

CARREFOUR HYPERMARCHÉS S.A.S.

Projet d'Accord collectif majoritaire en faveur de la mobilité interne et portant plan de départs volontaires

Entre :

La société CARREFOUR HYPERMARCHÉS S.A.S., société par actions simplifiée enregistrée auprès du RCS d'Évry sous le numéro 451.321.335, ayant son siège social ZAE Saint-Guenault - 1 rue Jean Mermoz, BP 75 - 91002 EVRY CEDEX, représentée par Madame Agnès BEKOURIAN, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée aux fins des présentes,

(Ci-après désignée « *CARREFOUR HYPERMARCHÉS* » ou « *la Société* »)

d'une part,

Et :

Les Organisations syndicales représentatives suivantes :

- La Confédération Française Démocratique du Travail (**C.F.D.T.**), représentée par Monsieur Thierry BABOT, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment mandaté,
- Le Syndicat national CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (**S.N.E.C. C.F.E.-C.G.C. Agro**), représenté par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment mandaté,
- La Confédération Générale du Travail (**C.G.T.**), représentée par Monsieur Franck GAULIN, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment mandaté,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes (**F.G.T.A./F.O.**), représentée par Monsieur Dominique MOUALEK, Délégué Syndical National Hypermarchés, dûment mandaté,

(Ci-après désignées « *les Organisations Syndicales* »)

d'autre part,

(Ci-après désignées « *les Parties* »)

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
PARTIE PRELIMINAIRE - RAPPEL DES RAISONS DU PROJET DE REORGANISATION ET EFFECTIFS DE LA SOCIETE	4
RAPPEL DES RAISONS DU PROJET DE REORGANISATION.....	4
PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	7
EFFECTIFS.....	8
GLOSSAIRE.....	9
PARTIE 1 PERIMETRE DE L'ACCORD	11
DETAIL DES SUPPRESSIONS DE POSTES ENVISAGEES	11
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	11
PARTIE 2 CARACTERISTIQUES DU PDV SIMPLIFICATION.....	12
PARTIE 3 NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU VOLONTARIAT PAR CATEGORIES D'EMPLOIS.....	12
PARTIE 4 INFORMATION DES SALARIES SUR LE DISPOSITIF DE VOLONTARIAT.....	12
4.1. INFORMATION COLLECTIVE	13
4.2. INFORMATION INDIVIDUELLE.....	13
PARTIE 5 ACCOMPAGNEMENT PAR L'EQUIPE DE CONSEILLERS	13
5.1. DATE DE MISE A DISPOSITION DE L'EQUIPE DE CONSEILLERS.....	14
5.2. ROLE DE L'EQUIPE DE CONSEILLERS.....	14
5.3. CONFIDENTIALITE	15
5.4. COMPOSITION DE L'EQUIPE DE CONSEILLERS	15
5.5. MOYENS ET LOCALISATION DE L'EQUIPE DE CONSEILLERS	15
5.6. INTERVENTIONS DES CONSEILLERS	16
PARTIE 6 PERIODE D'OUVERTURE DU VOLONTARIAT	18
6.1. VOLONTARIAT A LA MOBILITE INTERNE	18
6.2. VOLONTARIAT AU DEPART	18
PARTIE 7 VOLONTARIAT A LA MOBILITE EXTERNE	19
7.1. ELIGIBILITE DES SALARIES.....	19
7.2. MODALITES DE DEPOT DES CANDIDATURES	20
7.3. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES.....	20
7.4. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	21
7.5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE EXTERNE	22
7.5.1. <i>Congé de reclassement volontaire.....</i>	22
7.5.2. <i>Indemnité différentielle de rémunération.....</i>	25
7.5.3. <i>Aides à la formation</i>	26
7.5.4. <i>Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise</i>	27
7.5.5. <i>Aides aux TPE/PME (moins de 50 salariés) qui embaucheraient des salariés Carrefour</i>	30
7.5.6. <i>Aides à la mobilité géographique</i>	30
PARTIE 8 CONGE DE FIN DE CARRIERE « PDV SIMPLIFICATION ».....	32
8.1. SALARIES ELIGIBLES	32
8.2. CANDIDATURES.....	33
8.2.1. <i>Information sur les droits à retraite par le conseiller Alixio.....</i>	33
8.2.2. <i>Dépôt des candidatures</i>	33
8.3. DATE D'ENTREE EN CFC « PDV SIMPLIFICATION »	33
8.4. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES.....	34
8.5. STATUT SOCIAL PENDANT LE CFC « PDV SIMPLIFICATION »	34
8.6. FIN DU CFC « PDV SIMPLIFICATION » ET DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	35
8.7. ALLOCATION DE REMPLACEMENT.....	35
8.7.1. <i>Montant de l'allocation</i>	35
8.7.2. <i>Versement de l'allocation de remplacement.....</i>	35
8.7.3. <i>Régime social et fiscal.....</i>	36

