administratif Paris Intégré PLESSIS PATE

DR PARIS intégré	Employés	AM	Cadres	TOTAL
ADJOINT CONTROLE GESTION	0	0	2	2
ADMINISTRATEUR COMMERCIAL	0	0	1	1
AGENT ADMINISTRATIF (AM)	0	2	0	2
ASSISTANT GESTION	0	1	0	1
FORMATEUR REGIONAL	0	1	0	1
JURISTE SOCIAL	0	0	1	1
Moniteur	0	0	1	1
MONITEUR INFORMATIQUE	0	0	1	1
RESPONSABLE EMPLOI MOBILITE	0	0	1	1
RESPONSABLE MAINTENANCE	0	0	1	1
RESPONSABLE REGIONAL FRANCHISE	0	0	1	1
RESPONSABLE RH	0	0	1	1
TOTAL	0	4	10	14

- Site administratif Centre Ouest Intégré PLESSIS PATE

DR CENTRE OUEST intégré	Employés	AM	Cadres	TOTAL
ASSISTANT GESTION	0	1	0	1
ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES	0	1	0	1
ASSISTANT(E) DIRECTION	0	1	0	1
Conseiller magasin	0	4	0	4
Moniteur	0	0	2	2
MONITEUR INFORMATIQUE	0	0	1	1
RESPONSABLE COMMERCIAL FL	0	0	1	1
RESPONSABLE FORMATION REGION	0	0	1	1
TOTAL	0	7	5	12

■ Siège de MASSY

Siège MASSY	Employés	AM	Cadres	TOTAL
ADJOINT RESP TARIF NATIONAL	0	0	1	1
ASSISTANT GESTION	0	1	0	1
ASSISTANT MARKETING	0	1	0	1
ASSISTANT(E) DE FORMATION	1	0	0	1
ASSISTANT(E) DE SERVICE	0	1	0	1
ASSISTANT(E) DIRECTION	0	3	0	3
ASSISTANT(E) GESTION COMMERCIALE	0	1	0	1
ASSISTANT(E) TECHNIQUE	0	1	0	1
CONTROLEUR DE GESTION	0	0	4	4
CONTROLEUR DE GESTION RH	0	0	1	1
CONTROLEUR INTERNE	0	0	1	1
COORDINATEUR MARKETING CLIENTS	0	1	0	1
COORDINATEUR TECHNIQUE NATIONAL	0	0	1	1
DIRECTEUR COMMUNICATION/MARKETING CLIENTS	0	0	1	1
DIRECTEUR CONTROLE DE GESTION	0	0	1	1
DIRECTEUR DE LA TRANSFORMATION RH	0	0	1	1
DIRECTEUR DES RELATIONS SOCIALES	0	0	1	1
DIRECTEUR OPERATIONNEL	0	0	1	1
DIRECTRICE DEVELOPPEMENT RH ET FORMATION	0	0	1	1
JURISTE SOCIAL	0	0	1	1
MANAGER CONTRATS MAINT NATIONAL	0	0	1	1
PROJECT MANAGER	0	0	1	1
RESPONSABLE CONTRÔLE DE GESTION	0	0	1	1
RESPONSABLE CONTROLE INTERNE	0	0	1	1
RESPONSABLE MATERIEL	0	1	0	1
RESPONSABLE PEDAGOGIE	0	0	1	1
RESPONSABLE PLANS ANIM CCIALES	0	0	1	1
RESPONSABLE PROJET TRANSFO RH	0	0	1	1
RESPONSABLE QUAL DE VIE TRAVAIL	0	0	1	1
RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES	0	0	1	1
RESPONSABLE REMUNERATION	0	0	1	1
RESPONSABLE TECH TRAVAUX NEUFS	0	0	2	2
TOTAL	1	10	27	38

*effectif au 31 octobre 2017

3.2.4. Nombre d'emplois créés du fait de l'augmentation du parc de magasins franchisés

Comme indiqué précédemment, dans le cadre de son projet, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE envisage de passer, à l'avenir, 79 de ses magasins actuels en location gérance.

Afin d'accompagner l'expansion du réseau de magasins en location-gérance / franchise, il est envisagé de renforcer les effectifs Directions Opérationnelles Régionales de la manière suivante :

Nbr	Type de Poste	Métiers	Régions
1	Poste créé	Chargé Etude (CGFV)	Ouest
1	Poste créé	Conseiller de Franchise	Ouest
1	Poste créé	Conseiller de Franchise	Sud Ouest
1	Poste créé	Conseiller de Franchise	Nord

L'organisation de Massy se dotera de 2 nouveaux postes pour accompagner les projets de développement :

Nbr	Type de Poste	Métiers	Régions
1	Poste créé	Coordinateur omnicanal e-commerce	Massy
1	Poste créé	Project Manager	Massy

3.3. Détermination des catégories professionnelles existantes

Il existe, au sein de la Société CARREFOUR PROXIMITE France, un nombre important de libellés d'emplois figurant sur les bulletins de paye de ses collaborateurs.

Pour autant, certains libellés correspondent au même emploi.

En outre, certains emplois existant au sein de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE appartiennent à une même catégorie professionnelle.

En effet, la catégorie professionnelle se définit comme un groupe de salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Compte tenu des emplois existant au sein de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, les catégories professionnelles suivantes ont été déterminées avec les partenaires sociaux :

3.3.1. Catégories professionnelles du Réseau Commercial (magasins et accompagnement des magasins)

- Catégories professionnelles liées à l'accompagnement des magasins

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	METIERS	LIBELLE EMPLOI BULLETIN CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
ACCOMPAGNEMENT INFORMATIQUE	CONSEILLER SYSTEMES INFORMATION	CONSEILLER SYSTEMES INFORMATION
	MONITEUR INFORMATIQUE	MONITEUR INFORMATIQUE
		MONITEUR METIER SI
ACCOMPAGNEMENT MÉTIERS PGC	ADMINISTRATEUR COMMERCIAL	ADMINISTRATEUR COMMERCIAL
	CONSEILLER METIER PGC	CONSEILLER METIER PGC
	RESPONSABLE DEVELOPPEMENT CCIAL	RESPONSABLE DEVELOPPEMENT CCIAL
	RESPONSABLE METIER	RESPONSABLE METIER
		RESPONSABLE METIER PGC
ANIMATION ET COORDINATION RÉSEAU MAGASINS	CHEF DE SECTEUR	CHEF DE SECTEUR
		CHEF DE SECTEUR ALTERNANT
	CONSEILLER DE FRANCHISE	CONSEILLER DE FRANCHISE
		CONSEILLER FRANCHISE
	COORDINATEUR D'ENSEIGNE	COORDINATEUR D ENSEIGNE
	COORDINATEUR D'ENSEIGNE	
	DELEGUE COMMERCIAL	DELEGUE COMMERCIAL
FORMATION ET CONSEIL MÉTIERS MAGASINS	CONSEILLER MÉTIER	CONSEILLER METIER FR & LEG
		CONSEILLER METIER PVP
		CONSEILLER(E) METIER FRUITS LEG
		MONITEUR FRUITS ET LEGUMES
		MONITEUR METIER F ET L
	MONITEUR	MONITEUR METIER PVP
		MONITEUR POINT CHAUD
		MONITEUR POINT CHAUD
MANAGEMENT RÉGIONAL MAGASINS OU ENSEIGNES	CHEF DES VENTES	CHEF DE VENTE
		CHEF DES VENTES
	DIRECTEUR DE REGION INTEGREE	DIRECTEUR DE REGION INTEGREE
	DIRECTEUR D'ENSEIGNE	DIRECTEUR D'ENSEIGNE
	DIRECTEUR REGIONAL PROXI	
	NEGOCE	
	RESPONSABLE REGIONAL	
	FRANCHISE	

▪ Catégories professionnelles au sein des magasins

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	METIERS	LIBELLE EMPLOI BULLETIN CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	
ANIMATION / MANAGEMENT MAGASIN	ADJOINT CHEF DE MAGASIN	ACDM MAGASIN ECOLE	
		ADJT CHEF DE MAGASIN	
		ADJT CHEF DE MAGASIN ALTERNANT	
		ASSISTANT(E) CHEF DE MAGASIN	
	CHEF DE MAGASIN	CHEF DE MAGASIN	CDM MAGASIN ECOLE
			CHEF DE MAGASIN
			CHEF DE MAGASIN ALTERNANT
	CONSEILLER MAGASIN	CONSEILLER MAGASIN	CONSEILLER LIBRE SERVICE
			CONSEILLER MARCHAND GENERALES
			CONSEILLER(E) LIBRE-SERVICE
			MERCHANDISER
			MERCHANDISER
	FORMATEUR REGIONAL	FORMATEUR REGIONAL	FORMATEUR REGIONAL
BOUCHER	BOUCHER	APPRENTI BOUCHER	
		BOUCHER	
		BOUCHER APPRENTI	
		BOUCHER HAUTEMENT QUALIFIE	
		BOUCHER PREPARATEUR	
		BOUCHER PREPARATEUR QUALIFIE	
		BOUCHER QUALIFIE	
MANAGEMENT / ANIMATION BOUCHERIE	CHEF BOUCHER	CHEF BOUCHER	
		RESPONSABLE MAGASIN	
		RESPONSABLE MAGASIN ADJOINT	
		RESPONSABLE MAGASIN PRINCIPAL	
		RESPONSABLE MAGASIN*	
	CONSEILLER METIER BOUCHERIE	CONSEILLER METIER BOUCHERIE	CONSEILLER METIER BOUCHERIE
			CONSEILLER(E) METIER BOUCHERIE
DIRECTEUR MAGASIN ECOLE	DIRECTEUR MAGASIN ECOLE	DIRECTEUR MAGASIN ECOLE	
EMPLOYÉ MAGASIN	EMPLOYÉ MAGASIN	CAISSIER(E)	
		EC REFERENT MAGASIN ECOLE	
		ECC MAG ECOLE	
		EMPLOYE(E) COM CAISSE	
		EMPLOYE(E) COMMERCIAL	
		EMPLOYE(E) COMMERCIAL(E)	
		EMPLOYEE COMMERCIALE	
	EMPLOYE(E) PRINCIPAL(E)	EMPLOYE(E) PRINCIPAL(E)	
VENDEUR- (SE)(à la boucherie)	VENDEUR(SE)	VENDEUR(SE)	

3.3.2. Catégories professionnelles des fonctions support sur les sites administratifs et au siège de MASSY

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	METIERS	LIBELLE EMPLOI BULLETIN CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
ASSISTANCE	AGENT ADMINISTRATIF (AM)	AGENT ADMINISTRATIF
	ASS METHODES PJTS SUPPLY CHAIN	ASS METHODES PJTS SUPPLY CHAIN
	ASSIST.GESTION BASE DE DONNEES	ASSIST.GESTION BASE DE DONNEES
	ASSISTANT CGFV	ASSISTANT CGFV
	ASSISTANT FICHER ET PRODUIT	ASSISTANT FICHER ET PRODUIT
	ASSISTANT MARKETING	ASSISTANT MARKETING
	ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF	ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF(VE)
	ASSISTANT(E) COMMERCIAL FR ET LE	ASSISTANT(E) COMMERCIAL FR ET LE
	ASSISTANT(E) DE FORMATION	ASSISTANT(E) DE FORMATION
	ASSISTANT(E) DE SERVICE	APPRENTI(E)
		ASSISTANT(E) DE SERVICE
	ASSISTANT(E) DEVELOPPEMENT	ASSISTANT(E) DEVELOPPEMENT
	ASSISTANT(E) DFR	ASSISTANT(E) DFR
	ASSISTANT(E) DIRECTION	ASSIS DIRECTEUR REGION INTEGRE
		ASSISTANT(E) DE DIRECTION
		ASSISTANT(E) DIRECTION
		ASSISTANTE DE DIRECTION
	ASSISTANT(E) ENSEIGNE	ASSISTANT(E) D'ENSEIGNE
		ASSISTANT(E) ENSEIGNE
	ASSISTANT(E) GESTION COMMERCIALE	ASSISTANT(E) GESTION COMMERCIALE
	ASSISTANT(E) JURIDIQUE	ASSISTANT(E) JURIDIQUE
	ASSISTANT(E) MAINTENANCE	ASSISTANT(E) MAINTENANCE
	ASSISTANT(E) PLAN DE VENTE NAT.	ASSIST PLAN DE VENTE NATIONAL
		ASSISTANT(E) PLAN DE VENTE
		ASSISTANT(E) PLAN DE VENTE NAT.
	ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES	ALTERNANT RH
		ASSISTANT RH ALTERNANT
		ASSISTANT(E) RH
		ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES
		ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES
	ASSISTANT(E) TECHNIQUE	ASSISTANT(E) TECHNIQUE
	ASSISTANTE DE MAINTENANCE	ASSISTANTE DE MAINTENANCE
ASSISTANTE MARKETING DE L'OFFRE	ASSISTANTE MARKETING DE L'OFFRE	
ASSISTANTE METHODE ET QUALITE	ASSISTANTE METHODE ET QUALITE	
EMPLOYE(E) ADMINISTRATIF(VE) (NIV 3 ET 4)	EMPLOYE(E) ADMINISTRATIF	
	EMPLOYE(E) ADMINISTRATIF(VE)	
GESTIONNAIRE RH	GESTIONNAIRE RH	

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	METIERS	LIBELLE EMPLOI BULLETIN CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	
	PUPITREUR (NIV 3)	PUPITREUR	
	SECRETAIRE C.G.F.V.	SECRETAIRE C.G.F.V.	
	SECRETAIRE TECHNIQUE	SECRETAIRE TECHNIQUE	
ATTACHÉE DE DIRECTION	ATTACHE(E) DE DIRECTION	ATTACHE(E) DE DIRECTION	
CHARGÉS D'ÉTUDES EXPANSION	CHARGÉ D'ÉTUDES	CHARGE D'ETUDES DEVELOPPEMENT CHARGE(E) D'ETUDES ET PROJETS	
CONTRÔLE DE GESTION	ADJOINT CGFV	ADJOINT CGFV ADJOINT CGFV NATIONAL	
	ADJOINT CONTROLE GESTION	ADJOINT CONTROLE GESTION	
	ANALYSTE FINANCIER	ANALYSTE FINANCIER	
	CGFV REGIONAL / NATIONAL	CGFV REGIONAL CGFV REGIONAL NATIONAL	
	CHARGE(E) D'ETUDES FINANCIERES		CHARGE(E) D ETUDES CHARGE(E) D'ETUDES CHARGE(E) D'ETUDES FINANCIERES
		CONTROLEUR DE GESTION	ALTERNANT(E) CONTROLE DE GESTION CONTROLEUR DE GESTION CONTROLEUR DE GESTION REPORTING
			RESP CONTROLE DE GESTION DR
	RESPONSABLE ADMINISTRATIF (CGFV RESP COMPTA CLIENTS)		RESPONSABLE ADMINISTRATIF
	RESPONSABLE CONTRÔLE DE GESTION		RESPONSABLE CG MAGASINS INTEGRES RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION RESPONSABLE POLE C.G.F.V S.I
		CHARGE FIDELITE	CHARGE FIDELITE
		COORDINATEUR PLAN DE VENTE	COORDINATEUR(TRICE) PLAN VENTE
	COORDINATION MARKETING	COORDINATEUR(TRICE) OPERATIONS COLLECTORS	COORDINATEUR(TRICE) OPER COLLECT
		COORDINATEUR(TRICE) OPERATIONS LOCALES	COORDINATEUR OPERATIONS LOCALES COORDINATEUR(TRICE) OPERAT.LOC.
		COORDINATEUR MARKETING CLIENTS	COORDINATEUR MARKETING CLIENTS COORDINATEUR(TRICE) MKTG CLIENTS
COORDINATEUR(TRICE) ANIM WEB DIG		COORDINATEUR(TRICE) ANIM WEB DIG	
COORDINATEUR CONT & COM INSTORE		COORDINATEUR CONT & COM INSTORE	
DÉVELOPPEMENT EXPANSION		DELEGUE EXPANSION	DELEGUE EXPANSION
		PROSPECTEUR IMMOBILIER	PROSPECTEUR IMMOBILIER
	RESPONSABLE DEVELOPPEMENT	RESPONSABLE DEVELOPPEMENT	
	ADJOINT RH	ADJOINT(E) RH	
	CHARGE(E) RECRUTEMENT FRANCHISE	CHARGE(E) RECRUTEMENT FRANCHISE	
	RESP EMPLOI & GESTION CARRIERE	RESP EMPLOI & GEST DES CARRIERES	

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	METIERS	LIBELLE EMPLOI BULLETIN CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	
DÉVELOPPEMENT RESSOURCES HUMAINES	RESP EMPLOI MOBIL ET FORMATION	RESP EMPLOI MOBIL ET FORMATION	
	RESP RECRUTEMENT FRANCHISES	RESP RECRUTEMENT FRANCHISES	
	RESP REGIONAL RECRUTEMENT	RESP REGIONAL RECRUTEMENT	
	RESPONSABLE EMPLOI MOBILITE		RESP EMPLOI MOBILITE REGION
			RESPONSABLE EMPLOI ET MOBILITE
	RESPONSABLE FORMATION RECRUTEMENT		RESP FORMATION RECRUTEMENT
			RESPONSABLE FORMAT. & RECRUTEMT
	RESPONSABLE FORMATION REGION		RESPONSABLE FORMATION REGION
	RESPONSABLE ORGA FORMAT BACK OFF		RESPONSABLE ORGA FORMAT BACK OFF
	RESPONSABLE PEDAGOGIE		RESPONSABLE PEDAGOGIE
	RESPONSABLE PROJET TRANSFO RH		RESPONSABLE PROJET TRANSFO RH
	RESPONSABLE QUAL DE VIE TRAVAIL		RESPONSABLE QUAL DE VIE TRAVAIL
RESPONSABLE RH		RESP RESSOURCES HUMAINES	
		RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES	
		RESPONSABLE RH	
DIRECTION CONTRÔLE DE GESTION	DIR NAT CONTROLE GESTION FV	DIR NAT CONTROLE GESTION FV	
	DIRECTEUR CGFV	DIRECTEUR CGFV	
	DIRECTEUR CONTROLE DE GESTION	DIRECTEUR CONTROLE DE GESTION	
DIRECTION DÉVELOPPEMENT EXPANSION	DIRECTEUR DEVELOPPEMENT	DIRECTEUR DEVELOPPEMENT	
DIRECTION DÉVELOPPEMENT RH	DIRECTEUR DE LA TRANSFORMATION RH	DIRECTEUR DE LA TRANSFORMATION	
	DIRECTEUR FORMATION RECRUTEMENT	DIRECTEUR FORMATION RECRUTEMENT	
	DIRECTRICE DEVELOPPEMENT RH ET FORMATION	DIRECTRICE DEVLPT RH & FORMATION	
DIRECTION MARKETING	DIR MARKETING DE L'OFFRE	DIR MARKETING DE L'OFFRE	
	DIRECTEUR COMMUNICATION/MARKETING CLIENTS	DIR COMMUNICATION/MARKETING CLTS	
	DIRECTEUR CONCEPTS	DIRECTEUR CONCEPTS	
	DIRECTEUR DEVELOPPEMENT COMMERCIAL	DIRECTEUR DEVELOPPEMENT CCIAL	
	RESPONSABLE TARIFS	RESPONSABLE TARIFS	
	RESPONSABLE TARIFS NATIONAL	RESPONSABLE TARIF	
DIRECTION RESSOURCES HUMAINES	DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES	DIRECTEUR RESSOURCES HUMAINES	
		DRH REGIONAL	
		DIRECTRICE RESSOURCES HUMAINES	
	DIRECTEUR RELATIONS SOCIALES	DIRECTEUR RELATIONS SOCIALES	
	ASSISTANT GESTION	ASSIST. CONTROLE DE GESTION	
		ASSISTANT CGI	
		ASSISTANT CONTROLE DE GESTION	
		ASSISTANT CTRL GESTION ALTERN	

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	METIERS	LIBELLE EMPLOI BULLETIN CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
GESTION		ASSISTANT(E) CONT GEST INTERN
		ASSISTANT(E) CONTROLE DE GESTION
		ASSISTANT(E) DE GESTION
	COMPTABLE CLIENTS	COMPTABLE CLIENTS
	EMPLOYE CGI	EMPLOYE CGI
	EMPLOYE(E) CGFV	EMPLOYE(E) CGFV
	GESTION (suite)	EMPLOYE(E) COMPTABILITE CLIENT
GESTION SYSTÈMES D'INFORMATION	CHEF DE PROJET SI	CHEF DE PROJET SI
	RESP DOMAINE APPLIC CENTRALES	RESP DOMAINE APPLIC CENTRALES
	RESP SYSTEMES D'INFORMATION	RESP SYSTEMES D'INFORMATION
	RESPONSABLE D'APPLICATION	RESPONSABLE D'APPLICATION
	RESPONSABLE DE DOMAINE	RESPONSABLE DE DOMAINE
	COORDINATEUR(TRICE) MON VTE PROM	COORDINATEUR(TRICE) MON VTE PROM
MAINTENANCE TECHNIQUE	COORDINATEUR TECHNIQUE NATIONAL	COORDINATEUR TECHNIQUE NATIONAL
	MANAGER CONTRATS MAINT NATIONAL	MANAGER CONTRATS MAINT NATIONAL
	PREPARATEUR(TRICE) COMMANDE	PREPARATEUR(TRICE) COMMANDE
	RESPONSABLE COORDINATION TECHNIQUE CONCEPTS	RESP COORDINATION TECH CONCEPTS
	RESPONSABLE MAINTENANCE	RESP MAINTENANCE
		RESPONSABLE MAINTENANCE
	RESPONSABLE MATERIEL	RESPONSABLE MATERIEL
	RESPONSABLE TECH TRAVAUX NEUFS	RESPONSABLE TECH TRAVAUX NEUFS
	RESPONSABLE TECHNIQUE	RESPONSABLE TECHNIQUE
MANAGEMENT MARKETING	CHEF DE PROJET	CHEF DE PROJET
	MANAGER IMAGE DE MARQUE	MANAGER IMAGE DE MARQUE
	RESPONSABLE COMM CONTENU DIGITAL	RESPONSABLE COMM CONTENU DIGITAL
	RESPONSABLE COMMUNICATION	RESP. COMMUNICATION ET FIDELITE
		RESPONSABLE COMMUNICATION
	RESPONSABLE CONCEPT	RESPONSABLE CONCEPT
	RESPONSABLE FIDELITE MKTG CLIENT	RESPONSABLE FIDELITE MKTG CLIENT
	RESPONSABLE PLANS ANIM CCIALES	RESP PLAN DE VENTE
	RESPONSABLE PLANS ANIM CCIALES	
MANAGEMENT ORGANISATION	PROJECT MANAGER	PROJECT MANAGER
	RESPONSABLE CONTROLE INTERNE	RESPONSABLE CONTROLE INTERNE
MANAGEMENT TÉLÉVENTE	RESPONSABLE COMMERCIAL FL	RESP CIAL FRUITS ET LEGUMES
		RESPONSABLE COMMERCIAL FL
	RESPONSABLE SERVICE CLIENTS	RESPONSABLE SERVICE CLIENTS
	RESPONSABLE TELEVENTE	RESPONSABLE TELEVENTE
	CHARGE(E) DE MISSION	CHARGE(E) DE MISSION

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	METIERS	LIBELLE EMPLOI BULLETIN CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
ORGANISATION ET LOGISTIQUE	CONTROLEUR INTERNE	CONTROLEUR INTERNE
	MANAGER ORGANISATION ET METHODE	MANAGER ORGANISATION ET METHODE
	RESP REGIONAL SUPPLY CHAIN	RESP REGIONAL SUPPLY CHAIN
	RESPONSABLE D'ENTREPOT	RESPONSABLE D'ENTREPOT
	RESPONSABLE METHODES ET PROJETS	RESPONSABLE METHODES ET PROJETS
COMMUNICATION INTERNE	CHARGE(E) DE COMM INTERNE	CHARGE(E) DE COMM INTERNE
RELATIONS SOCIALES	JURISTE SOCIAL	JURISTE ALTERNANT
		JURISTE SOCIAL
		JURISTE SOCIAL REGION
	RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES	RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES
RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX	CONTROLEUR DE GESTION RH	CONTROLEUR DE GESTION RH
	RESPONSABLE REMUNERATION	RESPONSABLE REMUNERATION
STANDARD	STANDARDISTE (NIVEAU EMPLOYÉ NIV1 OU 2)	STANDARDISTE
TÉLÉVENTE	EMPLOYE BUREAU + TELEVENTE COMMERCIALE 1ER DEGRE	EMPL.BUREAU + TEL COMM 1 DEG
	SECRETAIRE COMMERCIALE	SECRETAIRE COMMERCIALE
	TELEVENDEUR	TELEVENDEUR
GESTION TARIFS	ADJOINT RESP TARIF NATIONAL	ADJOINT RESP TARIF NATIONAL
	ASSISTANT TARIF	ASSISTANT TARIF
	CHARGE(E) D'ETUDES TARIFS	CHARGE(E) D'ETUDES TARIFS
DIRECTION OPÉRATIONNELLE	DIR. ORGA. METHOD. S.I .SUP. CHAIN	DIR. ORGA. METHOD. S.I .SUP. CHAIN
	DIRECTEUR STRATEGIE CCIALE	DIRECTEUR STRATEGIE CCIALE
	DIRECTEUR OPERATIONNEL	DIRECTEUR OPERATIONNEL
		DIRECTEUR OPERATIONNEL REGIONAL
DIRECTION LOGISTIQUE	DIRECTEUR SUPPLY CHAIN	DIRECTEUR SUPPLY CHAIN
DIRECTION SYSTÈMES D'INFORMATION	DIRECTEUR SYSTEMES D'INFORMATION	DIRECTEUR SYSTEMES D'INFORMATION

3.4. Catégories professionnelles concernées par les suppressions d'emplois envisagées

3.4.1. Catégories professionnelles concernées par les suppressions d'emplois envisagées au sein des magasins

- Région Nord Intégré

DR NORD intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Animation / Management magasin	199
Boucher	11
Employé magasin	221
Management / Animation Boucherie	9
TOTAL	440

- Région Nord-Ouest Intégré

DR NORD OUEST intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Animation / Management magasin	136
Boucher	16
Employé magasin	173
Management / Animation Boucherie	3
TOTAL	328

- Région Rhin-Rhône Intégré

DR RHIN-RHÔNE intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Animation / Management magasin	234
Boucher	19
Employé magasin	272
Management / Animation Boucherie	19
TOTAL	544

▪ Région Sud Intégré

DR SUD intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Animation / Management magasin	162
Boucher	10
Employé magasin	179
Management / Animation Boucherie	9
TOTAL	360

▪ Région Paris Intégré

DR PARIS intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Animation / Management magasin	91
Boucher	0
Employé magasin	81
Management / Animation Boucherie	0
TOTAL	172

▪ Région Centre Ouest intégré

DR CENTRE OUEST intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Animation / Management magasin	109
Boucher	2
Employé magasin	109
Management / Animation Boucherie	2
TOTAL	222

3.4.2. Catégories professionnelles concernées par les suppressions d'emplois au sein des Satellites (site administratif et accompagnement du réseau des magasins intégrés)

- Satellite de la Direction Régionale Nord Intégré

DR NORD intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Accompagnement Métiers PGC	1
Animation et coordination réseau magasins	11
Assistance	2
Contrôle de gestion	1
Développement Ressources Humaines	1
Formation et Conseil Métiers Magasins	2
Gestion	1
Management régional magasins ou enseignes	1
Relations Sociales	1
TOTAL	21

- Satellite de la Direction Régionale Nord-Ouest Intégré

DR NORD OUEST intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Accompagnement Informatique	1
Animation / Management magasin	4
Animation et coordination réseau magasins	5
Assistance	2
Développement Ressources Humaines	1
Gestion	3
Maintenance Technique	2
Management régional magasins ou enseignes	1
Relations Sociales	1
TOTAL	20

▪ Satellite de la Direction Régionale Rhin-Rhône Intégré

DR RHIN-RHÔNE intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Accompagnement Informatique	1
Accompagnement Métiers PGC	2
Animation / Management magasin	6
Animation et coordination réseau magasins	11
Assistance	3
Contrôle de gestion	2
Développement Ressources Humaines	2
Formation et Conseil Métiers Magasins	3
Gestion	2
Maintenance Technique	1
Management régional magasins ou enseignes	2
Relations Sociales	1
TOTAL	36

▪ Satellite de la Direction Régionale Sud Intégré

DR SUD intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Accompagnement Informatique	1
Animation / Management magasin	3
Animation et coordination réseau magasins	7
Assistance	4
Contrôle de gestion	1
Développement Ressources Humaines	2
Formation et Conseil Métiers Magasins	2
Gestion	2
Maintenance Technique	1
Management régional magasins ou enseignes	1
Relations Sociales	1
TOTAL	25

- Satellite de la Direction Régionale Paris Intégré

DR PARIS intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Animation / Management magasin	3
Animation et coordination réseau magasins	4
Management régional magasins ou enseignes	1
TOTAL	8

- Satellite de la Direction Régionale Centre Ouest

DR CENTRE OUEST intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Animation / Management magasin	10
Animation et coordination réseau magasins	5
Management régional magasins ou enseignes	1
TOTAL	16

3.4.3. Catégories professionnelles concernées par les suppressions potentielles d'emplois au sein du siège national de MASSY et du site administratif du PLESSIS PATE

- Site Administratif du Paris PLESSIS PATE

DR PARIS intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Accompagnement Informatique	1
Accompagnement métiers PGC	1
Animation / Management magasin	1
Assistance	2
Contrôle de gestion	2
Développement Ressources Humaines	2
Formation et Conseil Métiers Magasins	1
Gestion	1
Maintenance Technique	1
Management régional magasins ou enseignes	1
Relations Sociales	1
TOTAL	14

▪ Site Administratif du Centre Ouest PLESSIS PATE

DR CENTRE OUEST intégré	
Catégories Professionnelles	Nombre de suppressions d'emplois envisagées
Accompagnement Informatique	1
Animation / Management magasin	4
Assistance	2
Développement Ressources Humaines	1
Formation et Conseil Métiers Magasins	2
Gestion	1
Management télévente	1
TOTAL	12

▪ Siège de MASSY

Siège MASSY*	
Catégories Professionnelles	Nombre de licenciements envisagés (CDI)
Assistance	8
Contrôle de gestion	5
Coordination Marketing	1
Développement Ressources Humaines	3
Direction Contrôle de Gestion	1
Direction Développement RH	2
Direction Marketing	1
Direction opérationnelle	1
Direction Ressources Humaines	1
Gestion	1
Gestion Tarifs	1
Maintenance Technique	5
Management Marketing	1
Management Organisation	2
Organisation et Logistique	1
Relations Sociales	2
Rémunération et Avantages Sociaux	2
TOTAL	38

* effectif au 31 octobre 2017

Chapitre 4. Calendrier prévisionnel des départs envisagés

4.1. Calendrier prévisionnel des licenciements économiques contraints

4.1.1. Principes

En principe, aucun licenciement pour motif économique n'interviendra avant le mois de septembre 2018.

Par exception, les salariés qui auront trouvé, au cours de la procédure d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel, une solution de repositionnement externe au Groupe pourront demander à être licenciés dès la validation du présent accord par l'Administration.

4.1.2. Date envisagée des licenciements des salariés affectés au sein des magasins

4.1.2.1 *Salariés concernés*

Les dispositions de l'article 4.1.2. s'appliquent aux salariés affectés au sein des magasins intégrés dont la fermeture est envisagée (voir article 3.2.1. ci-dessus).

4.1.2.2 *Date prévisionnelle des licenciements économiques*

Les licenciements des salariés affectés au sein des magasins et pour lesquels aucune solution de reclassement n'aurait été trouvée, interviendront à partir du 1^{er} septembre 2018 et sur la première quinzaine du mois de septembre.

La période comprise entre la date de validation du présent accord par la DIRECCTE et le 1^{er} septembre 2018 sera utilisée pour rechercher des solutions de reclassement et de repositionnement pour chaque salarié concerné.

Par exception, les salariés ayant trouvé une solution professionnelle externe pérenne (CDI ou CDD d'au moins six mois) avant le 1^{er} septembre, pourront demander à se voir notifier leur licenciement pour motif économique à compter de la validation du présent accord par l'Administration.

4.1.2.3 *Mise en dispense d'activité anticipée*

La société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE dispensera d'activité les salariés travaillant au sein de magasins dont la fermeture commerciale, après validation de la DIRECCTE, interviendra entre fin juin et fin juillet 2018, et jusqu'à la notification du licenciement ou la prise de poste consécutive à un reclassement interne ou externe.

Si elles sont mises en œuvre, les fermetures commerciales des magasins, interviendront de manière échelonnée entre la date de validation du présent accord par la DIRECTTE et le 31 juillet 2018.

Cette dispense d'activité a vocation à favoriser le reclassement des salariés concernés.

Par ailleurs, les salariés qui ont accepté de bénéficier d'un reclassement interne au sein du groupe CARREFOUR devront pouvoir disposer du temps nécessaire leur permettant, le cas échéant, de trouver un nouveau logement, éventuellement des écoles ou des moyens de garde avant la rentrée du mois de septembre.

Enfin, les salariés qui bénéficient d'une formation longue, doivent être libres de tout engagement dès le début de leur formation (qui généralement démarre en septembre).

4.1.2.4 Réalisation d'une mission complémentaire sur la base du volontariat

Par dérogation aux dispositions de l'article 4.1.2.3., les salariés affectés aux magasins qui le souhaitent pourront, sur la base du volontariat et dans la limite des besoins de l'entreprise, effectuer une mission ou plusieurs relatives aux opérations nécessaires à la fermeture effective des magasins.

Cette mission temporaire sera effectuée sur les mois de juin, juillet ou août, en fonction de la fermeture commerciale des magasins.

Cette mission sera sur une durée maximum de six (6) jours.

En contrepartie de la réalisation de cette mission, les salariés volontaires percevront une prime forfaitaire de cinq-cents (500) Euros bruts pour les employés et de sept-cents (700) Euros bruts, sur la base d'un temps plein, pour les Agents de Maîtrise et Chefs de magasin de statut Cadre venant s'ajouter à leur salaire habituel.

Les salariés seront informés de la possibilité de réalisation de cette mission complémentaire par leur hiérarchie. Lors de cette information, il sera précisé le nombre de salariés requis pour les opérations de fermeture effective des magasins. Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires serait supérieur aux besoins exprimés de l'entreprise, le choix se portera par priorité sur les salariés ayant le plus d'ancienneté au sein du Groupe.

L'entreprise sera vigilante, dans le cadre de ces missions à ce que la nature des tâches à effectuer qui seront proposées aux salariés soit compatible avec d'éventuelles restrictions médicales.

4.1.3. Date envisagée des licenciements des salariés affectés à l'accompagnement des magasins et des Sites administratifs (hors Plessis Pâté)

4.1.3.1 Salariés concernés

Les dispositions de l'article 4.1.3. s'appliquent :

- > aux salariés affectés au sein des « satellites » à l'accompagnement des magasins dont la fermeture est envisagée (voir article 3.2.2. ci-dessus)
- > aux salariés affectés aux sites administratifs des Directions régionales du réseau intégré, à l'exception des salariés du site administratif du Plessis Pâté (voir article 3.2.3. ci-dessus).

4.1.3.2 **Date prévisionnelle des licenciements**

Les licenciements des salariés affectés au sein des « satellites » et pour lesquels aucune solution de reclassement n'aurait été trouvée, interviendront à partir du 1^{er} novembre 2018.

La période comprise entre la date de validation du présent accord par la DIRECCTE et le 1^{er} novembre 2018 sera utilisée pour rechercher des solutions de reclassement et de repositionnement pour chaque salarié concerné.

Par exception, les salariés ayant trouvé une solution professionnelle externe pérenne (CDI ou CDD d'au moins six mois) avant le 1^{er} novembre 2018, se verront notifier leur licenciement pour motif économique à compter de la validation du présent accord par l'Administration.

4.1.4. Situations particulières

4.1.4.1 **Salariés en congé parental d'éducation**

Le congé parental d'éducation en cours ne constituera pas un obstacle à l'application de la mesure de licenciement pour motif économique dès la fin de la procédure de consultation en cours.

4.1.4.2 **Salariés absents en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

La notification du licenciement d'un salarié arrêté en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sera reportée à l'issue de la période de suspension de son contrat de travail.

Si, à la reprise du salarié, le poste de travail a été supprimé, le salarié sera dispensé d'activité pendant la période de recherche de reclassement.

4.1.4.3 **Salariés absents en raison d'un arrêt maladie**

L'arrêt maladie en cours ne constituera pas un obstacle à l'application de la mesure de licenciement pour motif économique dès la fin de la procédure de consultation en cours.

4.1.4.4 **Salariées en état de grossesse ou en congé d'adoption**

La notification du licenciement de la salariée en état de grossesse médicalement constaté sera reportée à l'issue de la période légale de protection, c'est-à-dire dix semaines après le terme du congé de maternité ou d'adoption.

Si, à la reprise de la salariée, son poste a été supprimé, la salariée sera dispensée d'activité pendant la période de recherche de reclassement.

4.1.4.5 **Jeunes pères ayant un enfant né depuis moins de 10 semaines**

La notification du licenciement du jeune père sera reportée à l'issue d'une période de 10 semaines suivant la naissance de son enfant.

4.1.4.6 **Salariés en congé individuel de formation**

La notification du licenciement d'un salarié ayant débuté une action de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation, avant la fin de la procédure de consultation en cours sera reportée à l'issue du congé de formation, et après recherche de solution de reclassement.

4.1.4.7 **Salariés sous contrat à durée déterminée**

Les salariés sous contrat à durée déterminée ne seront pas concernés par le projet de licenciement collectif, et ne bénéficieront donc pas des mesures du présent accord.

Les contrats prendront donc fin à l'échéance du terme prévu contractuellement, sauf si le terme du contrat est postérieur à la fermeture du magasin ou du satellite d'affectation ; le salarié bénéficiera alors d'une indemnité d'un montant équivalent aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme de son contrat.

Le versement de l'indemnité de précarité d'emploi ne sera pas remis en cause.

4.1.4.8 **Salariés protégés**

Le licenciement des salariés exerçant un mandat de représentant du personnel ne pourra intervenir qu'après :

- > convocation et entretien préalable au licenciement ;
- > consultation éventuelle du Comité d'Etablissement sur la mesure envisagée selon le mandat exercé ;
- > et autorisation administrative de licenciement.

4.2. Calendrier prévisionnel des départs volontaires

La période de volontariat débutera dès la validation du présent accord par la DIRECCTE et se prolongera jusqu'à l'atteinte des effectifs cible, et au plus tard le 30 novembre 2018.

Chapitre 5. Détermination des critères d'ordre des licenciements

Les licenciements qui ne pourront pas être évités seront prononcés en fonction des critères d'ordre déterminés dans le présent Chapitre.

Il est rappelé qu'au sein du groupe CARREFOUR, les modalités de détermination de l'ordre des licenciements pour motif économique sont définies par « *l'Accord Cadre relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi et/ou d'un Plan de Départs Volontaires* » conclu le 30 juin 2015.

Les partenaires sociaux de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE ont souhaité s'inscrire, pour la détermination des critères d'ordre des licenciements, dans le cadre de cet accord de Groupe sous réserve des dispositions ci-après.

5.1. Champ d'application

Les critères relatifs à l'ordre des licenciements s'appliqueront chaque fois qu'un choix devra être opéré entre des salariés relevant d'une même catégorie professionnelle pour déterminer ceux potentiellement concernés par le projet de licenciement.

Les critères d'ordre ne trouveront donc pas à s'appliquer au sein du Siège de MASSY et du Site administratif (hors emplois affectés à l'accompagnement du réseau des magasins tels que mentionnés dans les tableaux de l'article 3.2.2) du PLESSIS PATE. En effet, au sein du siège de MASSY et du site administratif du PLESSIS PATE, les départs ne s'effectueront que sur la base du volontariat des salariés concernés.

De même, les critères d'ordre ne seront pas mis en œuvre lorsque, dans le périmètre d'appréciation défini à l'article 5.3 ci-après, l'ensemble des postes d'une même catégorie professionnelle seront concernés par des suppressions de postes. En effet, dans ces situations, aucun choix n'est à effectuer.

5.2. Date d'application des critères d'ordre des licenciements

Les critères définis ci-après s'apprécieront à la date prévue des licenciements.

Toutefois, afin de permettre à la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE de pouvoir mettre en œuvre ces critères, les salariés devront informer la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise des éléments d'information concernant leur situation personnelle au plus tard le 31 mai 2018.

À défaut, la Direction de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE appliquera les critères définis ci-dessous en fonction des seules informations déjà portées à sa connaissance par les salariés.

5.3. Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements

Pour les suppressions d'emploi envisagées, il est expressément convenu que l'application des critères d'ordres, chaque fois que cela sera nécessaire, s'effectuera au niveau de chaque établissement.

Par établissement, il faut entendre, au sein de chaque Direction Régionale :

- > chaque magasin
- > chaque « satellite » tel que défini à l'article 3.
- > et, d'autre part, au sein des Directions Régionales, au niveau de chacun des sites (au sens des Comités d'Etablissements)

5.4. Règles de pondération des critères d'ordre des licenciements

Pour déterminer l'ordre des licenciements au sein de chacune des catégories professionnelles concernées (telles que définies à l'article 3.4 ci-dessus), les parties conviennent de retenir les critères suivants :

- > l'âge,
- > l'ancienneté au sein du Groupe,
- > la situation de famille,
- > la situation de salariés présentant des caractéristiques rendant leur reclassement difficile (handicapés, parents isolés...)
- > les qualités professionnelles ; elles sont définies par société selon des outils ou données objectives disponibles.

Les collaborateurs concernés par les licenciements pour motif économique seront les salariés qui, après application des critères d'ordre au sein de leur catégorie professionnelle, disposeront du nombre de points le moins élevé.

En cas d'égalité de points, le salarié qui bénéficiera de la plus faible ancienneté dans le Groupe se trouvera en définitive concerné par le licenciement.

L'application des critères d'ordre s'effectuera selon les modalités fixées ci-dessous au niveau du périmètre déterminé à l'article 5.3.

L'âge du salarié

Age	Nombre de point(s) attribué
De 40 ans inclus à moins 45 ans	1 point
De 45 ans inclus à moins 50 ans	2 points
Plus de 50 ans	4 points

L'ancienneté de service dans le Groupe

Il sera attribué aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté au sein du Groupe un nombre de point(s) défini comme suit :

Ancienneté dans le Groupe Carrefour	Nombre de point(s) attribué
Moins de 2 ans	-
De 2 ans inclus à 5 ans exclus	1 point
De 5 ans inclus à 10 ans exclus	3 points
De 10 ans inclus à 15 ans exclus	5 points
De 15 ans inclus à 20 ans exclus	7 points
20 ans et plus	9 points

La situation de famille

Afin de tenir compte de la diversité des situations, les salariés ayant à leur charge (au sens fiscal du terme) un ou plusieurs enfants bénéficieront d'un nombre variable de points attribué en fonction de leur situation conjugale.