PARTIE 9	VOLONTARIAT AU DEPART EN RETRAITE « PDV SIMPLIFICATION »	37
9.1.	SALARIES ELIGIBLES	37
9.2.	CANDIDATURES – DATES DE DEPARTS	37
9.2.1.	<i>Information sur les droits à retraite par un conseiller Alixio</i>	37
9.2.2.	<i>Dépôt des candidatures</i>	38
9.2.3.	<i>Examen et validation des candidatures</i>	38
PARTIE 10	VOLONTARIAT A LA MOBILITE INTERNE	39
10.1.	CONDITIONS D'ELIGIBILITE A UNE MOBILITE INTERNE PDV SIMPLIFICATION	39
10.2.	COMMUNICATION DES POSTES DISPONIBLES	39
10.3.	CANDIDATURE DES SALARIES A UNE MOBILITE INTERNE PDV SIMPLIFICATION	40
10.4.	EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES A UNE MOBILITE INTERNE PDV SIMPLIFICATION	41
10.5.	CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	42
10.5.1.	<i>Mobilité au sein de la même société</i>	42
10.5.2.	<i>Mobilité au sein d'une autre société du Groupe CARREFOUR</i>	42
10.6.	MESURES DESTINEES A FAVORISER ET A ACCOMPAGNER LA MOBILITE INTERNE PDV SIMPLIFICATION	42
10.6.1.	<i>Période de découverte</i>	42
10.6.2.	<i>Intégration dans la nouvelle fonction – Période d'adaptation</i>	42
10.6.3.	<i>Formations</i>	42
10.6.4.	<i>Reprise d'ancienneté</i>	44
10.6.5.	<i>Indemnité différentielle de rémunération</i>	44
10.6.6.	<i>Aides à la mobilité géographique</i>	44
10.6.7.	<i>Dispositif d'incitation au passage à temps partiel</i>	46
PARTIE 11	CRITERES DE DEPARTAGE DES CANDIDATURES AU DEPART	49
PARTIE 12	AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE	49
PARTIE 13	INDEMNITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	50
13.1.	INDEMNITES DE DEPART VOLONTAIRE A LA MOBILITE EXTERNE	50
13.2.	INDEMNITES DE DEPART DANS LE CADRE DU CFC OU DU DEPART EN RETRAITE « PDV SIMPLIFICATION »	52
13.3.	INDEMNITE DE DEPART RAPIDE	52
PARTIE 14	CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	53
PARTIE 15	MODALITES D'INFORMATION/CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	54
PARTIE 16	SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DU PDV SIMPLIFICATION	56
16.1.	COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI « PDV SIMPLIFICATION »	56
16.1.1.	<i>Rôle</i>	56
16.1.2.	<i>Composition</i>	56
16.1.3.	<i>Moyens</i>	57
16.1.4.	<i>Réunions et fonctionnement</i>	57
16.2.	SUIVI PAR LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE	57
PARTIE 17	STIPULATIONS FINALES	58
17.1.	DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD	58
17.2.	PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	58

PREAMBULE

Le 08 mars 2018, le Comité Central d'Entreprise de la société CARREFOUR HYPERMARCHÉS a été informé en vue d'être consulté sur les projets suivants:

- un projet de Simplification administrative et de Centralisation Comptable ;
- un projet d'automatisation des stations-services de la Société Carrefour Hypermarchés SAS ;

ci-après le « **Projet de Simplification des PAM et des Stations-services** » ou le « **Projet de Simplification** » .

En accompagnement de ce Projet de Simplification, lequel envisage notamment des suppressions de postes, les Parties sont convenues de privilégier la voie de la négociation collective en vue de la signature d'un accord collectif, conclu aux conditions de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail :

- favorisant la mobilité interne des salariés concernés par ce projet ;
- et portant plan de départs volontaires.

C'est dans ces conditions que l'administration a été informée de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité *via* le portail Internet « PSE-RCC ».

Au terme de plusieurs réunions de négociation en date du 4 avril et du 27 avril 2018, les Parties sont convenues de conclure le présent accord.

La mise en œuvre du présent accord reste subordonnée à sa validation par l'autorité administrative, dans les conditions prévues aux articles L. 1233-57-1 et suivants du Code du travail. En conséquence, le présent accord sera transmis à l'autorité administrative, suite à sa conclusion, aux fins de validation.

PARTIE PRELIMINAIRE - RAPPEL DES RAISONS DU PROJET DE REORGANISATION ET EFFECTIFS DE LA SOCIETE

RAPPEL DES RAISONS DU PROJET DE REORGANISATION

Depuis plusieurs années, le secteur d'activité de la grande distribution en France est en forte transformation.

Dans le contexte macroéconomique français, la situation économique et financière des ménages français détermine en grande partie leurs achats, aussi bien sur les produits non alimentaires que sur les produits alimentaires qui constituent la base de l'offre produit du secteur de la grande distribution.

La France bénéficie d'une fragile embellie économique depuis 2016.

Elle a ainsi connu deux années de hausses consécutives du pouvoir d'achat des ménages, en 2016 et en 2017.

Cependant, pour 2018, l'INSEE prévoit un ralentissement de la croissance de la consommation des ménages, et un niveau de pouvoir d'achat en diminution principalement en réponse au calendrier fiscal.

Depuis 2014, l'augmentation du volume des ventes de Carrefour en France dépasse ou égale son augmentation en valeur. Cette évolution traduit notamment la pression sur les prix.

Carrefour en France doit en effet faire face à une concurrence intense et à l'arrivée de nouveaux acteurs.

La concurrence intense livrée entre les acteurs classiques du secteur de la grande distribution en France et l'arrivée de nouveaux entrants ont entraîné une guerre des prix sur le territoire Français.

Par ailleurs, depuis plusieurs années, les habitudes et comportements des consommateurs ont fortement évolué.

L'évolution des comportements d'achat se caractérise par une volonté de « consommer tout, via tous les canaux, à tout moment ».

Cette volonté se traduit par l'explosion de la digitalisation de la relation client et du e-commerce entraînant de profondes mutations pour les acteurs classiques de la grande distribution et l'arrivée de nouveaux entrants.

De plus, les consommateurs recherchent un mode de consommation plus éthique, souvent pour des raisons de santé et écologiques : « consommer mieux plutôt que de consommer plus ».

En outre, la digitalisation modifie profondément les modes de consommation. Elle a accéléré la demande d'avoir tous les produits à tout moment et via tous les canaux. Des demandes qui forcent les acteurs à se réorganiser et à renforcer et affiner leurs offres en ligne, et à développer des dispositifs innovants.

De plus, les nouvelles attentes de la clientèle en termes d'instantanéité poussent les enseignes à revoir les modalités opérationnelles de vente en intégrant une part d'automatisation : bornes de commande, « self scanning », système de géolocalisation commerciale notamment.

Cette évolution se caractérise en second lieu par un mouvement très clair de retour vers des commerces à taille plus humaine, plus proches d'eux et proposant des produits tenant compte de leurs préoccupations sociales, écologiques et éthiques.

Face à ce constat, le positionnement de Carrefour est fragilisé.

En effet, face à l'évolution rapide des conditions de marché, Carrefour accuse un retard dans l'e-commerce, un positionnement fragilisé face aux acteurs spécialistes, une absence de partenariats stratégiques et une perte de compétitivité face à ses principaux concurrents.

Ces problématiques font perdre des parts de marché au Groupe.

De même l'organisation et les processus de Carrefour restent complexes, peu réactifs et générateurs de coûts additionnels au regard des pratiques de la concurrence.

Ce déficit de compétitivité opérationnel se traduit nécessairement par un positionnement prix défavorable en France au regard de la concurrence.

Carrefour est la seule enseigne sur le marché français à perdre des parts de marché de manière significative, les autres acteurs étant soit en croissance soit en faible retrait.

Dans le même temps, le résultat opérationnel du Groupe en France est en baisse continue depuis 2015 malgré l'augmentation du chiffre d'affaires ce qui traduit de manière structurelle une perte de compétitivité.

Cette dégradation impose d'engager des actions visant à la sauvegarde de compétitivité du secteur d'activité de la grande distribution de Carrefour en France.

Pour cela, Carrefour en France doit dégager les ressources qui lui permettront de financer les nécessaires investissements au regard de la transformation du secteur d'activité.