	Pas d'enfant	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants	Quatre enfants
Mariage / PACS / Concubinage	-	1 point	2 points	3 points	4 points
Divorce / Séparation	-	2 points	3 points	4 points	5 points
Veuvage / Célibat		3 points	4 points	5 points	6 points

Chaque enfant à charge au-delà du quatrième enfant donnera lieu à l'attribution d'un (1) point supplémentaire.

Les situations particulières

Les situations suivantes donnent lieu à l'attribution de points sous réserve de la communication de ces informations et de la transmission du justificatif correspondant par le salarié à la Direction de l'entreprise :

- > Mutation professionnelle : Il sera attribué trois (3) points aux salariés de plus de quatre ans d'ancienneté ayant accepté une mutation géographique au sein du Groupe, qui a entraîné un déménagement dans les trois (3) dernières années.
- > Travailleurs handicapés : Il sera attribué cinq (5) points aux salariés reconnus handicapés par la CDAPH
- > Travailleurs avec pathologie lourde : Il sera attribué cinq (5) points aux salariés affectés par une pathologie lourde, ayant entraîné dans les six mois précédant la notification du licenciement un nombre total de jours d'arrêt de plus de 90 jours ouvrés.
- > Surendettement : Salarié en situation de surendettement reconnu comme tel par la Commission de surendettement: trois (3) points.
- > Personne(s) à charge :
 - o Salarié ayant à sa charge une ou plusieurs personnes handicapées (salarié bénéficiaire de l'allocation d'éducation spéciale au titre d'un ou plusieurs enfants handicapés ou adulte bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés) : quatre (4) points.
 - o Salarié ayant fiscalement à sa charge une ou plusieurs personnes, autre que ses propres enfants : deux (2) points.

Les Qualités professionnelles

Le nombre de points attribués à ce critère sera compris entre un (1) et trois (3) points. Il sera défini de la façon suivante suite à entretien annuel réalisé sur l'année en cours ou sur l'année précédente:

- > Salarié qui exécute ses missions en deçà des attendus du poste: un (1) point,
- > Salarié qui exécute ses missions conformément aux attendus du poste : deux (2) points,
- > Salarié qui exécute ses missions au-delà des attendus du poste : trois (3) points.

Si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien annuel sur la période visée ci-dessus, il lui sera forfaitairement attribué deux (2) points.

5.5. Application des critères d'ordre en cas de reclassement interne par anticipation pour les salariés en départ contraint

5.5.1. Eligibilité

Sont éligibles à l'application des critères d'ordre en cas de reclassement par anticipation les salariés mentionnés dans les chapitres 3.2.1. et 3.2.2.

5.5.2. Critères de sélection en cas de pluralité de candidatures à une mobilité interne sur un même poste

En cas de candidatures multiples à une mobilité volontaire interne sur un même poste, les candidatures seront examinées et sélectionnées en faisant une application des critères prévus à l'article 5.4. Le salarié dont la candidature sera retenue sera celui ayant obtenu le nombre de points le plus élevé

Cette validation s'effectuera, au niveau national, à l'issue de phases successives de candidatures d'une durée respective de 15 jours à compter de la signature du présent accord.

Chapitre 6. Dispositifs d'information et d'accompagnement des salariés

6.1. Information des salariés

À l'issue de la procédure de consultation des Instances Représentatives du personnel de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE sur le projet de licenciement, une information collective des salariés sera organisée sur les différentes mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi prévu par le présent accord.

Ces réunions d'information seront effectuées au niveau de chaque Direction Régionale, et seront animées par la structure RH et les représentants de l'encadrement.

L'ensemble des salariés aura ainsi l'opportunité de mieux comprendre les mesures d'accompagnement, que ce soit dans le cadre du volontariat, dans le cadre des mesures de reclassement interne ou externe ainsi que les missions de l'Espace Informations Conseils puis de l'Espace Mobilité et Compétences quand celui-ci sera mis en place.

En outre, dès l'obtention de la validation du présent accord par la DIRECCTE, les salariés de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE seront individuellement informés par écrit de leur situation :

- > Les salariés qui seront directement concernés par le projet de licenciement seront alors informés, d'une part, des mesures mises en œuvre par la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE pour favoriser leur repositionnement et, d'autre part, du dispositif du congé de reclassement.
- > Les salariés qui ne seront pas directement concernés par le projet de licenciement seront quant à eux informés du dispositif de volontariat exclusif mis en œuvre par la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

6.2. Accompagnement des salariés

6.2.1. Espace d'Informations Conseils (EIC)

Afin de permettre aux salariés de l'entreprise de bénéficier, le plus tôt possible, d'un dispositif de conseils, il a été convenu, après avis du Comité Central d'Entreprise du 5 mars 2018 et avis des Comités d'Etablissement, de mettre en place un Espace d'Informations et de Conseils géré par un Cabinet extérieur spécialisé (le Cabinet ALIXIO) pendant tout le déroulement de la procédure d'information et de consultation visée au chapitre 2 ci-dessus.

Les consultants du Cabinet ALIXIO, qui ont en charge l'Espace Informations-Conseils, ont commencé leur mission auprès des salariés à compter du 12 mars 2018.

Le nombre de permanences sera adapté au nombre de salariés souhaitant bénéficier de ces prestations.

Les animateurs de l'Espace Informations Conseils sont à la disposition des salariés intéressés en vue de :

- > Répondre en toute confidentialité à leurs questions,
- > Informer les salariés sur le déroulement de la procédure et sur les mesures d'accompagnement prévues,
- > Connaître leurs possibilités de mobilité en vue de préparer le plus en amont possible leur éventuel reclassement.
- > Accompagner les collaborateurs dans leur projet de mobilité

Les entretiens individuels avec l'Espace Informations-Conseils sont organisés, soit sur le temps de travail si l'organisation du service ou du magasin le permet, soit hors temps de travail.

- Par ailleurs, une permanence téléphonique, **0 800 730 440** (numéro vert, appel gratuit – 8h à 18h) a été mise en œuvre à compter du 9 mars 2018 afin de conseiller et de guider les collaborateurs qui le souhaitent dans l'élaboration de leur projet (recherche d'emploi, reconversion professionnelle avec formation, création / reprise d'entreprise ...).
- En complément, sera mise à disposition une plateforme en ligne qui a vocation à donner des informations sur le dispositif et les mesures, mettre à disposition des offres d'emploi. Elle permettra également de prendre rendez-vous avec un consultant Alixio mobilité
- À compter de la validation du présent accord par l'Administration, l'Espace Informations-Conseils deviendra l'Espace Mobilité et Compétences (voir article 6.2.2. ci-après).
- L'Espace Information Conseils puis l'Espace de Mobilité et Compétences (EMC) sont et seront animés par des consultants répartis partout en France en proximité des lieux de travail des collaborateurs. Un référent du cabinet Alixio Mobilité sera identifié par Direction Régionale.

6.2.2. Espace de Mobilité et Compétences (EMC)

Pour accompagner les salariés, il est prévu de mettre en œuvre un Espace Mobilité et Compétences qui prendra la succession de l'Espace Informations Conseils, dès la validation du présent accord par l'Administration,

6.2.2.1 **Rôle de l'Espace de Mobilité et Compétences**

L'EMC sera chargé d'accompagner les salariés de l'entreprise dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

L'accès à l'EMC reposera sur le volontariat.

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

▪ **Rôle de l'Espace Mobilité et Compétences dans le cadre des dispositifs de volontariat**

L'Espace Mobilité et Compétences informera et accompagnera les salariés intéressés par les dispositifs de volontariat prévus au présent accord.

▪ **Rôle de l'Espace Mobilité et Compétences dans le cadre des départs contraints**

L'EMC sera chargé d'accompagner chaque salarié dans le cadre de son reclassement interne ou dans le cadre de son repositionnement professionnel à compter de la notification individuelle de son licenciement et notamment dans le cadre du congé de reclassement.

6.2.2.2 **Composition de l'Espace de Mobilité et Compétences**

L'EMC sera composé de conseillers externes appartenant au Cabinet ALIXIO, cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel, et de conseillers internes appartenant à l'Espace Emploi France du Groupe Carrefour.

6.2.2.3 **Moyens et localisation de l'Espace de Mobilité et Compétences**

Au sein de l'EMC, les salariés disposeront notamment des moyens suivants :

- > espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateur équipé d'Internet et d'un système de gestion des offres ;
- > salle de réunion / de formation mise à disposition en tant que de besoin ;
- > documentation mise à disposition sur la plateforme avec annuaires professionnels, journaux et presse régionale, nationale et spécialisée, photocopieuse, imprimante

Conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France, le salarié concerné bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement, pour se rendre à l'EMC si celui-ci se trouve à une distance supérieure au trajet entre son domicile et son lieu de travail habituel.

6.3. Budget mutualisé de formation

- 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.

Le montant total de ce budget mutualisé est fixé à 22 millions d'euros. La Commission de Suivi Nationale, sur proposition des EIC / EMC pourra accorder des dépassements de plafonds individuels dans le cadre du respect de ce budget mutualisé.

Projet

Chapitre 7. Mesures destinées à limiter le nombre des licenciements projetés

Il est rappelé qu'au sein du groupe CARREFOUR, les mesures d'accompagnement social en cas de mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ont déjà été négociées, par les partenaires sociaux, dans le cadre d'un Accord Cadre conclu le 30 juin 2015.

Les signataires au présent accord ont toutefois souhaité adapter et améliorer les mesures prévues par cet Accord afin d'accompagner au mieux les salariés concernés par le projet de réorganisation de l'activité de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

La Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE a donc recherché toutes les possibilités pour limiter, au maximum, le nombre de départs contraints.

Au sein de son siège de MASSY et de ses Directions Régionales du périmètre « franchise », le recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée est actuellement réduit et limité à des situations pour lesquelles la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE ne dispose d'aucun autre moyen de pouvoir pourvoir à ses besoins en interne.

Compte tenu du projet envisagé par la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, l'arrêt du recours aux contrats à durée déterminée et / ou au travail temporaire ne constitue donc pas un gisement d'activité mobilisable au sens de la sauvegarde de l'emploi.

Ceci étant précisé, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE mettra en œuvre toute une série de mesures pour tenter d'éviter le maximum de licenciements :

- > recherche de repreneurs pour les magasins dont la fermeture est envisagée,
- > appel au volontariat indirect,
- > recherche de solutions de reclassement interne.

7.1. Mesures destinées à favoriser la reprise des magasins concernés par le projet de fermeture

7.1.1. Stratégie de recherche de repreneurs, élaboration du ciblage et des outils

Le processus de recherche de repreneurs pour les 272 magasins concernés est conduit par la Direction Fusions & Acquisitions du groupe Carrefour (« Direction F&A »).

La Direction F&A sera l'interlocuteur unique pour l'ensemble des candidats repreneurs et centralisera toutes les remontées d'intérêt quelle qu'en soit la nature (intérêt exprimé sur un ou plusieurs sites par un repreneur isolé, par une grande enseigne ou le cas échéant, par des salariés du groupe).

La capacité à reprendre le personnel Carrefour Proximité France fera partie des éléments clés d'appréciation des offres qui seront formulées par les candidats acquéreurs.

7.1.2. La méthodologie de recherche

Pour recueillir le plus grand nombre de marques d'intérêt, la Direction F&A envisage une approche en trois phases :

- > une phase de préparation de la recherche d'intérêts
- > une phase de sondage auprès de repreneurs potentiels invitant ces derniers à déclarer et préciser leur intérêt, sur la base d'informations clés classiques pour ce type d'opérations, pour un ou plusieurs sites, sur une période de quelques semaines ;
- > une phase de confirmation, formalisation et négociation d'offre(s) ferme(s) de reprise, sur la base d'informations plus complètes, sur une période un peu plus longue dont la durée dépendra en pratique du déroulement des négociations avec les candidats repreneurs.

Un document d'information détaillant ces trois phases a été remis aux membres du CCE et des CE.

7.1.2.1 Phase de Préparation

Les principaux objectifs de la phase de préparation sont :

- > La mise en place d'une équipe projet, réunissant différentes compétences en vue de permettre le bon déroulement du processus de cession ;
- > L'identification d'une liste de candidats potentiels à la reprise de sites à contacter (qu'ils se soient manifestés spontanément à la suite de l'annonce du 23 janvier ou qui ont par ailleurs été identifiés).
- > La préparation d'informations clés concernant le périmètre cible, classiques pour ce type d'opérations.

7.1.2.2 Phase de Sondage

Cette étape, s'étalant sur quelques semaines, vise à sonder le marché/les candidats acquéreurs potentiels identifiés lors de la phase préparatoire et solliciter des marques d'intérêt pour tout ou partie des 272 magasins.

Lors de cette phase de sondage, après la signature d'un accord de confidentialité, les acquéreurs potentiels ont accès à la liste des magasins ainsi qu'à certaines informations clés par magasin (dont bien entendu l'adresse, la surface de vente, le nombre d'employés, le loyer si le site est en location, etc.)

À la fin de cette étape, les déclarations éventuelles d'intérêt sont reçues et analysées en détail.

7.1.2.3 **Phase de confirmation d'Offre Ferme de Reprise**

Après l'analyse des déclarations d'intérêt préliminaires, les acquéreurs potentiels, considérés comme sérieux seront invités à participer à la Phase de Confirmation d'Offre Ferme de Reprise.

Lors de cette phase du processus, chaque candidat sélectionné sera invité notamment à :

- > Conduire des travaux d'analyses / audit complémentaires sur la base d'informations additionnelles mises à sa disposition et couvrant les aspects usuels pour ce type d'opérations ainsi que potentiellement des visites de sites ;
- > Échanger et partager plus précisément sur son projet de reprise (maintien des emplois, délais, contraintes, etc.) ;
- > Remettre une offre de reprise ferme et engageante à la fin de la Phase de Confirmation.

La capacité de chaque candidat acquéreur à réaliser l'acquisition du ou des magasins concernés dans un calendrier imparti, tout comme la reprise des salariés feront partie des éléments d'appréciation dont le Groupe tiendra compte pour prendre sa décision.

Le Comité Central d'Entreprise ainsi que les Comités d'Établissements concernés seront consultés, en cas d'offre(s) de reprise ferme(s) et engageante(s) qui serai(en)t, après analyse considérée(s) comme sérieuse(s) et satisfaisante(s) et que la CARREFOUR PROXIMITE FRANCE envisagerait d'accepter.

A ce titre, il est expressément convenu que le délai prévu à l'article L2323-3 du Code du Travail sera alors de 15 jours.

7.2. Appel aux passages volontaires à temps partiel

Si une demande volontaire de passage à temps partiel permet le reclassement d'un salarié dont le licenciement est envisagé, il sera alors fait application des dispositions prévues à l'article 9.4 ci-dessous.

7.3. Mesures destinées à favoriser le reclassement interne

Afin de limiter l'impact du présent projet, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE a la volonté de favoriser le reclassement interne au sein du Groupe en mettant en place un processus approprié de recensement et de communication des postes ainsi qu'en facilitant, par une série de mesure, la prise d'un nouveau poste en interne pour ses salariés.

7.3.1. Engagement de proposer à chaque salarié concerné au moins deux (2) postes de reclassement interne

La Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE s'engage à proposer à chaque salarié directement concerné par le projet de licenciement collectif pour motif économique au moins deux solutions de reclassement au sein du Groupe.

7.3.2. Recherche de solutions de reclassement interne à l'étranger

La Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE s'engage à favoriser, pour les salariés qui le souhaitent, un reclassement à l'étranger au sein des filiales du Groupe CARREFOUR.

Pour se faire, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE demandera aux salariés directement concernés par le projet de licenciement collectif pour motif économique s'ils sont intéressés pour recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

Dès réception de cette demande, le salarié disposera alors d'un délai de six (6) jours ouvrables pour indiquer à la Direction de l'entreprise son souhait de recevoir des propositions de reclassement à l'étranger.

Dans sa réponse, le salarié pourra préciser les restrictions qu'il entend formuler sur son reclassement à l'étranger, notamment en matière de rémunération et de localisation.

L'absence de réponse dans le délai de six (6) jours ouvrables vaudra refus.

En cas d'acceptation par le salarié de se voir proposer ces solutions de reclassement, hors du territoire national, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE recherchera des postes de reclassement en adéquation avec le souhait exprimé par le salarié, sous réserve toutefois que celui-ci justifie d'un niveau suffisant en langue pour pouvoir occuper les emplois souhaités dans le ou les pays sélectionné(s).

7.3.3. Recherche des solutions de reclassement interne au Groupe en France

Avant toute notification de licenciement économique, la Direction recherchera les possibilités de reclassement au sein de l'Entreprise et du Groupe et les proposera aux salariés dont le licenciement sera alors envisagé.

Afin de favoriser les opportunités de reclassement interne en augmentant le nombre d'emplois disponibles, Carrefour s'est engagé à négocier un avenant spécifique à l'accord groupe GPEC dont l'objet sera de permettre aux salariés travaillant dans les magasins et entrepôts qui sont proches de l'âge de la retraite à taux plein d'anticiper leur départ par une adhésion à un Congé de fin de Carrière dans des conditions qui seront prévues par ledit accord.

Une liste des postes disponibles sera régulièrement mise à jour.

Cette liste sera portée à la connaissance des salariés de l'entreprise par voie d'affichage ou par le biais de l'Espace informations-conseils puis l'EMC.

Cette liste sera complétée en fonction de l'ouverture de nouvelles opportunités de reclassement interne tout au long de la procédure de consultation des Instances Représentatives du Personnel.

Des propositions écrites ciblées seront faites à chaque collaborateur en tenant compte à la fois des possibilités de passerelles fonctionnelles et de leurs éventuels souhaits de mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

À la date de conclusion du présent accord, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE est en mesure de proposer au reclassement **1848** postes disponibles au sein du Groupe.

La liste de ces postes avec leurs principales caractéristiques figure en annexe du présent accord.

Tout nouveau poste qui deviendrait vacant postérieurement à la conclusion du présent accord et correspondant à la qualification et aux compétences des salariés leur sera automatiquement proposé.

La Direction des ressources humaines de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE centralisera ainsi l'ensemble des postes de reclassement qui deviendront disponibles ou qui seront créés au sein des autres sociétés du groupe en FRANCE.

Pour chaque magasin dont la fermeture est projetée, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE a procédé à un recensement des autres établissements du Groupe les plus proches géographiquement.

La Société CARREFOUR PROXIMITE France s'engage ainsi à proposer à chaque salarié, dont le poste sera supprimé au moins deux (2) propositions de reclassement.

La Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE privilégiera, dès que cela sera naturellement possible, un reclassement au sein de l'établissement le plus proche du domicile du salarié.

Les salariés qui accepteront un poste de reclassement bénéficieront des aides prévues ci-après à l'article 7.3.5

7.3.4. Modalités du reclassement interne

Dès la validation du présent accord, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE adressera aux salariés de l'entreprise directement concernés par le projet de licenciement des courriers individuels indiquant les postes qui seront alors disponibles à cette date correspondant à leur qualification ou susceptible de leur correspondre après une formation d'adaptation.

Il sera mentionné, pour chaque poste :

- > la société d'accueil et la localisation du poste,
- > l'intitulé du poste et son descriptif,
- > la classification et le niveau,

- > la Convention collective de Branche applicable,
- > la nature du contrat de travail,
- > la rémunération contractuelle,
- > la durée du travail,
- > les conditions d'emploi spécifiques à l'activité exercée (clauses diverses particulières),
- > la date de prise de fonction,
- > la période d'adaptation.

A réception de ce courrier, le salarié disposera d'un délai de réflexion d'un (1) mois pour confirmer par écrit son intérêt pour chaque poste proposé.

Les salariés qui le souhaiteront auront la possibilité d'être reçus par le Service des ressources humaines afin d'échanger sur les postes de reclassement qui leur ont été proposés.

Durant la période de réflexion d'un (1) mois, les salariés ayant manifesté leur intérêt pour un poste donné pourront bénéficier d'un entretien avec le responsable hiérarchique de l'entité d'accueil (entretien téléphonique dans un premier temps, puis entretien physique le cas échéant).

Les déplacements liés aux entretiens avec les Responsables hiérarchiques des entités d'accueil seront effectués dans le cadre du temps de travail.

Les frais engagés pour ces entretiens seront remboursés comme frais de déplacement aux conditions habituelles de l'entreprise.

En tout état de cause, l'accord définitif du salarié devra être formulé avant l'expiration du délai de réflexion d'un (1) mois.

L'absence de réponse dans le délai imparti sera considérée comme un refus de la part du salarié.

Un même poste pourra être accessible à plusieurs salariés.

Dans ce cas, la proposition sera faite à tous les salariés susceptibles d'accéder à ce poste.

Si plusieurs salariés acceptent le poste, celui-ci sera attribué selon l'ordre de priorité suivant :

- > salarié qui, en application des critères d'ordre, a le plus de points,
- > puis, en cas d'égalité de points, salarié bénéficiant de la plus grande ancienneté.

Par ailleurs, les salariés potentiellement concernés par une mesure de licenciement seront prioritaires par rapport aux salariés relevant du dispositif de volontariat exclusif.

Les salariés qui auront préalablement, lors des mobilités anticipées, accepté un poste en externe et demandé à se voir notifier leur licenciement avant la date prévue dans les articles 4.1.2. à 4.1.4. ne se verront pas proposer ces offres de reclassement.

Les salariés qui auront préalablement, lors des mobilités anticipées, accepté un poste en interne et pour qui les mutations seront déjà effectives, ne se verront pas proposer d'offres de reclassement.

7.3.5. Aides au reclassement interne

7.3.5.1 *Accompagnement des salariés par l'Espace Mobilité et Compétences*

Les salariés pourront bénéficier de l'aide et de l'accompagnement des consultants de l'Espace Mobilité et Compétences.

7.3.5.2 *La formation*

Des programmes de formation d'adaptation ou de reconversion professionnelle individuelle peuvent également être mis en place dans les conditions suivantes.

En complément de ces programmes, les salariés concernés pourront, à leur initiative, mobiliser leur Compte Personnel de Formation.

Les montants alloués par salariés feront l'objet d'une mutualisation permettant, sur avis favorable de la Commission de suivi nationale, de pouvoir, le cas échéant, octroyer un montant supérieur en matière de remboursement de frais pédagogiques..

A. Formations 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.

L'entreprise prendra en charge les frais pédagogiques liés à ces formations et/ou au bilan de compétences, afin de permettre une adaptation rapide et maîtrisée du nouveau poste.

Ces actions de formation doivent être validées par l'Espace Mobilité et Compétence en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné sur un poste identifié.

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 sont pris en charge selon le barème suivant :

- > frais pédagogiques : montant maximal de cinq-mille (5.000) euros HT ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de dix-mille (10.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de dix-mille (10.000) euros pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale paritaire de suivi.
- > 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.

- > Maintien de la rémunération pendant le temps de formation : ce temps de formation sera du temps du travail effectif

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 l'Espace Mobilité et Compétence. Dans ce cas, l'entreprise prendra en charge les frais pédagogiques liés à ces formations.

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

Ces actions de formation devront être validées par l'Espace Mobilité et Compétence 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 selon le barème suivant :

- > frais pédagogiques : montant maximal de quatorze-mille (14.000) euros HT auquel peuvent s'ajouter les droits acquis au titre du DIF/CPF ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de vingt-huit-mille (28.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de vingt-huit-mille (28.000) euros 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.
- > maintien de la rémunération pendant le temps de formation : le temps de formation sera du temps de travail effectif

C. VAE et formations diplômantes

Le salarié désireux d'entrer dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou de suivre une formation diplômante sera accompagné et soutenu par l'entreprise qui prendra en charge les coûts de formation dans les conditions ci-après.

Cette aide sera accordée sous réserve que le salarié s'engage à suivre en totalité son programme de formation. Pour les formations prévues dans le cadre du présent Chapitre, la formation devra constituer le projet professionnel à part entière du salarié et être validée par l'Espace Mobilité et Compétences en vue d'aboutir au reclassement futur du salarié concerné.

Les formations éligibles à ce dispositif seront les Certificats de Qualification Professionnelle disponibles au sein du Groupe Carrefour, ainsi que les CAP Boucherie, Poissonnerie et Boulangerie.

Dans le cadre de cette démarche et après validation, les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- > frais pédagogiques : montant maximal de quatorze-mille (14.000) euros HT auquel peuvent s'ajouter les droits acquis au titre du DIF/CPF ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de vingt-huit-mille (28.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de vingt-huit-mille (28.000) euros HT 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.
- > maintien de la rémunération pendant le temps de formation.

7.3.5.3 *L'intégration dans la nouvelle fonction : la période d'adaptation*

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

Une fois la décision de mobilité prise par le salarié concerné et la hiérarchie d'accueil, le parcours d'intégration du salarié dans sa nouvelle fonction comprendra une période d'adaptation d'une durée maximale de douze (12) semaines après son affectation.

Durant cette période, le salarié restera rattaché administrativement à la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE. Il continuera ainsi à bénéficier de son statut social et de sa rémunération habituelle (sur la base d'un temps de travail équivalent).

Au terme de cette période d'adaptation, un bilan sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines de l'entité d'accueil permettant au salarié de confirmer ou de se rétracter. Une copie de ce bilan sera adressée à la Direction des Ressources Humaines de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

En cas de rétractation, le salarié pourra se voir proposer un autre poste dans le cadre du reclassement interne.

À défaut, les autres mesures du plan de sauvegarde de l'emploi lui seront appliquées.

7.3.5.4 *Garanties sociales données au salarié en phase de reclassement interne*

A. Reprise d'ancienneté

La reprise de l'ancienneté au sein du groupe par l'entité d'accueil sera garantie à chaque salarié en reclassement interne.

B. Principes de rémunération – Indemnité différentielle de rémunération

À l'issue de la période d'adaptation, et en l'absence de rétractation du salarié, ce dernier bénéficiera des conditions salariales en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

Dans l'hypothèse où le poste de reclassement entraînerait pour le salarié une baisse de sa rémunération annuelle brute "plein tarif " à temps de travail équivalent, la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE accordera au salarié concerné une indemnité destinée à compenser sur trente-six (36) mois le différentiel de salaire entre son ancienne rémunération annuelle brute « plein tarif » et la rémunération annuelle brute « plein tarif » accordée pour ce poste au sein de la société d'accueil.

Ce différentiel sera versé en trois (3) annuités à terme à échoir :

- > la première versée à l'issue de la période d'adaptation si celle-ci est concluante ;
- > la deuxième versée à l'issue des dix-huit (18) premiers mois d'emploi, après examen d'une éventuelle évolution de la rémunération par la société d'accueil ;
- > la troisième versée au terme de la troisième année passée dans la nouvelle fonction, après examen d'une éventuelle évolution de la rémunération par la société d'accueil.

C. Formalisation du reclassement interne – Contrat de travail

Dans le cadre d'une mobilité au sein de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, la mutation sera concrétisée par un avenant au contrat de travail.

Si la mobilité s'effectue dans une entreprise différente, le transfert du contrat de travail du salarié concerné sera formalisé par une convention tripartite conclue entre ce dernier, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE et la Société d'accueil.

Le salarié se verra également proposer un contrat de travail par l'entité d'accueil aux conditions applicables dans cette dernière, notamment en matière de statut collectif.

7.3.5.5 Aides à la mobilité géographique des salariés en cas de reclassement interne

Par mobilité géographique, il est entendu une mobilité vers un poste situé à plus de 30 kilomètres aller simple ou à une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, entraînant un allongement de son temps de trajet quotidien.

A. Aide à la décision – voyage de reconnaissance

Le salarié s'engageant dans une mobilité géographique bénéficie :

- d'un crédit de cinq (5) jours de congés exceptionnels rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil ;
- de la prise en charge des frais de déplacement, de repas et éventuellement d'hébergement pour le salarié et son conjoint le cas échéant, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

Les parties précisent expressément que 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.

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

Durant la période d'adaptation visée à l'article 7.3.5.3 ci-dessus, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié sur le site d'accueil sont pris en charge selon les modalités suivantes et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du groupe CARREFOUR en France :

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

C. Mesures après mutation définitive sans déménagement

> Prise en charge du coût supplémentaire de transport

Les salariés acceptant une mutation géographique qui entraîne une augmentation des coûts de transport bénéficient, sur justificatifs, d'une prise en charge du coût supplémentaire dans la limite de cent (100) kilomètres sur la base d'un aller-retour quotidien pour une période maximale de quinze (15) mois (base procédure applicable au sein du groupe CARREFOUR en France).

> Indemnité de sauvegarde de l'emploi

Afin de reconnaître les efforts des salariés acceptant une mobilité géographique pour sauvegarder leur emploi, une indemnité de sauvegarde de l'emploi correspondant à trois (3) mois de salaire mensuel brut de base sera versée par la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

La condition relative à la distance de plus trente (30) kilomètres aller simple (ou à une heure de trajet aller simple) du domicile du salarié et à l'allongement du temps de trajet est supprimée pour le bénéfice de cette indemnité de sauvegarde de l'emploi au sein du Groupe Carrefour.

Cette indemnité sera exclusive des avantages conventionnels dont pourraient bénéficier les salariés au sein de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE pour accompagner ou inciter à la mobilité interne.

Elle sera versée au jour de la mutation effective (après la période d'adaptation).

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

D. Mesures après mutation définitive avec déménagement

Le déménagement relèvera de la seule initiative du salarié et aura 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 devra avoir lieu dans les douze (12) mois suivant la date de sa nouvelle affectation.

Après la signature du contrat de travail, ou de l'avenant au contrat de travail, dans la société d'accueil, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes, qui viendront en complément des prestations versées par l'organisme collecteur du 1 % Logement au titre de l'accompagnement à la mobilité professionnelle telle que prévue par les dispositions du présent plan de sauvegarde de l'emploi.

- Aide à la recherche de logement

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

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

Dans le cadre de la recherche de ce nouveau logement, le salarié bénéficiera des mesures suivantes :

- > deux (2) jours de congés exceptionnels,
- > frais de transport et d'hébergement du conjoint et, éventuellement des enfants à charge au sens fiscal, remboursés sur justificatifs, dans la limite de deux voyages et en application des barèmes de la procédure applicable au sein du groupe CARREFOUR en France.

- Indemnité forfaitaire de double résidence

Les collaborateurs pour lesquels la mobilité géographique entraînera des frais de double résidence bénéficieront à ce titre d'une indemnité calculée sur la base du nouveau loyer et plafonnée à mille (1.000) euros bruts par mois complet dans la limite de trois mois.

Cette disposition s'appliquera aussi bien aux collaborateurs propriétaires de leur logement qu'aux collaborateurs locataires.

- Prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement seront pris en charge par l'entreprise sur la base de trois (3) devis d'entreprises spécialisées référencées par le groupe CARREFOUR.

Le choix définitif sera effectué par l'entreprise qui acquittera directement la facture. Toutefois, le salarié restera responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Le salarié bénéficiera de trois (3) jours de congés exceptionnels payés pour réaliser son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur deux (2) jours consécutifs, l'entreprise prendra en charge les frais d'hébergement à l'hôtel du salarié et de sa famille, dans la limite d'une (1) nuit et des barèmes de la procédure applicable au sein du groupe CARREFOUR en France.

– **Indemnité d'installation dite « prime de rideau »**

Dans un délai maximum de trois (3) mois suivant l'installation, une indemnité d'un (1) mois de salaire mensuel brut de base et qui ne pourra être inférieure à deux-mille-cinq-cents (2.500) euros (exonérée de charges sociales et fiscales à concurrence du montant justifié selon la réglementation en vigueur au moment du versement) sera versée au salarié concerné par le déménagement, sur présentation de justificatifs.

– **Aide à l'installation**

Des prestations pourront être prises en charge par le dispositif Loca-pass ou Aide Mobili-pass et les autres dispositifs propres aux organismes assurant le 1 % logement.

Les prestations qui s'appliqueront seront celles en vigueur au moment où le salarié est en droit d'en bénéficier.

– **Aide à l'emploi du conjoint**

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant six (6) mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par l'Espace Mobilité et Compétence.

Cette assistance prendra la forme suivante :

- > élaboration ou mise à jour du curriculum-vitae,
- > formation aux techniques de recherches d'emploi,
- > mise à disposition d'offres locales d'emploi,
- > actions de formation d'adaptation validées par l'espace mobilité et compétence dans la limite de mille (1.000) euros HT.

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

– **Indemnités de mobilité**

Afin de reconnaître les efforts des salariés acceptant une mobilité géographique avec déménagement (intervenant dans les douze (12) mois de la nouvelle affectation) pour sauvegarder leur emploi, une indemnité de mobilité correspondant à cinq (5) mois de salaire mensuel brut de base sera versée par la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

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

Elle sera versée pour moitié à l'issue de la période d'adaptation, le reliquat étant versé au terme d'une année passée dans la nouvelle affectation.

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

Chapitre 8. Mesures destinées à limiter les effets des licenciements contraints prononcés

8.1. Sollicitation de la Commission Paritaire de l'Emploi

Conformément aux dispositions conventionnelles (ANI du 10 février 1969 et article 10.5.2.1 de la CCN du Commerce de Détail et de gros à prédominance alimentaire), la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE sollicitera la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CPNE) du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, afin qu'elle puisse transmettre, en amont, les éventuels postes disponibles dans la Branche.

8.2. Recherche de solutions de reclassement au sein des entreprises extérieures au Groupe CARREFOUR

La Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE sollicitera les principales entreprises partenaires du Groupe (entreprises avec lesquelles le Groupe CARREFOUR a des partenariats) et les entreprises avec lesquelles le Groupe CARREFOUR est lié par un contrat de franchise ou un contrat de location gérance, afin de leur demander leurs éventuels postes disponibles susceptibles d'être proposés aux salariés concernés par le projet de licenciement pour motif économique.

8.3. Actions de formation

Dans le cadre des reclassements externes, les salariés pourront bénéficier d'actions de formation.

Ces actions devront, d'une part, être en cohérence avec le projet professionnel identifié et validé du salarié, d'autre part, être un élément favorisant la prise d'emploi ou la concrétisation du projet professionnel.

Les montants alloués par salariés feront l'objet d'une mutualisation permettant, sur avis favorable de la Commission de suivi nationale, de pouvoir, le cas échéant, octroyer un montant supérieur en matière de remboursement de frais pédagogiques voire le doublement de l'attribution en cas de création ou reprise d'entreprise.

8.3.1. Formations 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.

L'entreprise prendra en charge les frais pédagogiques liés à ces formations et/ou au bilan de compétences, afin de permettre une adaptation rapide et maîtrisée du nouveau poste.

Ces actions de formation devront être validées par l'Espace Mobilité et Compétence 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 et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Dans ce cas les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- > frais pédagogiques : montant maximal de cinq-mille (5.000) euros HT ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de dix-mille (10.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de dix-mille (10.000) euros HT pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale paritaire de suivi.
- > 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.
- > rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses indemnités dans la limite de la durée du congé de reclassement.

8.3.2. 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 peuvent être définies entre le salarié et l'Espace Mobilité et Compétence. Dans ce cas, l'entreprise prendra en charge les frais pédagogiques liés à ces formations. Ils viendront 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 l'Espace Mobilité et Compétence 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 sont pris en charge selon le barème suivant :

- > frais pédagogiques : montant maximal de vingt-mille (20.000) euros HT auquel peuvent s'ajouter les droits acquis au titre du DIF/CPF ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de quarante-mille (40.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de quarante-mille (40.000) euros HT 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.
- > rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses indemnités dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Le salarié concerné qui suit la totalité du cursus de formation pour lequel l'Entreprise a pris en charge les frais pédagogiques, bénéficie, au terme de celui-ci et dans la limite de trois (3) mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un conseiller de l'Espace Mobilité et Compétence ou d'un cabinet spécialisé choisi par l'Entreprise, le cas échéant, même après l'expiration du congé de reclassement.

8.3.3. VAE et formations diplômantes

Le salarié désireux d'entrer dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou de suivre une formation diplômante est accompagné et soutenu par l'entreprise qui prend en charge les coûts de formation dans les conditions ci-après.

Cette aide est accordée sous réserve que le salarié s'engage à suivre en totalité son programme de formation. Pour les formations dépassant la durée du congé de reclassement prévue dans le cadre du présent Chapitre, la formation devra constituer le projet professionnel à part entière du salarié et être validée par l'Espace Mobilité et Compétences en vue d'aboutir au reclassement futur du salarié concerné.

Dans le cadre de cette démarche et après validation, les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- > frais pédagogiques : montant maximal de vingt-mille (20.000) euros HT auquel peuvent s'ajouter les droits acquis au titre du DIF/CPF ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de quarante-mille (40.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de quarante-mille (40.000) euros HT 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.
- > rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses indemnités dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Le salarié concerné qui suit la totalité du cursus de formation pour lequel l'Entreprise a pris en charge les frais pédagogiques, bénéficie, au terme de celui-ci et dans la limite de trois (3) mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un conseiller de l'Espace Mobilité et Compétence ou d'un cabinet spécialisé choisi par l'Entreprise, le cas échéant, même après l'expiration du congé de reclassement.

8.4. Accompagnement des salariés par l'Espace Mobilité et Compétences

L'EMC aura pour mission d'accompagner chaque salarié dans le cadre de son repositionnement professionnel à compter de la notification individuelle de son licenciement et dans le cadre du congé de reclassement.

Dans le cadre de sa mission de repositionnement professionnel, l'EMC présentera à chaque Salarié Actif (tel que défini à l'article 8.5.2 ci-dessous) et ayant adhéré au congé de reclassement, des offres dont au moins une offre d'emploi déterminée comme Offre Valable d'Emploi (OVE) comme définie en article 8.5.3.2.

8.4.1. Durée d'accompagnement suite à la notification de licenciement

Les durées d'accompagnement seront adaptées aux durées des congés de reclassement.

8.4.2. Définition du Salarié Actif

Sera considéré comme salarié actif, celui dont l'implication sera intégralement conforme aux dispositions du décret n° 2002-787 du 3 mai 2002 et de la Circulaire n° 2002-1 du 5 mai 2002 et qui respectera les dispositions d'une charte d'engagement qui lui sera proposée.

Ce qui signifie que durant le congé de reclassement, le salarié s'engagera notamment à :

- > suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de l'EMC et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles auront été définies dans le document qu'il a signé ;
- > se présenter aux convocations qui lui seront adressées dans le cadre de son reclassement ;

- > mener une démarche personnelle active de recherche d'emploi en liaison avec le prestataire de la cellule d'accompagnement ;
- > ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans l'accord de la société.

Pour les salariés n'adhérant pas au congé de reclassement et suivis par l'EMC, la définition du salarié actif sera identique sur les trois (3) premiers points et ils devront accepter la charte d'engagement réciproque hors du congé de reclassement.

8.4.3. Modalités de fonctionnement de l'EMC

8.4.3.1 Localisation

L'EMC sera mis en place soit au sein des délégations régionales du Cabinet ALIXIO soit au sein des locaux des sociétés du Groupe.

Le salarié convoqué à un entretien à l'EMC bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement.

8.4.3.2 Moyens

Le dimensionnement de l'accompagnement mis en place sera fonction du nombre de salariés concernés.

Par ailleurs un Chef de Projet sera désigné dans le cadre de la mission, afin d'assurer la cohérence des démarches et méthodologies et de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement de l'accompagnement des salariés.

Au sein de l'EMC, les salariés pourront disposer des moyens suivants :

- > espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateur équipé d'Internet et d'un système de gestion des offres ;
- > salle de réunion de formation mise à disposition pour les ateliers ;
- > salle de documentation avec annuaires professionnels, journaux et presse régionale, nationale et spécialisée ;
- > photocopieuse, imprimante, fax, ...

Les moyens seront ajustés en fonction du nombre de salariés actifs accompagnés au sein de l'EMC.

8.4.3.3 Méthodologie d'intervention

L'EMC organisera des réunions d'information collectives, des entretiens individuels et mettra à disposition la documentation afin d'informer de la façon la plus complète sur les mesures d'accompagnement du PSE, les salariés visés par les critères d'ordre des licenciements.

A. Information collective

Les conseillers interviendront pour :

- > prolonger le cas échéant les activités de l'EIC ;
- > présenter les intervenants et leur rôle ;
- > présenter les prestations attendues ;
- > préciser les obligations réciproques des conseillers et des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement ;
- > répondre à toute question d'ordre général, permettant de favoriser la mobilisation sur l'objectif de changement d'emploi ;
- > présenter les opportunités accessibles et disponibles en interne et en externe et les mesures favorisant la mobilité ;
- > aider les personnels à prendre une décision quant aux alternatives qui leur sont proposées : choix du congé de reclassement en leur présentant toutes les précisions utiles relatives à chaque dispositif.

B. Premier entretien individuel

Chaque salarié adhérent au congé de reclassement sera reçu par un conseiller pour un premier entretien individuel approfondi.

Ce premier entretien aura pour objectifs :

- > d'initier une relation interpersonnelle de conseil et de suivi,
- > de pouvoir recueillir les premières informations nécessaires au positionnement professionnel de chaque salarié: qualification, lieu de résidence, attentes...,
- > de présenter les opportunités externes disponibles correspondant à la catégorie, voire au métier du salarié,
- > d'inviter le candidat à réaliser un « bilan professionnel » personnel, qui permettra de mieux cerner le projet professionnel ou lui proposer, si nécessaire, de réaliser un bilan de compétences.

C. Bilans

Un bilan personnel et professionnel pourra être conçu pour que chaque salarié puisse élaborer un projet professionnel et une stratégie de recherche d'emploi.

Il permettra au salarié de disposer des outils opérationnels indispensables à une recherche d'emploi efficace.

Ainsi, le salarié pourra déterminer de façon réaliste les possibilités d'évolution professionnelle qui lui seront accessibles compte tenu des échanges sur les réalités du bassin d'emploi, de ses motivations et de ses potentialités. Ces différents éléments constitueront le document de référence sur les engagements réciproques de la société et du salarié en congé de reclassement.

Sur demande du salarié, un bilan de compétence sera réalisé si celui-ci n'aura pas pu élaborer son projet professionnel avec son conseiller.

D. Relations avec les employeurs

Une prospection "ciblée" d'offres d'emploi sera menée par les conseillers spécialisés, qui s'attacheront à développer le cas échéant le portefeuille d'offres d'emploi déjà constitué lors de la réalisation de l'étude d'opportunités. Pour ce faire les conseillers construiront des partenariats avec les employeurs, organiseront des rencontres entre les salariés concernés et les employeurs potentiels, etc.

Par ailleurs, l'EMC recherchera les potentialités d'emplois, en entretenant des relations avec les organismes et décideurs locaux (entreprises qui ont des projets de développement et/ou qui s'installent, collectivités locales, Administrations, Chambres de commerce, groupements professionnels, agences de développement...) et en effectuant des études de bassin d'emploi.

E. Accès aux opportunités et suivi des positionnements

Le salarié concerné aura accès à l'ensemble des opportunités qui seront mises à sa disposition. Le salarié aura toute latitude pour se positionner sur ces offres avec l'aide des conseillers.

Ces offres permettront au salarié de connaître les opportunités correspondant à son projet professionnel en totale collaboration avec le conseiller.

Un suivi individuel de ces positionnements sera régulièrement effectué et consigné dans un dossier spécifique.

F. Ateliers de dynamisation et ateliers spécifiques

Le Salarié Actif suivi au sein de l'EMC sera invité à des réunions collectives de mobilisation dans leur action de reclassement.

Elles permettront de faire le point sur les résultats obtenus et d'approfondir certains thèmes.

Le travail s'appuiera sur une dynamique de groupe qui permettra la participation active de chacun, l'objectif étant de renforcer la confiance de chaque salarié dans ses démarches de changement d'emploi.

De plus, en fonction des besoins des adhérents, pourront être organisés de manière permanente des ateliers spécifiques sur des thèmes précis.

Exemples :

- > élaborer un curriculum vitae ;
- > répondre à une annonce ;
- > utiliser et développer son réseau de connaissances ;
- > contacter spontanément les entreprises ;

- > maîtriser les techniques de prise de rendez-vous par téléphone ;
- > connaître les techniques d'approche directe du marché (candidatures spontanées, etc.) ;
- > former aux techniques d'interviews et de sélection ;
- > conduire sa campagne de recherche ;
- > préparer l'intégration dans les nouvelles fonctions ; valoriser certaines filières porteuses d'emploi ;
- > rencontrer des décideurs d'entreprises qui recrutent; approfondir les entretiens de recrutement ;
- > sensibiliser à la création d'entreprise et/ou à la reprise de commerce;
- > connaître les tests de recrutement.

Ces ateliers auront pour objectif d'apporter des réponses et des solutions concrètes aux difficultés que peuvent rencontrer les salariés dans leur recherche d'emploi.

G. Assistance à la création ou reprise d'activité

Les salariés pourront bénéficier d'un accompagnement par l'EMC à la création d'entreprise.

H. Relations avec les Institutions publiques

L'EMC assure d'autre part les contacts avec:

- > le Pôle Emploi,
- > l'APEC,
- > les Chambres de commerce,
- > les Administrations locales (Mairie, Conseil Général, Préfecture...),
- > et tout autre organisme pouvant favoriser le reclassement des salariés.

8.5. Le congé de reclassement

Les salariés n'ayant pu trouver une solution au sein du Groupe, et après application des critères d'ordre, se verront notifier leur licenciement pour motif économique.

Dans le cadre de cette notification, il leur sera proposé d'adhérer au dispositif du congé de reclassement.

Les salariés disposeront d'un délai de quinze (15) jours à compter de la notification du licenciement pour adhérer ou non au congé de reclassement. Le bulletin d'adhésion au congé de reclassement sera transmis au salarié avec la notification de son licenciement.

Le silence du salarié sera considéré comme un refus d'adhérer.

Dans le cadre de sa mission de repositionnement professionnel, l'EMC présentera à chaque Salarié Actif (tel que défini à l'article 8.4.2) et ayant adhéré au congé de reclassement, au moins une (1) Offre Valable d'Emploi (OVE) comme définie en article 8.5.3.2.

8.5.1. Charte d'engagements réciproques

Sur la base du document issu du premier entretien individuel (compte-rendu d'entretien d'évaluation et d'orientation) remis par l'Espace Mobilité et Compétence, concernant les actions à mettre en œuvre pour faciliter le reclassement du salarié, la Direction formalisera le déroulement du congé de reclassement dans un document « Charte d'engagement réciproque dans le cadre du congé de reclassement ».

Cette Charte précisera notamment :

- > le terme du congé de reclassement,
- > les prestations de l'Espace Mobilité et Compétence,
- > éventuellement la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions,
- > l'obligation faite au salarié de se consacrer à plein temps à l'élaboration et à la réalisation de son projet professionnel.

Ce document rappellera par ailleurs :

- > la rémunération du salarié pendant la période du congé excédant le préavis ainsi que les engagements du salarié et les conditions de rupture du congé,
- > l'obligation faite au salarié de donner suite aux convocations qui lui seront adressées par la cellule d'accompagnement.

Ce document sera établi en double exemplaire dont un sera remis au salarié.

Les deux exemplaires devront être signés par l'employeur et par le salarié et ce, préalablement à la réalisation des actions prévues.

Le salarié disposera d'un délai de huit (8) jours à compter de sa présentation pour le signer.

Si, à l'issue de ce délai, le document n'est pas signé, l'employeur lui notifiera la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixera le terme de la suspension du préavis.

8.5.2. Durée du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement sera égale à dix-huit (18) mois préavis inclus pour les salariés de moins de 50 ans.

Elle sera portée à vingt-quatre (24) mois pour les salariés dont l'âge est supérieur 50 ans.

Elle sera également portée à vingt-quatre (24) mois pour les salariés titulaires d'une RQTH et ceux suivant une formation longue qualifiante et/ou diplômante.

Dans l'hypothèse où deux salariés vivraient maritalement à la date de signature du présent accord, et seraient concernés par le présent chapitre relatif aux départs contraints, leur congé respectif de reclassement sera porté à vingt-quatre (24) mois, sur présentation d'un certificat de vie commune, de concubinage, de PACS ou de mariage établi antérieurement à la date de signature du présent accord. Cette disposition n'empêche pas ces salariés de bénéficier d'un congé de reclassement d'une durée supérieure s'ils sont des agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus.

Elle sera portée à trente-six (36) mois pour les agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus.

8.5.3. Accompagnement du salarié par l'Espace Mobilité et Compétences

Le congé de reclassement sera animé par le Cabinet ALIXIO dans le cadre de l'Espace Mobilité et Compétences.

8.5.3.1 Prestation offertes par l'Espace Mobilité et Compétences dans le cadre du congé de reclassement

- **Entretien d'évaluation et d'orientation**

Le congé de reclassement débutera par un entretien d'évaluation et d'orientation qui aura pour objet de définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de déterminer ses modalités de mise en œuvre.

À l'issue de cet entretien, le conseiller de l'Espace Mobilité et Compétence rédigera un document remis au salarié et à la Direction des Ressources Humaines de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE qui formalisera, le cas échéant, le contenu des actions nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel du salarié (actions de formation, actions de validation des acquis de l'expérience...) ainsi que la durée estimée de ces actions et les différentes étapes de leur mise en œuvre.

- **Bilan de compétences**

Lorsque l'entretien d'évaluation et d'orientation n'aura pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, l'Espace Mobilité et Compétence informera le salarié qu'il aura la possibilité de bénéficier d'un Bilan de compétences. Le salarié devra alors en faire la demande écrite.

La réalisation de ce Bilan reposera sur la signature d'une convention tripartite spécifique entre l'employeur, l'organisme prestataire et le salarié.

Le choix de l'organisme sera effectué par l'entreprise qui prendra en charge le coût du Bilan de compétences.

Le salarié sera tenu de remettre à l'Espace Mobilité et Compétences la synthèse de son Bilan sur laquelle figureront le projet professionnel et le plan d'action afin que celui-ci réalise sa mission.

▪ **Les actions de formation et les démarches en vue d'obtenir la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Le salarié pourra bénéficier pendant son congé de reclassement, d'actions de formation nécessaires à son reclassement. Le salarié pourra également, pendant ce congé, faire valider les acquis de son expérience ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation.

Ces actions devront être définies en cohérence avec la formation souhaitée et les possibilités de reclassement existantes dans le bassin d'emploi ou dans un autre bassin s'il existe des perspectives de mobilité.

Les actions de formation devront être en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper.

▪ **Durée de l'accompagnement du salarié durant le congé de reclassement**

Tout salarié adhérant au congé de reclassement bénéficiera de l'aide de l'Espace Mobilité Compétences durant la durée de son congé de reclassement afin de l'accompagner dans ses démarches de recherche d'emploi et dans les actions destinées à favoriser la construction ou la finalisation de son projet professionnel.

Le salarié bénéficiera ainsi d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'EMC et, si nécessaire, d'un bilan de compétences pour définir son projet professionnel et les modalités de sa mise en œuvre.

A l'issue de cette étape, un document rédigé par l'EMC 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 l'EMC sera égale à celle du congé de reclassement. Elle pourra toutefois être prolongée dans les conditions suivantes :

- > Si, au terme du congé de reclassement, le salarié n'a pas de solution professionnelle, tout en ayant une démarche active, une prolongation de cet accompagnement pourra être décidée par la Commission nationale, par période de 3 mois, renouvelable autant que de besoin.
- > En cas de rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur, le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement par l'EMC pour la durée du congé de reclassement qui restait à courir à la date d'effet de son embauche.

8.5.3.2 **Engagement de proposer une (1) Offre Valable d'Emploi aux salariés actifs ayant adhéré au congé de reclassement**

L'Offre Valable d'Emploi (O.V.E.) est définie ci-dessous.

Cependant le salarié sera libre d'accepter une offre qui ne correspondrait pas à cette définition.

- L'O.V.E. doit correspondre au projet professionnel identifié et validé entre le salarié et son conseiller de l'EMC.
- L'O.V.E. est une offre d'emploi présentée à un Salarié Actif ayant opté pour le congé de reclassement, dont les spécifications ont été formalisées et confirmées par l'entreprise qui recrute, aux termes d'une définition de poste.
- L'O.V.E. a pour objet d'aboutir à un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée pouvant aboutir à un CDI ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimum de six (6) mois.
- L'O.V.E. est considérée comme telle dès lors que :
 - > le poste proposé se trouve dans un périmètre géographique :
 - pour le personnel non Cadre : de moins de cinquante (50) km du domicile du salarié, ou, moins d'une heure de trajet simple,
 - pour le personnel Cadre : de moins de quatre-vingt (80) km du domicile du salarié (exemple: Ile de France, Bourgogne, ...).
 - > la rémunération n'est pas inférieure à 80% du salaire annuel brut de base avant notification du licenciement et sans que le salaire mensuel brut pour un salarié à temps complet ne soit inférieur au SMIC mensuel.

Toutefois, certains projets validés par le salarié et le conseiller de l'EMC ne justifient pas la présentation d'offres valables d'emploi (exemples : création d'entreprise, formation longue durée...).

Si à l'issue de leur accompagnement, des Salariés Actifs tels que définis à l'article 8.4.2 ci-dessus n'ont pu bénéficier d'aucune O.V.E, la société leur versera une indemnité visant à réparer le préjudice subi. Cette indemnité correspondra à trois (3) mois de salaire « plein tarif ».

Il est précisé que cette O.V.E. sera proposée en complément des deux (2) solutions de reclassement interne mentionnées à l'article 7.3.1.

8.5.4. **Rémunération pendant le congé de reclassement**

Durant le congé de reclassement, la rémunération est prise en charge différemment, selon la période :

- **Période correspondant à la durée du préavis :**

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

Dans le cadre du congé de reclassement, il est convenu que cette période de préavis sera portée à trois (3) mois pour tous les salariés concernés.

- **Pendant la période excédant la durée du préavis et jusqu'au 12^{ième} mois inclus :**

Le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 75% du salaire brut « plein tarif », calculé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

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

En l'état de la réglementation actuellement applicable, l'allocation de reclassement est exonérée des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale et d'assurance chômage, dans la limite de la durée maximale légale du congé de reclassement. Elle est en revanche soumise à la CSG et à la CRDS. Elle est susceptible d'être soumise aux cotisations de retraite complémentaire aux taux en vigueur.

En cas de modification de la législation pendant la durée d'application du présent plan, il sera fait application des évolutions de cotisations et/ou des taux. L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

- **Pendant la période du 13^{ième} mois inclus et jusqu'au 18^{ième} mois inclus:**

Le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 80% du salaire brut « plein tarif », calculé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

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

En l'état de la réglementation actuellement applicable, l'allocation de reclassement versée pendant cette période est soumise à cotisations patronales et salariales de sécurité sociale et d'assurance chômage, elle est également soumise à la CSG et à la CRDS. Elle est susceptible d'être soumise aux cotisations de retraite complémentaire aux taux en vigueur.

En cas de modification de la législation pendant la durée d'application du présent plan, il sera fait application des évolutions de cotisations et/ou des taux. L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

▪ **Pendant la période au-delà du 18^{ième} mois :**

Le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 75% du salaire brut « plein tarif », calculé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

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

En l'état de la réglementation actuellement applicable, l'allocation de reclassement versée pendant cette période est soumise à cotisations patronales et salariales de sécurité sociale et d'assurance chômage, elle est également soumise à la CSG et à la CRDS. Elle est susceptible d'être soumise aux cotisations de retraite complémentaire aux taux en vigueur.

En cas de modification de la législation pendant la durée d'application du présent plan, il sera fait application des évolutions de cotisations et/ou des taux. L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

8.5.5. Respect des engagements par le salarié

Avant le terme prévu du congé de reclassement, l'entreprise peut, de plein droit, mettre fin au congé de reclassement en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements et en l'absence de motif légitime.

La procédure suivante est alors suivie :

- > l'entreprise met le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, d'effectuer les actions prescrites ou de répondre aux convocations ;
- > si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de huit (8) jours ouvrés, la fin de son congé de reclassement lui est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception (pour donner suite à cette mise en demeure, le salarié devra remplir les obligations auxquelles il s'est engagé dans la charte).

Si le préavis n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis.

Au-delà du préavis, la date de présentation de la notification de la fin du congé de reclassement fixe le terme du congé de reclassement.

Le salarié peut également renoncer à son congé de reclassement à tout moment sous réserve d'en faire la demande par écrit (lettre recommandée avec accusé réception).

8.5.6. Situation du salarié en congé de reclassement

▪ Congés payés

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures au congé de reclassement peuvent être pris avant l'entrée en congé de reclassement ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice à l'issue du préavis.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, l'intéressé n'acquiert pas de droits à congés payés, ni de droits aux jours de congés octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail.

▪ Intéressement et participation

Le salarié n'acquiert également aucun droit relatif à la participation ou à l'intéressement le cas échéant.

▪ Indemnité de licenciement et indemnité complémentaire préjudicielle

Elles sont versées au terme du congé de reclassement

La période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base pour le calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis n'est pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

▪ Couverture sociale et complémentaire

Durant la période du congé de reclassement excédant le préavis :

- > le salarié conserve la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidités-décès dont il relevait antérieurement,
- > en cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Au terme du congé maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé de reclassement n'est pas atteinte,
- > le salarié conserve le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions de congé de reclassement,
- > pour la période du congé de reclassement excédant le préavis, l'entreprise s'engage à ce que les salariés continuent à bénéficier du maintien des régimes de mutuelle, prévoyance (sous réserve de confirmation des organismes assureurs) ainsi que du maintien du ou des régime(s) de retraite complémentaire dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations.

> 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.

> La période de congé de reclassement est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

▪ **Cas de suspension du congé**

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. À l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau de son congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Au retour du congé de maternité, la salariée bénéficie d'un accompagnement par l'Espace Mobilité et Compétence d'au moins quatre (4) mois.

Le congé de reclassement peut également être suspendu pendant des périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire tels que mentionnés à l'article 1233-72-1 du Code du travail. Le terme initial du congé de reclassement sera alors reporté à due concurrence des périodes de travail effectuées.

La maladie, ni aucune autre cause que celles évoquées ci-dessus, ne saurait suspendre et prolonger l'échéance du congé de reclassement.

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.

▪ **Motifs de rupture du congé de reclassement**

– **Salarié retrouvant un emploi ou ayant finalisé son projet professionnel**

Durant le congé de reclassement, le salarié qui trouve un nouvel emploi, ou qui a finalisé son projet professionnel, en informe dans les meilleurs délais la Direction des Ressources Humaines de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE par lettre recommandée avec A.R. 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 :

- > 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 de sortie anticipée telle que définie au chapitre 8.5.7.
- > soit pour la suspension du congé de reclassement, tel que prévue ci-dessus (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-dessus. 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 de sortie anticipée telle que définie au chapitre 8.5.7.

– **Salarié demandant à interrompre son congé de reclassement.**

Le salarié peut à tout moment demander à interrompre son congé de reclassement. Il doit alors en faire la demande écrite (en lettre Recommandée avec Accusé Réception) auprès de la Direction des Ressources Humaines de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

▪ **Salarié ne respectant pas les engagements**

Conformément au chapitre 8.5.5., et si la mise en demeure de l'entreprise n'a pas été suivie d'effet, la Direction met fin au congé de reclassement par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception. La date de réception marque la fin du congé de reclassement.

8.5.7. Indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement

▪ **Cas du salarié retrouvant un emploi ou ayant finalisé son projet professionnel**

Le salarié bénéficiant d'un reclassement externe en contrat à durée indéterminée ou en contrat temporaire / CDD de six (6) mois et plus ou en création ou reprise d'entreprise (validé par l'EMC) avant la fin du congé de reclassement, perçoit une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de reclassement hors préavis théorique restant à courir (date de présentation du justificatif / date de fin théorique du congé de reclassement), indemnisée à hauteur de 65% du salaire brut et dans la limite globale maximale de douze (12) mois (préavis et congé de reclassement déjà utilisés inclus). La part éventuelle de l'allocation de reclassement correspondant au préavis théorique restant à courir sera versée au salarié sous forme d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

▪ **Cas du salarié demandant à interrompre son congé de reclassement sans projet validé ou cas du salarié ne respectant pas les engagements**

Dans ces cas, selon que la rupture du congé de reclassement intervient pendant ou après le préavis, le salarié se voit appliquer la règle suivante :

- > rupture pendant le préavis : paiement du reliquat de préavis sous forme d'indemnité compensatrice,
- > rupture du congé dans la partie excédant le préavis : dans ce cas, le solde de l'allocation de congé de reclassement n'est pas dû.

8.6. Aides à la mobilité géographique externe

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'au salarié remplissant les conditions suivantes :

- > avoir, avant la fin du préavis ou la fin du congé de reclassement en cas d'adhésion du salarié concerné à ce dispositif, retrouvé un nouvel emploi à durée indéterminée, à l'extérieur du Groupe Carrefour et distant de plus de trente (30) km ou à une heure de trajet simple du domicile du salarié entraînant un allongement de son temps de trajet quotidien.
- > avoir déménagé dans les douze (12) mois suivant son embauche chez son nouvel employeur.

8.6.1. Prise en charge des frais de déménagement

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

8.6.2. Aide à l'emploi du conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois (3) mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par l'Espace Mobilité et Compétences.

Cette assistance prend la forme suivante :

- > élaboration ou mise à jour du curriculum vitae,
- > formation aux techniques de recherche d'emploi,
- > mise à disposition d'offres locales d'emploi,
- > actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1.000 euros HT.

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

8.7. Prise en charge des frais de déplacement du salarié pour des entretiens de recrutement

Le salarié bénéficiera d'une prise en charge sur justificatifs des frais de déplacement et de repas engendrés pour passer des entretiens de recrutement, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France.

Cette prise en charge sera limitée à la durée du congé de reclassement.

Les frais engagés par le salarié devront être validés par l'Espace Mobilité et Compétence.

Cette prise en charge sera soumise à acceptation préalable de l'Espace Mobilité et Compétence.

8.8. Différentiel de rémunération

Le bénéfice de « l'Allocation Temporaire Dégressive » (ATD) pour laquelle une convention du FNE pourra être sollicitée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, est ouvert au salarié dont le reclassement en contrat à durée indéterminée ou déterminée de six (6) mois minimum dans une entreprise extérieure au Groupe CARREFOUR aurait pour conséquence une baisse du salaire net moyen perçu au cours des douze (12) derniers mois conformément aux articles R. 5123-9 et suivants du Code du travail.

Pour bénéficier de l'Allocation Temporaire Dégressive, le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- > faire l'objet d'un licenciement économique (ce qui exclut du dispositif les salariés ayant opté pour un départ volontaire) ;
- > se reclasser dans un délai maximum d'un (1) an à compter de la notification de ce licenciement ;
- > percevoir, au titre de son nouvel emploi, une rémunération inférieure à celle qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe CARREFOUR pour un temps de travail équivalent ;
- > et adhérer au dispositif Allocation Temporaire Dégressive, dans le délai de trois (3) mois maximum après son reclassement.

Cette allocation, financée conjointement par l'État et par l'entreprise, dont la participation est égale à celle versée par l'État, sera évaluée au moment de l'embauche et calculée forfaitairement en prenant en compte, pour un temps de travail équivalent, l'écart existant entre le salaire moyen net perçu au cours des douze (12) derniers mois (à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des primes et indemnités n'ayant pas le caractère de salaire) et le salaire net que percevra le salarié pendant les douze (12) premiers mois (ou moins en cas de Contrat à Durée Déterminée inférieur à douze (12) mois) dans l'emploi de reclassement pour une durée équivalente de travail.

La participation de l'État ne pourra excéder deux-cents (200) euros bruts (sous réserve d'éventuelles modifications légales ou réglementaires) par personne et par mois, pendant une période ne pouvant excéder deux (2) ans. Le plafond de l'allocation temporaire dégressive sera de cinq-cents (500) euros bruts (en cumulé de la participation de l'Etat et de celle de Carrefour Proximité France).

L'allocation temporaire dégressive sera soumise à la CSG et CRDS.

Cette allocation couvrira une période de deux (2) ans maximum (période d'essai comprise).

Si la prise en charge est inférieure ou égale à un (1) an, l'allocation sera versée en deux (2) fractions égales dans un délai d'un (1) an à compter de la date d'embauche définitive :

- > le premier versement sera effectué immédiatement après l'embauche définitive ;
- > le second versement sera effectué au plus tôt douze (12) mois après le premier versement.

Si la prise en charge excède un (1) an, l'allocation sera alors versée en 3 fractions :

- > le premier versement sera effectué six (6) mois après le début du contrat ;
- > le second versement sera effectué douze (12) mois après le début du contrat
- > le troisième versement sera effectué vingt-quatre (24) mois après le début du contrat.

Dans le cas d'un refus de l'administration du travail, l'entreprise s'engagera à indemniser le salarié dans les mêmes conditions et pour un montant maximum mensuel de cinq-cents (500) euros bruts.

L'entreprise pourra toutefois choisir de ne pas solliciter la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Dans ce cas, elle s'engage alors à indemniser directement le salarié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent.

8.9. Accompagnement des créateurs et repreneurs d'entreprises

Les salariés dont le projet professionnel pour leur reclassement externe réside dans la création ou la reprise d'entreprise pourront bénéficier d'un appui spécifique tel que défini ci-après.

8.9.1. Bénéficiaires

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

- > soit détenir plus de 50% du capital, seul ou en famille avec au moins 35% à titre personnel ;
- > soit être dirigeant dans la société et détenir au moins un tiers 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.

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

Le salarié dont le projet de création ou de reprise a été accepté par la Direction après examen de l'EMC, perçoit une indemnité de quinze-mille (15.000) euros bruts versée en deux (2) parts égales :

- > la première moitié versée lors de l'immatriculation au RCS ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF sur présentation de justificatifs ;
- > la seconde moitié versée après six (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 quinze-mille (15.000) euros brut se fera dans les conditions suivantes :

- > la première 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 seconde moitié après douze (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 première année d'activité.

Il est précisé que l'acceptation 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.

Les frais d'enregistrement de l'entreprise ainsi créée à la Chambre de commerce et des métiers seront pris en charge par Carrefour Proximité France.

Les salariés titulaires d'une RQTH bénéficieront d'une majoration de cinq-mille (5 000) euros bruts de cette indemnité.

Les salariés créant ou reprenant une entreprise dans une Zone de Revitalisation Rurale, telle que définie par arrêté, bénéficieront d'une majoration de cinq-mille (5 000) euros bruts de cette indemnité.

Si l'entreprise créée ou reprise est un magasin sous enseigne Carrefour en location-gérance ou franchise, une indemnité spécifique et supplémentaire de quinze-mille (15 000) euro bruts sera versée sous forme de produit accessoire exceptionnel dans le dépôt de garantie.

8.9.3. Aide à l'embauche d'un salarié dont le poste est supprimé

Le collaborateur ayant créé ou repris une entreprise dans le cadre du présent plan, et embauchant en CDI ou en CDD d'au moins six (6) mois un collaborateur de Carrefour Proximité France concernant par les suppressions de poste prévues par le présent accord, bénéficiera, sur justificatifs, de la prise en charge des cotisations patronales afférentes pendant six (6) mois.

Cette prise en charge interviendra à l'issue des six (6) premiers mois d'embauche.

8.9.4. Prêt à taux zéro à l'entreprise créée

L'entreprise créée ou reprise par un salarié peut bénéficier, sous réserve des conditions d'octroi définies par Carrefour Banque, d'un prêt à taux zéro d'un montant maximum de vingt-mille (20.000) euros. Ce montant est porté à quarante-mille (40.000) euros en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux (2) salariés remplissant les conditions requises soit pour être bénéficiaire de la présente aide, soit en cas de création ou de reprise de franchise d'une enseigne du Groupe.

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

- > justification de l'immatriculation de l'entreprise ;
- > justification des dépenses d'investissement objet du prêt (*factures fournisseurs pro forma*).
- > le bénéficiaire ne devra pas faire l'objet d'un fichage par la Banque de France ni avoir eu d'impayés auprès de Carrefour Banque

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

Ce prêt sera remboursable sur dix (10) ans maximum avec un différé de remboursement d'un (1) an. Le montant des remboursements sera déterminé à la fin du troisième mois suivant l'immatriculation.

L'emprunteur doit présenter un bilan et des documents financiers attestant de son activité réelle à l'issue de chaque exercice de douze (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*).

8.9.5. Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficient d'actions de formation entrant dans le cadre de leur future entreprise selon les modalités suivantes définies ci-dessous.

- **Formation adaptation**

Dans le cadre de formations d'adaptation validées par l'EMC, les frais pris en charge sont les suivants :

- > frais pédagogiques : montant maximal de cinq-mille (5.000) euros HT ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de dix-mille (10.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.

- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de dix-mille (10.000) euros HT pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale paritaire de suivi.
- > 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.

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

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continue de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

- **Formation de reconversion vers un nouveau métier**

En cas de difficulté de repositionnement professionnel d'un salarié sur son métier, et pour lui permettre d'accéder à des métiers plus porteurs, des actions de formation de reconversion, peuvent être définies entre le salarié et l'EMC.

La société prendra en charge les frais suivants dans le cadre de ces actions de formation qui devront être validées par l'EMC :

- > frais pédagogiques : montant maximal de vingt-mille (20.000) euros HT ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de quarante-mille (40.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de quarante-mille (40.000) euros HT pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale paritaire de suivi.
- > 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.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continue de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Les mesures d'accompagnement de la formation d'adaptation et de reconversion ne se cumulent pas.

De manière générale, les formations accordées aux créateurs/repreneurs d'entreprise ne se cumulent pas avec les formations accordées aux autres salariés bénéficiant d'un reclassement externe.

Le salarié peut, pour compléter les plafonds ci-dessus, mobiliser les droits acquis au titre du DIF tels que mentionnés sur son CPF ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte à compter du 1^{er} janvier 2015.

8.10. Rachat de trimestres pour les salariés de plus de 57 ans

Le salarié âgé de 57 ans ou plus qui quittera l'entreprise dans le cadre d'un départ contraint, pourra bénéficier, s'il en fait la demande et s'il remplit les conditions requises par les dispositions légales applicables, d'une participation de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE au versement qu'il effectuera auprès de l'Urssaf ou de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) pour racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Cette participation de l'Entreprise sera de 50% du coût total du versement ou de la régularisation effectué(e) dans la limite de douze (12) trimestres validés et de trois-mille (3 000) euros bruts par trimestre validé, sur présentation des justificatifs attestant de son versement ou de sa régularisation auprès de la CNAV et notamment du formulaire "Confirmation d'une demande de versement" et de la copie de la notification d'admission au rachat délivré par la Caisse.

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

8.11. Dispense de préavis

Les salariés licenciés pour motif économique seront dispensés d'exécuter leur préavis. Dans ce cas ils bénéficient d'une indemnité compensatrice correspondant à leur préavis conventionnel non effectué. La durée du préavis est portée à trois (3) mois pour tous les salariés concernés.

8.12. Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Le salarié qui se verra notifier son licenciement pour motif économique par application des critères d'ordre, percevra, au moment de la rupture de son contrat de travail :

A. Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement pour motif économique correspondra au montant de l'indemnité de licenciement pour motif économique prévue par la convention collective de branche applicable à Carrefour Proximité France ou l'indemnité légale (la plus favorable sera appliquée).

- Les Employés et les Agents de Maîtrise bénéficieront des indemnités de licenciement pour motif économique des Cadres
- La majoration appliquée pour les salariés de 50 ans et plus sera appliquée aux salariés de 45 ans et plus (art 10.5.2.10 de la CCN).
- Cette indemnité sera majorée d'un mois de salaire brut sans condition ni d'âge ni de catégorie professionnelle

B. Indemnité Complémentaire préjudicielle

Une indemnité complémentaire préjudicielle, dont le montant est fixé selon le barème ci-après :

- > Trois (3) mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté,
- > Quatre (4) mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de cinq (5) ans à moins de dix (10) ans d'ancienneté,
- > Cinq (5) mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de dix (10) ans à moins de quinze (15) ans d'ancienneté,
- > Six (6) mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de quinze (15) ans à moins de vingt (20) ans d'ancienneté,
- > Sept (7) mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de vingt (20) ans à moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté,
- > Huit (8) mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant au moins vingt-cinq (25) ans d'ancienneté.

C. Indemnité complémentaire spécifique

Une indemnité complémentaire spécifique, dont le montant est fixé selon le barème ci-après :

- > Deux (2) mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté,
- > Trois (3) mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de dix (10) ans à moins de vingt (20) ans d'ancienneté,
- > Quatre (4) mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de vingt (20) ans à moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté,
- > Cinq (5) mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant plus de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté,

L'indemnité de licenciement, l'indemnité complémentaire préjudicielle et l'indemnité complémentaire spécifique sont versées au salarié concerné au moment de la rupture du contrat de travail ou à la fin du congé de reclassement si le salarié y a adhéré.

En matière de cotisations sociales et fiscales, le montant de ces indemnités relève des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de son versement.

Le total cumulé de l'indemnité de licenciement, l'indemnité complémentaire préjudicielle et l'indemnité complémentaire spécifique ne pourra être inférieur à douze-mille (12 000) euros bruts pour un salarié à temps plein.

8.13. Indemnités de reclassement rapide en cas de départ externe anticipé

Le départ externe anticipé est possible suite à l'avis favorable du CCE afin de permettre, aux salariés ayant trouvé un CDI en dehors du groupe Carrefour avant la décision de la Direccte, de saisir cette opportunité dans les meilleurs délais tout en conservant le bénéfice des mesures du PSE.

Les salariés qui seront dans cette situation verront leur contrat de travail suspendu jusqu'à la date de notification de licenciement qui interviendra après la décision de validation du présent accord par la Direccte.

Les salariés se trouvant dans cette situation percevront une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de reclassement théorique auquel ils auraient pu prétendre 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 de la durée légale de douze (12) mois. Ils bénéficieront en outre d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

Ces indemnités seront versées à la date de fin du contrat de travail.

8.14. Priorité de réembauchage

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage au sein de Carrefour Proximité France, pendant un (1) an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail (date à laquelle prend fin le préavis), dans tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

Pour bénéficier de cette priorité, le salarié devra avoir manifesté auprès de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE le désir d'en user dans un délai de douze mois à partir de la date de rupture de son contrat de travail.

Conformément à l'article L 1233-42 du Code du travail, cette disposition sera mentionnée dans la lettre de licenciement.

8.15. Mesures diverses

8.15.1. Maintien des avantages de la carte PASS

Pendant la durée de son congé de reclassement, le salarié continuera à bénéficier, dans les conditions habituelles, de la prise en charge de la cotisation de sa carte PASS et de la remise sur achats.

8.15.2. Aide à l'embauche par les PME et mesure d'incitation à l'embauche de travailleur handicapé

1 / Toute entreprise de moins de cinquante (50) salariés embauchant en CDI ou en CDD d'au moins six (6) mois un collaborateur de Carrefour Proximité France concernant par les suppressions de poste prévues par le présent accord, bénéficieront, sur justificatifs de la prise en charge des cotisations patronales afférentes pendant six (6) mois.

Cette prise en charge interviendra à l'issue des six (6) premiers mois d'embauche.

2 / Les entreprises extérieures qui embaucheraient en CDI un salarié handicapé (RQTH) ayant quitté Carrefour Proximité France bénéficieront du versement d'une subvention de cinq-mille (5.000) euros 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.

8.15.3. Appel aux départs volontaires par substitution (départs contraints)

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE qui ne seront pas directement concernés par le projet de licenciement collectif pour motif économique seront informés de leur possibilité de partir volontairement afin de permettre le reclassement d'un salarié dont le licenciement est envisagé.

Les salariés intéressés par un départ volontaire pourront bénéficier de l'assistance de l'Espace Mobilité et Compétences selon les modalités exposées à l'article 9.3.3 ci-dessous.

Les candidats au volontariat par substitution devront remplir les conditions visées à l'article 9.4.1 ci-dessous.

Leur candidature sera examinée selon la procédure décrite à l'article 9.4.2.2 ci-dessous.

En cas de candidature remplissant les conditions prévues, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE proposera alors, aux salariés directement concernés par le projet de licenciement, le poste potentiellement libéré par le candidat au volontariat par substitution.

Ce n'est qu'en cas d'acceptation de cette solution de reclassement, par au moins un salarié directement concerné par le projet de licenciement, que la candidature sera acceptée.

Les salariés volontaires dont le contrat de travail aura été rompu d'un commun accord (conformément à l'article 9.4.2.3.) bénéficieront alors des mesures d'accompagnement prévues au chapitre 8.

Chapitre 9. Dispositif de volontariat exclusif

9.1. Champ d'application du dispositif de volontariat exclusif

Comme indiqué ci-dessus, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE envisage de supprimer :

- 38 emplois au sein de son siège de MASSY,
- 26 emplois au sein de son site administratif du PLESSIS-PATE (12 emplois sur l'établissement Centre Ouest et 14 emplois sur l'établissement de Paris)

Ces suppressions d'emplois ne seront toutefois mises en œuvre que sur la base du volontariat des salariés concernés (mobilité interne volontaire, départ volontaire ou réduction volontaire du temps de travail).

La Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE a en effet souhaité, dès que cela est possible, privilégier le volontariat par rapport aux départs contraints des salariés.

La Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE est ainsi prête à maintenir les emplois des salariés du Siège de MASSY et du site administratif du PLESSIS PATE, concernés par les suppressions de postes envisagées, si ces derniers ne sont pas volontaires à une mobilité interne ou externe. Ces salariés exerçant des fonctions « de type administratives » au sein du site du PLESSIS-PATE, se verront simplement attribuer d'autres tâches que celles accomplies actuellement (en raison de la disparition à terme du Parc de magasins intégrés).

La Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE s'engage ainsi à garantir à ces salariés occupant actuellement des fonctions « de type administratives » au sein de la Région Ile de France, qui ne seraient pas volontaires à une mobilité interne ou externe, une activité conforme à leur contrat de travail.

Dans cette situation, le site administratif du PLESSIS PATE ne sera pas fermé.

Les salariés de ce site pourront ainsi s'inscrire dans les schémas d'organisation des sièges du Groupe CARREFOUR en ILE DE FRANCE.

9.2. Accompagnement par l'Espace Mobilité Compétences

9.2.1. Rôle, composition et moyens des EIC et #PasserellesMobilités

Les salariés concernés par le présent chapitre bénéficieront de l'accompagnement des Espaces Mobilité Compétences tel que décrit aux 6.2.1 et 6.2.2.

Pour le siège de Massy et du Plessis Pâté, ces prestations seront assurées par #PasserellesMobilités, également confié à Alixio.

9.2.2. 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).

9.2.3. Interventions des EIC et #PasserellesMobilités

9.2.3.1 *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.

9.2.3.2 *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.

9.2.3.3 **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.

9.2.3.4 **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.

9.2.3.5 **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.

9.2.3.6 **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.

9.2.3.7 **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 pourra être décidée par la Commission de suivi de l'entité concernée, par période de trois (3) mois, renouvelable autant que de besoin.

Accompagnement en cas de rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur :

Le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement par #PasserellesMobilités pour la durée du congé de reclassement qui restait à courir à la date d'effet de son embauche.

Les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement pourront également bénéficier de cet accompagnement pendant la durée théorique du congé de reclassement dont ils auraient bénéficié s'ils avaient adhéré à ce congé.

9.3. Mesures destinées à favoriser la mobilité interne

9.3.1. Procédure du volontariat à la mobilité interne

9.3.1.1 *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.

9.3.1.2 *Candidature des salariés*

Le candidat à une Mobilité interne 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.

9.3.1.4 *Examen des candidatures*

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

Les candidats à la Mobilité interne 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 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.

9.3.2. Conséquences sur le contrat de travail

9.3.2.1 *Mobilité au sein de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE*

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

9.3.2.2 *Mobilité au sein d'une autre société du Groupe*

Une fois la candidature de mobilité interne définitivement acceptée et la période d'adaptation achevée, un accord de transfert et/ou un nouveau contrat de travail avec la société d'accueil sera formalisé, avec reprise d'ancienneté, aux conditions applicables dans cette dernière, notamment en matière de statut collectif.

9.3.3. Mesures d'accompagnement du salarié à une mobilité interne

9.3.3.1 *Période de découverte*

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une mobilité interne 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 cinq (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 de Carrefour Proximité France.

9.3.3.2 **Intégration dans la nouvelle fonction – Période d'adaptation**

Un parcours d'intégration et une période d'adaptation d'une durée maximum de douze (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 (sur la base d'un temps de travail équivalent).

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, sous réserve d'en remplir les conditions.

9.3.3.3 **Indemnité différentielle de rémunération**

Le salarié dont la Mobilité interne 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 vingt-quatre (24) mois maximum.

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

Ce différentiel fera l'objet de deux versements :

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

9.3.3.4 **Actions de formation**

Dans le cadre des mobilités internes, les salariés pourront bénéficier d'actions de formation.

Ces actions devront, d'une part, être en cohérence avec le projet professionnel identifié et validé du salarié, d'autre part, être un élément favorisant la prise d'emploi ou la concrétisation du projet professionnel.

En complément de ces programmes, le salarié pourra mobiliser les droits acquis au titre du DIF tels que mentionnés sur son compte personnel de formation (« CPF ») ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte depuis le 1^{er} janvier 2015.

A - Formations 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 cinq-mille (5.000) euros HT ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de dix-mille (10.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de dix-mille (10.000) euros HT pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission de Suivi Nationale, sur proposition des EIC / #PasserellesMobilités pourra accorder des dépassements de plafonds individuels dans le cadre du respect de ce budget mutualisé.
- > 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 quatorze-mille (14.000) euros HT auquel peuvent s'ajouter les droits acquis au titre du DIF/CPF ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de vingt-huit-mille (28.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé.

A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de vingt-huit-mille (28.000) euros HT pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission de Suivi Nationale, sur proposition des EIC / #PasserellesMobilités pourra accorder des dépassements de plafonds individuels dans le cadre du respect de ce budget mutualisé.

- > 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.

9.3.3.5 **Reprise d'ancienneté**

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

9.3.3.6 **Indemnité différentielle de rémunération**

Le salarié dont la mobilité interne 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 qu'il percevra pendant les douze (12) premiers mois (ou moins en cas de CDD inférieur à douze (12) mois) dans son nouvel emploi.

Ce différentiel fera l'objet de deux versements :

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

9.3.3.7 **Aides à la mobilité géographique**

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

A. Voyage de reconnaissance

Le salarié s'engageant dans une mobilité géographique bénéficie :

- > d'un crédit de trois (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, de repas et éventuellement d'hébergement pour le salarié et son conjoint, le cas échéant, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Les parties précisent expressément que 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.

B. Mesures après mobilité interne définitive sans déménagement

▪ **Prise en charge du coût supplémentaire de transport**

Les salariés ayant réalisé une mobilité géographique bénéficient sur justificatifs d'une prise en charge de leurs coûts supplémentaires de transport dans la limite de cent (100) kilomètres sur la base d'un (1) aller/retour quotidien pour une période maximale de douze (12) mois (base procédure applicable au sein de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE et sur justificatifs).

▪ **Indemnité de mobilité**

Une indemnité correspondant à un (1) mois de salaire mensuel brut de base sera versée aux salariés dont la demande de Mobilité interne aura été validée et dûment formalisée. Cette indemnité sera portée à trois (3) mois de salaire mensuel brut de base pour les 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).

C. Prise en charge des frais d'entretien d'embauche

Pendant la durée de la période de volontariat telle que mentionnée à l'article 4.2. ci-dessus, le salarié bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement, de repas et d'hébergement pour passer des entretiens d'embauche au sein du Groupe CARREFOUR, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

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

Durant la période d'adaptation telle que visée à l'article 9.3.3.2. ci-dessus, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié sont pris en charge sur justificatifs selon les modalités suivantes et dans la limite du barème prévu par la procédure applicable au sein de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE :

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

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 douze (12) mois suivant la date de sa mobilité interne effective.

Après la signature du nouveau contrat de travail dans la société d'accueil, ou de l'avenant au contrat de travail, le salarié bénéficie des dispositions suivantes qui viennent en complément des prestations versées par l'organisme collecteur du 1% Logement au titre de l'accompagnement à la mobilité professionnelle.

▪ **Prise en charge de la recherche du nouveau logement**

Le salarié bénéficie des mesures suivantes :

- > Deux (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 deux (2) voyages, sur justificatifs, en application des barèmes de la procédure applicable au sein de CARREFOUR PROXIMITEFRANCE

Par ailleurs, le salarié se verra proposer le conseil d'un spécialiste du logement dans le cadre de l'achat ou de la vente d'une résidence.

▪ **Indemnité forfaitaire de double résidence**

Les salariés (propriétaires ou locataires) peuvent bénéficier d'une indemnité calculée sur la base du nouveau loyer et plafonnée à mille (1.000) euros bruts si applicable par mois complet dans la limite de trois (3) mois.

▪ **Prise en charge des frais de déménagement**

Les frais de déménagement sont pris en charge par l'entreprise sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe.

Le choix définitif est effectué par l'entreprise qui acquitte directement la facture. Toutefois, le salarié demeure responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

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

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

▪ **Indemnité d'installation dite « prime de rideau »**

Dans un délai maximum de trois (3) mois suivant l'installation, une indemnité d'un mois de salaire mensuel brut de base et qui ne peut être inférieure à deux-mille-cinq-cents (2.500) euros bruts (exonérée de charges sociales et fiscales et concurrence du montant justifié selon la réglementation en vigueur au moment du versement) 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 pourra bénéficier, pendant six (6) mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par #PasserellesMobilités Cette assistance prendra la forme suivante :

- > élaboration ou mise à jour du CV ;
- > formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- > mise à disposition d'offres locales d'emploi ;
- > actions de formations d'adaptation validées par l'Espace Mobilité et Compétence dans la limite de mille (1 000) euros HT.

▪ **Indemnité de mobilité interne**

Une indemnité correspondant à trois (3) mois de salaire mensuel brut de base sera versée aux salariés dont la demande de Mobilité interne aura été validée et dûment formalisée. Cette indemnité sera portée à cinq (5) mois de salaire mensuel brut de base pour les 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.

9.3.3.8 ***Dispositif d'incitation au passage à temps partiel***

A. Bénéficiaires du dispositif de passage à temps partiel

Un salarié concerné ou non par les présents dispositifs peut se porter volontaire pour réduire la durée contractuelle de son temps de travail.

Pour pouvoir bénéficier des dispositions prévues au présent article, le salarié volontaire doit remplir les conditions suivantes :

- > être titulaire d'un contrat de travail à temps complet et à durée indéterminée ;
- > permettre à lui seul, ou conjugué avec un autre salarié volontaire pour ce dispositif, la mobilité d'un salarié 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 vingt-quatre (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.

A 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 trente-six (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 dix (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 à la différence entre le salaire net² mensuel perçu avant la réduction de son temps de travail par le salarié et le nouveau salaire net mensuel ainsi réduit multiplié par vingt-quatre (24) mois.

Il sera versé en deux (2) fois :

- > la première moitié versée au salarié avec le bulletin de salaire du premier mois effectué à temps réduit ;
- > La seconde moitié versée au terme des douze (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.

² 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).

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.

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.

Le montant de celle-ci est égal à 50% de la différence entre le salaire mensuel moyen net perçu au cours des douze (12) derniers mois entiers précédant la signature de son nouveau contrat de travail (hors bonus ou prime à caractère variable non mensuelle) et le nouveau salaire mensuel net ainsi réduit, multiplié par le nombre de mois restant à courir jusqu'à la date d'ouverture des droits du salarié à liquider sa retraite à taux plein du régime général.

Cette indemnité est versée au salarié en plusieurs fois

- > le premier quart avec son bulletin de paie du premier mois effectué à temps réduit ;
- > le deuxième quart un an (1) plus tard, sous réserve du maintien de son activité à temps réduit ;
- > le troisième quart deux (2) 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 l'indemnité différentielle de rémunération interne prévu à l'article 9.3.3.6. ci-dessus.

9.4. Mesures destinées à favoriser le volontariat à la mobilité externe

9.4.1. Les conditions du volontariat à la mobilité externe

Les départs volontaires pourront concerner :

- Soit les salariés du siège de MASSY ou du site du PLESSIS-PATE appartenant à une catégorie professionnelle directement concernée par les suppressions d'emplois (**volontariat direct**),
- Soit tout autre salarié de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE dont le départ permettra, par la libération subséquente de son poste, la mobilité interne d'un salarié du siège de MASSY ou du site administratif du PLESSIS-PATE appartenant à une catégorie professionnelle concernée par les mesures de suppression d'emplois (**volontariat indirect**).

Qu'il soit volontaire direct ou volontaire indirect, un salarié ne pourra bénéficier des mesures prévues ci-après que s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- > être employé en contrat à durée indéterminée,
- > justifier, au 1er juillet 2018, d'une ancienneté minimale de deux (2) ans au sein du Groupe CARREFOUR ; étant précisé que les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market3») 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 ;
- > avoir un projet conduisant immédiatement ou à terme à une solution professionnelle.

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 ou au départ à la retraite à taux plein (dispositifs tels que décrits dans le présent accord).

³ Le programme « Graduate » est un programme de formation du Groupe CARREFOUR.

Un projet immédiat est un projet qui permet 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 six (6) mois).

Un projet à terme est un projet qui permet 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 qui permet au salarié 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).

Par ailleurs, le volontariat indirect devra, en sus, satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- > Son départ / sa mobilité volontaire devra 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 période de douze semaines maximum ;
- > Le volontaire direct doit avoir définitivement accepté la mobilité interne sur le poste libéré par le volontaire indirect.
- > Le volontaire indirect ne devra pas posséder une compétence ou un savoir-faire particulier rendant son remplacement particulièrement délicat et en conséquence fortement préjudiciable pour la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

9.4.2. Procédure du volontariat à la mobilité externe

9.4.2.1 *Information des salariés*

Comme indiqué à l'article 6.1 ci-dessus, les salariés qui ne seront pas directement concernés par une mesure de licenciement pour motif économique seront informés, dès la validation du présent accord par l'Administration, des mesures et des modalités ainsi que la période de volontariat.

9.4.2.2 *Examen et validation des candidatures*

▪ **Modalités de dépôt 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.

▪ **Examen et validation des candidatures**

A 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 trente (30) jours maximum.

Les candidatures seront validées dans la limite du nombre de postes supprimés de la catégorie professionnelle concernée ou, sous réserve de l'accord de la Direction, du nombre total de postes ouverts au Départ volontaire au niveau de l'ensemble de CARREFOUR PROXIMITE France.

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.

9.4.2.3 **Conséquences sur le contrat de travail et la situation du salarié**

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 soixante-douze (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 (8) 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.

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.

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 (8) 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 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.

▪ **Modalités spécifiques aux salariés protégés**

Dans l'éventualité où un salarié protégé souhaiterait se porter candidat à une mobilité externe, une procédure spéciale serait engagée (entretien préalable, recueil de l'avis des IRP compétentes le cas échéant, demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail).

La décision de la Direction serait dans cette hypothèse donnée sous condition suspensive de l'autorisation de l'autorité administrative.

La date de départ sera :

- > soit celle arrêtée d'un commun accord entre les parties, si cette date est postérieure à la réception de l'autorisation de l'autorité administrative ;
- > soit celle de notification à la Direction de l'autorisation administrative.

- **Priorité de réembauche**

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

9.4.3. Mesures d'accompagnement des départs volontaires

9.4.3.1 *Congé de reclassement volontaire*

Le congé de reclassement a pour objet d'accompagner le salarié dont la candidature au départ volontaire externe aura été définitivement acceptée et de lui permettre de bénéficier d'actions de formation tout en lui assurant le maintien de son contrat de travail ainsi qu'une dispense d'activité afin de se consacrer entièrement à l'accompagnement et/ou à la concrétisation de son projet.

Son principe repose sur des engagements réciproques entre le salarié, la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE et le cabinet ALIXIO.

En cas d'adhésion au congé de reclassement, une convention tripartite sera signée entre le salarié, la société et le cabinet d'accompagnement mentionnant ces engagements réciproques.

Le salarié qui adhèrera au congé de reclassement volontaire s'engagera à se consacrer à plein temps à l'accompagnement et/ou à la concrétisation de son projet professionnel.

- **Informations relatives au congé de reclassement et procédure d'adhésion**

A l'issue de la procédure d'information et de consultation des IRP et après l'obtention de la validation du présent accord par la DIRECCTE, les salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le dispositif de volontariat exclusif recevront un document d'information relatif aux conditions de mise en œuvre du congé de reclassement dans le cadre d'un départ volontaire externe. Ce document sera également remis à leur demande à tout salarié intéressé par ce dispositif.

Ce document précisera l'objet du congé, la nature des prestations auxquelles le salarié pourra 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 également recevoir sur simple demande auprès de #PasserellesMobilités une information plus complète sur le mécanisme de congé de reclassement volontaire.

La proposition d'adhérer au congé de reclassement volontaire sera rappelée dans la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

Le salarié disposera d'un délai de quinze (15) jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture, pour accepter ou refuser le congé de reclassement. Un bulletin d'adhésion lui sera transmis à cet effet.

L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement volontaire.

En cas d'acceptation du congé de reclassement volontaire, celui-ci prendra effet à l'expiration du délai de quinze (15) jours courant à compter de la conclusion de la convention de rupture ou à compter de la date de rupture stipulée dans la convention de rupture si elle est différente de la date de signature de la convention.

▪ **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.

A 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 suivantes :

- > Si, au terme du congé de reclassement, le salarié n'a pas de solution professionnelle, tout en ayant une démarche active, une prolongation de cet accompagnement pourra être

décidée par la Commission nationale, par période de 3 mois, renouvelable autant que de besoin.

- > En cas de rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur, le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement par #PasserellesMobilités pour la durée du congé de reclassement qui restait à courir à la date d'effet de son embauche.

▪ **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 9.4.1 ci-dessus) : la durée est fixée à six (6) mois maximum ;
- pour les salariés porteurs d'un Projet professionnel à terme (tel que défini au 9.4.1 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 : neuf (9) mois (portés à douze (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 : douze (12) mois (portés à quinze (15) mois pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH)) ;
 - > Création ou reprise d'entreprise : douze (12) mois (portés à quinze (15) mois pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH)).

L'âge est apprécié au 1^{er} septembre 2018.

▪ **Rémunération des salariés pendant le congé de reclassement volontaire**

➤ Période correspondant à la durée théorique du préavis

Le salarié percevra la rémunération qui lui aurait normalement été versée pendant la période correspondant au préavis auquel il aurait eu droit en cas de licenciement. Cette rémunération mensuelle sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales (*salariales et patronales*).

➤ Période excédant la durée théorique du préavis

Le salarié percevra ensuite une allocation mensuelle dont le montant brut sera égale à 75% de son salaire brut "plein tarif" antérieur calculé selon les modalités de la loi du 17 janvier 2002 et du décret du 3 mai 2002. Ce montant ne pourra toutefois pas être inférieur à 85% du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

Le salaire de référence pris en compte correspondra à la rémunération moyenne brute perçue par le salarié au cours des douze (12) derniers mois précédant son adhésion au congé de reclassement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

- **Couverture sociale**

- 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 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.

- **Fin anticipée du congé de reclassement volontaire**

Durant le congé de reclassement volontaire, le salarié qui concrétisera effectivement son projet externe (*notamment prise d'un nouveau poste, création ou reprise effective d'entreprise, fin de la formation*) en informera, dans les meilleurs délais, son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date à laquelle prendra effet son embauche.

Cette lettre devra être adressée à la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE avant l'embauche ou à la date d'immatriculation de l'entreprise nouvellement créée. 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 :

- > 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 prévue à l'article 9.4.3.7 E.
- > 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 de projet prévue à l'article 9.4.3.7 E.

De son côté, la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE pourra également mettre fin, de façon anticipée, au congé de reclassement volontaire, avant l'échéance de son terme, en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements et en l'absence de motif légitime.

Les indemnités de rupture du contrat de travail seront versées au terme du congé de reclassement, quelle que soit l'origine de ce terme.

La période du congé de reclassement volontaire excédant la durée théorique du préavis ne sera pas prise en compte :

- > dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité ;
- > dans la base de calcul de cette indemnité.

▪ **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.

9.4.3.2 **Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise**

Les salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise pourront bénéficier d'un appui spécifique tel que défini ci-après.

A. Bénéficiaires

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

- > soit détenir plus de 50% du capital, seul ou en famille avec au moins 35% à titre personnel ;
- > soit être dirigeant dans la société et détenir au moins d'un tiers 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 accepté par la Direction après examen #PasserellesMobilités, perçoit une indemnité de quinze-mille (15.000) euros bruts versée en deux (2) parts égales :

- > la première moitié versée lors de l'immatriculation au RCS ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF sur présentation de justificatifs ;
- > la seconde moitié versée après six (6) mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation sur présentation de justificatifs de l'activité réelle.

Les salariés titulaires d'une RQTH bénéficieront d'une majoration de cinq-mille (5 000) euros bruts de cette indemnité.

Les salariés créant ou reprenant une entreprise dans une Zone de Revitalisation Rurale, telle que définie par arrêté, bénéficieront d'une majoration de cinq-mille (5 000) euros bruts de cette indemnité.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité différentielle de rémunération.

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.

Si l'entreprise créée ou reprise est un magasin sous enseigne Carrefour en location-gérance ou franchise, une indemnité spécifique de quinze-mille (15 000) euros bruts sera versée sous forme de produit accessoire exceptionnel dans le dépôt de garantie.

Il est précisé que l'acceptation 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.

Les frais d'enregistrement de l'entreprise ainsi créée à la Chambre de commerce et des métiers seront pris en charge par Carrefour Proximité France.

C. Prêt gratuit à l'entreprise créée

L'entreprise créée ou reprise par un salarié peut bénéficier, sous réserve des conditions définies par Carrefour Banque, d'un prêt à taux zéro d'un montant maximum de vingt-mille (20.000) euros. Ce montant est porté à quarante-mille (40.000) euros en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux (2) salariés remplissant les conditions requises soit pour être bénéficiaire de la présente aide, soit en cas de création ou de reprise de franchise d'une enseigne du Groupe.

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

- > justification de l'immatriculation de l'entreprise ;
- > justification des dépenses d'investissement objet du prêt (*factures fournisseurs pro forma*).
- > le bénéficiaire ne devra pas faire l'objet d'un fichage par la Banque de France ni avoir eu d'impayés auprès de Carrefour Banque

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

Ce prêt sera remboursable sur sept (7) ans maximum avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements sera déterminé à la fin du troisième mois suivant l'immatriculation.

L'emprunteur doit présenter un bilan et des documents financiers attestant de son activité réelle à l'issue de chaque exercice de douze (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*).

D. Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficient d'actions de formation entrant dans le cadre de leur future entreprise selon les modalités suivantes définies ci-dessous. Dans le cadre de la mutualisation des fonds liés à la formation, les sommes mentionnées dans ce présent chapitre pourront, sur validation de l'#PasserellesMobilités être doublées.

▪ **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.

L'entreprise prendra en charge les frais pédagogiques liés à ces formations et/ou au bilan de compétences, afin de permettre une adaptation rapide et maîtrisée du nouveau poste.

Ces actions de formation devront être validées par l'Espace Mobilité et Compétence 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 et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Dans ce cas les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- > frais pédagogiques : montant maximal de cinq-mille (5.000) euros HT; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de dix-mille (10.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de dix-mille (10.000) euros HT pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale suivi.
- > 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.
- > rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses indemnités dans la limite de la durée du congé de reclassement.

▪ **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 peuvent être définies entre le salarié et l'Espace Mobilité et Compétence. Dans ce cas, l'entreprise prendra en charge les frais pédagogiques liés à ces formations. Ils viendront 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 l'Espace Mobilité et Compétence 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 sont pris en charge selon le barème suivant :

- > frais pédagogiques : montant maximal de vingt-mille (20.000) euros HT auquel peuvent s'ajouter les droits acquis au titre du DIF/CPF ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de quarante-mille (40.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de quarante-mille (40.000) euros HT pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission nationale de suivi.
- > 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.
- > rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses indemnités dans la limite de la durée du congé de reclassement.

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 1er janvier 2015.

E. Aide à l'embauche d'un salarié concerné par une suppression de poste

Le collaborateur ayant créé ou repris une entreprise dans le cadre du présent plan, et embauchant en CDI ayant quitté CARREFOUR PROXIMITE FRANCE dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, bénéficieront, sur justificatifs de la prise en charge des cotisations patronales afférentes pendant 6 mois.

Cette prise en charge interviendra à l'issue des six (6) premiers mois d'embauche, après validation de la période d'essai.

9.4.3.3 Aide à la formation dans le cadre des départs volontaires

A. Formations 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.

L'entreprise prendra en charge les frais pédagogiques liés à ces formations et/ou au bilan de compétences, afin de permettre une adaptation rapide et maîtrisée du nouveau poste.

Ces actions de formation devront être validées par l'Espace Mobilité et Compétence 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 et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Dans ce cas les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- > frais pédagogiques : montant maximal de cinq-mille (5.000) euros HT ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de dix-mille (10.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de dix-mille (10.000) euros HT pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale suivi.
- > 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.
- > rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses indemnités dans la limite de la durée du congé de reclassement.

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 peuvent être définies entre le salarié et l'Espace Mobilité et Compétence. Dans ce cas, l'entreprise prendra en charge les frais pédagogiques liés à ces formations. Ils viendront 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 l'Espace Mobilité et Compétence 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 sont pris en charge selon le barème suivant :

- > frais pédagogiques : montant maximal de vingt-mille (20.000) euros HT auquel peuvent s'ajouter les droits acquis au titre du DIF/CPF ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de quarante-mille (40.000) euros HT dans la limite du Budget Mutualisé défini à l'article 6.3.
- > A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de quarante-mille (40.000) euros HT pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission nationale de suivi.
- > 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.

- > rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses indemnités dans la limite de la durée du congé de reclassement.

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 1er janvier 2015.

9.4.3.4 **Indemnité différentielle de rémunération**

Dans l'hypothèse où un salarié, dans le cadre de son départ volontaire externe, se repositionnerait sur un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, la Direction versera une indemnité différentielle de rémunération calculée selon les modalités suivantes.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- > faire l'objet d'un départ volontaire et avoir conclu une Convention de rupture pour motif économique ;
- > se repositionner sur un nouvel emploi salarié dans un délai maximum de six (6) mois à compter de la rupture du contrat de travail ;
- > percevoir au titre de son nouvel emploi, un salaire net moyen mensuel inférieur (pour un temps de travail équivalent) à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE.

Cette indemnité sera évaluée au moment de l'embauche et calculée en prenant en compte l'écart existant entre le salaire mensuel moyen net perçu au cours des douze (12) derniers mois (*à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, des primes et des indemnités n'ayant pas le caractère de salaire*) et le salaire net moyen mensuel que percevra le salarié pendant les douze (12) premiers mois (*ou moins en cas de CDD inférieur à douze (12) mois*) dans son nouvel emploi pour un temps de travail comparable.

Cet écart mensuel sera plafonné à cinq-cents (500) euros bruts.

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

Cette indemnité forfaitaire sera versée en quatre (4) fois à l'issue de chaque période de six (6) mois complets d'activité (décomptés à partir du premier 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 six (6) mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés, dans la limite totale susvisée de vingt-quatre (24) mois.

Si l'indemnité différentielle de rémunération est versée au titre d'un CDD d'au moins six (6) mois il sera procédé à un unique versement.

Pour les salariés étant en suspension de leur contrat de travail (dans le cadre d'une mobilité externe par anticipation) 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 9.4.3.2. 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.

9.4.3.5 **Aides aux TPE / PME qui embaucheraient des salariés Carrefour**

Les entreprises extérieures de moins de cinquante (50) salariés qui embaucheraient en CDI un salarié ayant quitté CARREFOUR PROXIMITE FRANCE dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi bénéficieront du remboursement des charges patronales pendant six (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.

9.4.3.6 **Aides à la mobilité géographique en cas de mobilité externe au Groupe CARREFOUR**

Dans le cas où la réalisation du projet professionnel nécessiterait un changement de résidence principale dans les douze (12) mois suivant la rupture du contrat de travail (le nouveau lieu de travail étant situé à plus de trente (30) km aller simple ou à une heure de trajet aller simple du domicile du salarié et entraînant un allongement du temps de trajet quotidien), le salarié bénéficiera des mesures suivantes, en complément des prestations versées par l'organisme collecteur du 1% logement.

- **Prise en charge des frais de déménagement**

Les frais de déménagement seront pris en charge par la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE qui acquittera ensuite directement la facture.

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

Lorsque le déménagement s'effectuera sur deux (2) jours consécutifs, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE 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 France.

▪ **Prise en charge des frais d'entretien d'embauche**

Dans les 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail, le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement famille pour se rendre à des entretiens d'embauche, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

L'entretien de recrutement ou d'embauche devra toutefois avoir été préalablement validé par #PasserellesMobilités.

▪ **Indemnité d'installation dite « prime de rideau »**

Dans un délai maximum de trois (3) mois suivant l'installation, une indemnité d'un mois de salaire mensuel brut de base et qui ne pourra être inférieure à deux-mille-cinq-cents (2.500) euros bruts sera versée au salarié concerné par le déménagement, sur présentation de justificatifs.

9.4.3.7 **Indemnité de rupture pour départ volontaire externe**

Les salariés dont le départ volontaire externe aura été validé et dûment formalisé et dont le contrat sera rompu pour motif économique en application des dispositions exposées ci-avant bénéficieront des indemnités suivantes.

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 (A) ;
- > une indemnité supplémentaire égale à l'indemnité prévue par l'Accord cadre, dite « indemnité supplémentaire « Accord cadre » (B) ;
- > une indemnité complémentaire (C).

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

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.

A. Indemnité de Départ Volontaire

Le montant de cette indemnité correspond au montant de l'indemnité de licenciement prévue par la Convention Collective d'Entreprise Carrefour (dite « Hyper »), ou au montant légal de l'indemnité de licenciement si celle-ci est plus favorable.

B. Indemnité Supplémentaire

Le montant de cette indemnité variera selon l'ancienneté et sera exprimé en mois de salaire "plein tarif" dans les conditions suivantes :

- > Trois (3) mois de salaire bruts pour les salariés ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté ;
- > Quatre (4) mois de salaire bruts pour les salariés ayant de cinq (5) à moins de dix (10) ans d'ancienneté ;
- > Cinq (5) mois de salaire bruts pour les salariés ayant de dix (10) à moins de quinze (15) ans d'ancienneté ;
- > Six (6) mois de salaire bruts pour les salariés ayant de quinze (15) à moins de vingt (20) ans d'ancienneté ;
- > Sept (7) mois de salaire bruts pour les salariés ayant de vingt ((20) à moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté ;
- > Huit (8) mois de salaire bruts pour les salariés ayant au moins vingt-cinq (25) ans d'ancienneté.

C. Indemnité Complémentaire

Le montant de cette indemnité variera selon l'ancienneté et sera exprimé en mois de salaire "plein tarif" dans les conditions suivantes :

- > Deux (2) mois de salaire bruts pour les salariés ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté ;
- > Trois (3) mois de salaire bruts pour les salariés ayant de dix (10) à moins de vingt (20) ans d'ancienneté ;
- > Quatre (4) mois de salaire bruts pour les salariés ayant de vingt (20) à moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté ;
- > Cinq (5) mois de salaire bruts pour les salariés ayant au moins vingt-cinq (25) ans d'ancienneté.

D. Indemnité de Départ Rapide

Les salariés qui auront formalisé leur départ externe avant le 31 août 2018 bénéficieront d'une Indemnité de Départ Rapide correspondant à un mois de salaire « plein tarif ».

E. Indemnité pour aboutissement rapide de projet

- > **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 congé⁴.

Le projet professionnel sera considéré comme concrétisé :

- > lorsque le salarié aura trouvé un nouvel emploi (CDI ; CDD ou contrat d'intérim de six (6) mois au moins susceptible de déboucher sur un CDI ; contrat de la fonction publique de six (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 de la durée légale de douze (12) mois. Il bénéficiera en outre d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

- **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 de la durée légale de douze (12) mois⁵. 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.

⁴ 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

⁵ Durée appréciée en tenant compte de la durée du préavis

9.4.4. Rachat de trimestres

Le salarié âgé de 57 ans ou plus qui quittera l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire, pourra bénéficier, s'il en fait la demande et s'il remplit les conditions requises par les dispositions légales applicables, d'une participation de la CARREFOUR PROXIMITE FRANCE au versement qu'il effectuera auprès de l'Urssaf ou de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) pour racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Cette participation de l'Entreprise sera de 50% du coût total du versement ou de la régularisation effectué(e) dans la limite de douze (12) trimestres validés et de trois-mille (3 000) euros bruts par trimestre validé, sur présentation des justificatifs attestant de son versement ou de sa régularisation auprès de la CNAV et notamment du formulaire "Confirmation d'une demande de versement" et de la copie de la notification d'admission au rachat délivré par la Caisse.

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

9.4.5. Congé de Fin de Carrière (CFC)

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 trente (30) mois), tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement.

9.4.5.1 *Salariés éligibles*

Peuvent se porter volontaires au CFC, les salariés remplissant les conditions suivantes :

- a) être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein⁶ au plus tard dans un délai de trente (30) mois suivant la date d'entrée en CFC, laquelle ne pourra en principe être postérieure au 30 novembre 2018 ;
- b) 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.

Pour l'appréciation de la durée maximum de trente (30) mois prévue au a) :

- 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 ;

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).

- L'entrée en CFC 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 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 (à trente (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.

Le bénéfice du CFC ne peut se cumuler avec les autres mesures prévues par le présent PSE.

9.4.5.2 **Information sur les droits à la retraite par #PasserellesMobilités**

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

A 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

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.

Le salarié souhaitant bénéficier du CFC 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)

Les candidatures pourront être déposées pendant la période d'ouverture du Volontariat au Départ telle que définie en article 4.2. ci-dessus, dont il est rappelé qu'elle commencera à compter de la décision de validation de la DIRECCTE et se terminera le 30 novembre 2018.

9.4.5.3 **Examen et validation des candidatures**

A réception de la candidature, il sera vérifié 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.

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

En cas de validation de la candidature, le salarié recevra une proposition d'adhésion au CFC 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 cinq (5) jours ouvrés pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à #PasserellesMobilités.

9.4.5.4 **Statut social pendant le CFC**

Le contrat de travail sera suspendu à compter de l'entrée en CFC 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 n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

Afin d'éviter que le départ en CFC 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 continueront également de bénéficier des régimes de prévoyance et frais de santé applicables. 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.

9.4.5.5 **Allocation de remplacement**

A. Montant de l'allocation

Les salariés en CFC 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 , le salaire de référence brut sera déterminé sur la base des éléments composant le Salaire plein tarif apprécié sur les douze (12) derniers mois précédant l'arrêt de travail.

B. 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.

C. 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 (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

9.4.5.6 Indemnités de départ dans le cadre du CFC

En cas de départ volontaire dans le cadre du dispositif de CFC les salariés bénéficieront d'une indemnité de départ dont le montant brut sera calculé comme suit :

Montant de l'indemnité de départ en retraite applicable au sein de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE (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, cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant ce congé.

9.4.5.7 Fin du CFC et du contrat de travail

Le CFC 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 9.4.5.6. ci-dessus.

9.4.6. Volontariat au départ en retraite

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 ».

9.4.6.1 *Salariés éligibles*

Peuvent se porter candidats au Volontariat au Départ en retraite, 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 9.4.1. 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 plein⁷ 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 ; 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 dans le chapitre 9 du présent accord.

9.4.6.2 *Candidatures – Dates de départs*

A. Information sur les droits à retraite par #PasserellesMobilités

⁷ 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).

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

A 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.

B. 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).

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

C. Examen et validation des candidatures

A 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. En cas de candidatures en surnombre dans la catégorie professionnelle concernée, il sera fait application des critères de départage prévus ci-après.

Le salarié sera tenu informé par écrit de la suite donnée à sa candidature, dans un délai de 30 jours ouvrés 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).

9.4.6.3 **Indemnité de départ à la retraite**

En cas de départ volontaire à la retraite dans le cadre du présent dispositif les salariés bénéficieront d'une indemnité de départ dont le montant brut sera calculé comme suit :

Montant de l'indemnité de départ en retraite applicable au sein de CARREFOUR PROXIMITE FRANCE (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 cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant ce congé.

9.4.7. Bénéficiaires du dispositif de passage à temps partiel

Dans les catégories professionnelles concernées par les mesures de suppressions d'emploi envisagées, la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE étudiera toute possibilité de passage à temps partiel lorsque l'organisation du travail le permettra.

Le salarié volontaire à une réduction du temps de travail devra toutefois remplir les conditions suivantes :

- > Être titulaire d'un contrat de travail à temps complet et à durée indéterminée ;
- > Permettre à lui seul, ou conjugué avec un autre salarié volontaire pour ce dispositif, la mobilité d'un salarié dont la suppression du poste est envisagée dans le cadre du projet de réorganisation ;
- > 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 et conventionnelles relatives à la durée minimale de travail des salariés à temps partiel (soit une durée hebdomadaire minimale de travail de 26 heures sauf cas de dérogation) ;

- > Formaliser la réduction de son temps de travail par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Les salariés intéressés par ce dispositif pourront se manifester auprès du Service de Ressources Humaines France pour obtenir toutes informations quant aux incidences d'un passage à temps partiel, sur leur contrat de travail et leur niveau de rémunération (qui sera réduit proportionnellement).

La société déterminera la possibilité de passage à temps partiel compatible avec la bonne marche de l'entreprise, et du service concerné, en tenant compte des catégories professionnelles et de la nature des postes concernés par le projet de réorganisation.

La Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE se réserve la possibilité de refuser une demande lorsque le poste ainsi libéré ne pourrait pas être pourvu par un salarié directement concerné par les mesures de suppressions d'emplois, ou lorsque la bonne marche de l'entreprise risquerait d'être entravée.

Par ailleurs, même en cas d'acceptation, la date d'effet du passage à temps partiel, lorsqu'elle sera possible, sera définie d'un commun accord avec la Direction des Ressources Humaines afin de ne pas perturber l'organisation du Service.

En cas de passage à temps partiel, un avenant au contrat de travail sera conclu entre le salarié et la Société.

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.

9.4.7.1 **Indemnité différentielle liée au passage à temps partiel**

Tout salarié remplissant les conditions visées par le dispositif d'incitation au passage à temps partiel bénéficiera d'une indemnité différentielle.

Le montant de celle-ci sera égal à la différence entre le salaire net mensuel perçu avant la réduction de son temps de travail par le salarié et le nouveau salaire net mensuel ainsi réduit multiplié par 24 mois.

Cette indemnité sera versée en deux fois :

- > la première moitié versée au salarié avec le bulletin de salaire du premier mois effectué à temps réduit ;
- > la seconde moitié versée au terme des douze (12) premiers mois effectués à temps réduit.

Cette indemnité ne pourra pas se cumuler avec les autres indemnités prévues au présent accord.

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

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.

9.4.7.2 **Maintien des niveaux de cotisations à l'assurance vieillesse**

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 sera maintenu pendant 36 mois maximum, sur une assiette correspondant au salaire à temps plein reconstitué du salarié.

La société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE prendra en charge le différentiel de cotisations entre la rémunération à temps partiel et l'ancienne rémunération à temps plein.

Ce maintien des cotisations sera soumis aux conditions légales et réglementaires en vigueur.

9.4.7.3 **Dispositif spécifique de passage à temps partiel pour les salariés de plus de 57 ans**

Tout salarié de plus de 57 ans dont la réduction du temps de travail permettra, à elle seule ou conjuguée à d'autres réductions du temps de travail, la mobilité interne d'un salarié dont la suppression du poste est envisagée dans le cadre du projet de réorganisation pourra demander à bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel.

La demande du salarié sera faite par courrier remis en main propre contre décharge ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à son supérieur hiérarchique ou à la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié s'engagera alors, en cas de réponse favorable à sa demande, à partir en retraite le dernier jour du mois au cours duquel il pourra bénéficier d'une pension de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale. Il s'engagera également à fournir à la Direction des Ressources Humaines les éléments d'information et documents nécessaires à la détermination de cette date.

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

Cet avenant précisera 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 précisera le nombre de jours de travail effectif annuel et leur répartition.

9.4.7.4 **Indemnité différentielle liée au passage à temps partiel des salariés de plus de 57 ans**

Une fois son nouveau contrat de travail accepté et signé, le salarié bénéficiera alors d'une indemnité destinée à compenser partiellement le préjudice lié à la réduction de sa rémunération.

Le montant de celle-ci sera égal à 50% de la différence entre le salaire mensuel moyen net perçu au cours des 12 derniers mois entiers précédant la signature de son nouveau contrat de travail (*hors bonus ou prime à caractère variable non mensuelle*) et le nouveau salaire mensuel net ainsi réduit, multiplié par le nombre de mois restant à courir jusqu'à la date d'ouverture des droits du salarié à liquider sa retraite à taux plein du régime général.

Cette indemnité sera versée au salarié en plusieurs fois :

- > le premier quart avec son bulletin de paie du premier 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 sera 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 pourra 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 sera 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 9.4.2 ci-dessus.

9.5. 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,
- > Candidats au CFC, 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.

9.6. Mesures diverses

Maintien des avantages de la carte PASS

Pendant la durée de son congé de reclassement volontaire, le salarié continuera à bénéficier, dans les conditions habituelles, de la prise en charge de la cotisation de sa carte PASS et de la remise sur achats.

Projet

Chapitre 10. Dispositions spécifiques en faveur des salariés rencontrant des difficultés particulières

Consciente que les salariés âgés de 50 ans et plus et les salariés en situation de handicap sont susceptibles de rencontrer des difficultés particulières pour se reclasser, la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE a prévu des mesures spécifiques afin d'optimiser les opportunités de reclassement au niveau du Groupe CARREFOUR, ainsi que dans le cadre du reclassement externe.

Il est ainsi rappelé que la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE mettra en œuvre en application du présent accord :

- > un dispositif spécial d'accompagnement pour les salariés âgés de plus de 57 ans concerné par un départ contraint (articles 8.10 et 8.14.4. ci-dessus)
- > un dispositif spécial d'accompagnement au volontariat pour les salariés âgés de plus de 57 ans (articles 9.4.4 à 9.4.6.ci-dessus)
- > un dispositif spécial de passage à temps partiel pour les salariés âgés de plus de 57 ans (article 9.4.7.3. et 9.4.7.4. ci-dessus)
- > un congé de reclassement augmenté pour les salariés en situation de handicap, les couples concernés et les salariés âgés de 50 ans et plus (voir articles 8.5.2. et 9.4.3.1. ci-dessus).

L'âge du salarié sera apprécié au 1er septembre 2018.

Chapitre 11. Commissions paritaires

11.1. Commission paritaire nationale de suivi

Une Commission de suivi nationale sera constituée au niveau de l'entreprise.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord telle que fixée à l'article 14.1 ci-dessous, une Commission paritaire de suivi de l'application des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi sera mise en place dans l'entreprise.

11.1.1. Rôle de la commission nationale de Suivi

La Commission de suivi a pour rôle :

- > de veiller à ce que les différents dispositifs constituant le PSE soient mis en œuvre jusqu'à ce que leur objet soit complètement réalisé et que, notamment, l'Espace Mobilité et Compétences remplisse ses obligations en matière d'aide au repositionnement ;
- > de prendre connaissance des comptes rendus d'activité de #PasserellesMobilités, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- > de suivre l'évolution des salariés concernés à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- > de prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du PSE.
- > de valider les éventuelles demandes de dépassement les plafonds individuels de formation

Cette Commission de suivi se réunit autant que besoin, et dans tous les cas, au moins tous les mois jusqu'en décembre 2018. Elle est informée des démarches des salariés concernés par le PSE et notamment de l'activité de #PasserellesMobilités.

La première réunion de cette commission se déroulera dès la fin de l'information/consultation du CCE et des CE sur le projet carrefour 2022.

Le Comité Central d'Entreprise prendra le relais de la commission nationale à compter de janvier 2019.

11.1.2. Composition de la Commission nationale de suivi

La Commission de suivi est composée de :

- > la Direction ou de son représentant. Celle-ci peut être assistée de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- > dix (10) membres (deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national au sens de l'accord collectif sur le droit syndical du 30 septembre 2016), désignés par ces mêmes Organisation syndicales
- > un (1) consultant externe nommé par le comité national GPEC

Le représentant de l'EMC/#PasserellesMobilités est également invité afin d'informer les membres de la Commission sur l'avancement du projet. À cette occasion, des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes sont établis :

- > point sur le nombre de rendez-vous effectués avec les salariés ;
- > suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;
- > tableaux de bord des postes prospectés et proposés.

L'autorité administrative compétente est associée au suivi de ces mesures et invitée à chaque réunion de la Commission de suivi.

Les IRP concernées sont tenues informées des activités de la Commission de suivi au cours de leurs réunions.

11.1.3. Moyens de la Commission nationale de suivi

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission de suivi est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Leurs frais de déplacement sont remboursés conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

11.2. Commissions paritaires régionales de suivi

Des Commissions de suivi régionales seront constituées au niveau de chaque région économique (Paris-Centre, Nord, Ouest, Est, Sud-Est et Sud Ouest) et du Siège.

11.2.1. Rôle de la commission régionale de Suivi

La Commission de suivi a pour rôle :

- > de veiller à ce que les différents dispositifs constituant le PSE soient mis en œuvre jusqu'à ce que leur objet soit complètement réalisé et que, notamment, l'Espace Mobilité et Compétences remplisse ses obligations en matière d'aide au repositionnement ;
- > de prendre connaissance des comptes rendus d'activité de l'EMC/#PasserellesMobilités, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- > de suivre l'évolution des salariés concernés à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- > de prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du PSE.

Cette Commission de suivi se réunit tous les mois jusqu'en décembre 2018. Elle est informée des démarches des salariés concernés par le PSE et notamment de l'activité de l'EMC/#PasserellesMobilités. Les Comités d'Etablissements prendront le relais de la commission régionale à compter de janvier 2019.

11.2.2. Composition de chaque Commission régionale de suivi

Chaque Commission de suivi est composée de :

- > la Direction ou de son représentant. Celle-ci peut être assistée de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- > Deux (2) membres (trois (3) membres lorsque la région économique regroupe trois (3) Comités d'Etablissements) désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national au sens de l'accord sur le droit syndical du 30 septembre 2016. Ces membres devront être salariés de la région concernée ;
- > un (1) consultant externe nommé par le comité national GPEC

Le représentant de l'EMC/#PasserellesMobilités est également invité afin d'informer les membres de la Commission sur l'avancement du projet. À cette occasion, des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes sont établis :

- > point sur le nombre de rendez-vous effectués avec les salariés ;
- > suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;
- > tableaux de bord des postes prospectés et proposés.

L'autorité administrative compétente est associée au suivi de ces mesures et invitée à chaque réunion de la Commission de suivi.

11.2.3. Moyens de la Commission régionale de suivi

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission de suivi est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Leurs frais de déplacement sont remboursés conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

11.3. Consultation régulière du Comité Central d'Entreprise

Conformément à l'article L1233-6 du Code du travail, le suivi du plan fera également l'objet d'une consultation régulière et détaillée du Comité central d'entreprise dont les avis seront transmis à l'Autorité administrative.

11.4. Commission de validation des départs externes anticipés

Afin de permettre aux salariés dont la suppression du poste est envisagée de pouvoir anticiper leur retour à un emploi externe, une commission de validation des départs externes anticipés est instituée au niveau national.

11.4.1. Rôle de la commission de validation

La Commission de suivi a pour rôle de valider les départs externes anticipés de collaborateurs dont la suppression du poste occupé actuellement est envisagée.

Ces départs externes anticipés correspondent à des prises de postes à l'extérieur du groupe Carrefour, en CDI ou CDD d'au moins six (6) mois., avant la validation par l'Administration du présent accord.

Selon des modalités présentées en commission, ces salariés pourraient alors bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord, à compter de sa validation par l'Administration.

Cette Commission de suivi se réunit jusqu'à la validation du présent accord par l'Administration, au moins tous les dix (10) jours.

11.4.2. Composition de validation des départs externes anticipés

La Commission de suivi est composée de :

- > la Direction ou de son représentant. Celle-ci peut être assistée de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- > deux (2) membres par organisation syndicale représentative au niveau national au sens de l'accord sur le droit syndical du 30 septembre 2016
- > le représentant de l'EMC/#PasserellesMobilités

11.4.3. Moyens de la Commission de validation des départs anticipés

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission de suivi est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Leurs frais de déplacement sont remboursés conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Chapitre 12. Moyens supplémentaires accordés aux représentants du personnel

12.1. Budget spécial de dialogue social

Afin de leur permettre d'assurer pleinement leurs prérogatives dans le cadre du présent projet de réorganisation, il est convenu que chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national au sens de l'accord de droit syndical du 30 septembre 2016 perçoivent un budget de 1 000 euros mensuels bruts à compter du mois de signature du présent accord jusqu'en septembre 2018 inclus.

Cette somme sera mise à disposition de chaque Délégué Syndical Central dans le mois suivant la signature de l'accord.

12.2. Crédit d'heures de délégation exceptionnel

Compte tenu de la nature du présent projet de réorganisation, un crédit d'heures de délégation exceptionnel, durant la période d'information consultation du projet, est versé, selon les modalités suivantes :

- aux organisations syndicales représentatives au niveau national au sens de l'accord de droit syndical du 30 septembre 2016 : le nombre de personnes ayant un ou plusieurs mandat de Délégué Syndical, RSS, Représentant Syndical au Comité d'Etablissement, de Représentant Syndical au CHSCT, Représentant Syndical au Comité Central d'Entreprise, multiplié par vingt (20), et à répartir par chaque Délégué Syndical Central.
- aux titulaires CE : doublement de leur nombre habituel d'heures de délégation
- aux membres désignés des CHSCT : doublement de leur nombre habituel d'heures de délégation

12.3. Journée de formation des élus CE

A compter de la validation du présent accord par l'Administration, une journée de formation à destination des élus des Comités d'Etablissement portant sur les mesures d'accompagnement social sera organisée.

Les intervenant à cette journée de formation seront la Direction et un membre par organisation syndicale signataire du présent accord.

12.4. Mise à disposition d'un rédacteur en Instance

Les Instances représentatives du personnel le souhaitant, pourront, pour leurs réunions dans le cadre du présent projet de réorganisation, faire appel à un rédacteur de séance extérieur choisi par l'Entreprise, afin de leur faciliter la rédaction des procès-verbaux de réunions.

Projet

Chapitre 13. Garantie d'emploi

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.

Projet

Chapitre 14. Dispositions finales

14.1. Durée et entrée en vigueur

Compte tenu de son objet, le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur dès sa validation par l'Autorité Administrative.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la fin du dernier congé de reclassement et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

À l'arrivée de son terme, il cessera alors automatiquement, sans aucune possibilité de prorogation tacite.

Il prendra effet à compter de sa validation par l'autorité administrative compétente, conformément aux articles L.1233-57-1 et suivants du Code du travail.

14.2. Clause d'indivisibilité

Les parties reconnaissent expressément que le présent accord constitue un tout indivisible et équilibré qui ne saurait être mis en cause de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En outre, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

14.3. Suivi et interprétation de l'accord

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans le mois suivant la demande, pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif relatif à l'interprétation ou l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

14.4. Formalités de dépôt et de publicité

Sous réserve de sa validation par l'autorité administrative, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (un exemplaire papier et un sur support informatique) à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi compétente et en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Conformément à l'article L 2231-5 du Code du travail, il sera également notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

En outre, conformément à l'article R 2262-2 du Code du travail, un exemplaire sera remis à chaque délégué syndical, au Comité Central d'Entreprise, aux Comités d'Etablissement et aux délégués du personnel.

Le présent document serait communiqué à l'ensemble des collaborateurs employés au sein de la société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la Direction.

PROJET

Fait à Massy, le xx avril 2018 (en ... exemplaires originaux)

Pour la Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
Madame Sophie POSTIC
Directrice des Ressources Humaines

Pour l'organisation syndicale CFDT
Madame Patricia BENOIT
Déléguée Syndicale Centrale

Pour l'organisation syndicale CFTC
Monsieur Mohand LATROUS
Délégué Syndical Central

Pour l'organisation syndicale CGT
Monsieur Frédéric ROUX
Délégué Syndical Central

Pour l'organisation syndicale FO
Monsieur Cyril BOULAY
Délégué Syndical Central

Pour l'organisation syndicale SNEC CFE-CGC,
Monsieur Luc TROUILLER
Délégué Syndical Central