Sur 2017, les activités Hypermarchés représentent plus de 50% du chiffre d'affaires en France, alors que les Supermarchés représentent 32% du chiffre d'affaires, et la proximité 16%.

La situation de Carrefour Hypermarchés en France se dégrade puisque la Société subit une décroissance continue du Chiffre d'affaires depuis 2007.

De plus, le résultat opérationnel de Carrefour Hypermarchés connaît également une dégradation et devient négatif en 2017.

Au regard de la situation des hypermarchés Carrefour en France telle que décrite précédemment et du contexte dans lequel ils évoluent, il est impératif que Carrefour Hypermarchés en France engage et accélère la mise en œuvre d'actions de manière à participer à la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité de la grande distribution de Carrefour en France.

Ainsi, Carrefour Hypermarchés a pris au cours de l'année 2017 plusieurs initiatives qui se sont traduites par :

- la négociation d'un accord permettant à certains magasins une ouverture le dimanche matin ;
- une volonté de redévelopper du service au sein du libre-service ;
 - o Déploiement du « Projet Carrefour & moi » ;
 - o Développement des « Points Conseils » ;
 - o Diversification des modes d'encaissement.
- la gestion dynamique du parc de magasins avec l'introduction d'un mode de gestion des magasins en Location Gérance ;
- la diversification du modèle de préparation de commande Drive ;

De même, la Direction a démarré fin octobre 2017 une information en vue de la consultation du Comité Central d'Entreprise sur les projets de Simplification administrative et de centralisation comptable (PAM) et de Diversification des modes d'encaissement dans les stations-service.

Le projet de simplification administrative et de centralisation comptable a pour objectif de centraliser les tâches administratives et comptables aujourd'hui assurées dans les hypermarchés, lesquelles seraient reprises par le Centre de Services Partagés (CSP) à Mondeville, comme c'est le cas aujourd'hui pour l'ensemble des autres formats (Supermarchés, Proximité,...).

Cette centralisation doit permettre aux hypermarchés de :

- S'appropriier les bonnes pratiques et de simplifier les processus administratifs et comptables ;
- Redéfinir et simplifier les tâches administratives et comptables en magasin ;
- Garantir la bonne gouvernance comptable en éliminant les écritures depuis le magasin et en garantissant la réciprocité des comptes intragroupes ;
- Faire évoluer le rôle du responsable du Pool Administratif Magasin sur des tâches plus qualitatives orientées contrôle de gestion.

L'objectif du projet est d'automatiser certaines tâches, de renforcer la gouvernance comptable, de dégager du temps pour investir dans la gestion du magasin et réduire ainsi les coûts de distribution.

Par ailleurs, le projet de diversification des modes d'encaissement dans les Stations-services a pour objectif :

- d'assurer un service client 24/24 simple et facile d'utilisation et sécuriser les stations-service

- d'offrir le choix du mode d'encaissement aux clients (rapide ou traditionnel) tout en offrant la possibilité pour le client de payer en espèces 24 h/24 h (y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés) ;
- permettre pour le paiement en espèces une flexibilité entre le montant payé et la dépense effectuée (paiement « libre et sécable », un ticket pouvant servir plusieurs fois) ;
- généraliser le paiement sans contact via les cartes bancaires et les solutions de paiement mobile (Apple Pay, Orange Cash, Fivory,...).

La mise en œuvre du projet aurait pour conséquence l'arrêt des activités d'encaissement stations-services à travers l'hôtesse de caisse stations-services et en conséquence une diminution des coûts d'exploitation stations-services après l'équipement de la totalité des stations-service.

Les projets de simplification administrative et de centralisation comptable d'une part, et de diversification des modes d'encaissement dans les stations-services d'autre part, s'inscrivent pleinement dans la nécessité de poursuivre et accélérer les plans d'action visant à adapter les hypermarchés au regard de la transformation du secteur d'activité en s'appuyant sur les nouvelles technologies au service du client et de l'excellence opérationnelle.

Les motivations de ces projets à l'origine du présent Accord sont présentées et détaillées dans la note d'information remise aux Représentants du personnel dans le cadre de leur consultation au titre des articles L. 2323-31 et suivants du Code du travail.

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

PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La Direction est consciente des conséquences sociales et humaines des projets envisagés, même si ceux-ci apparaissent comme devant contribuer à la nécessaire sauvegarde de la compétitivité de Carrefour Hypermarchés et plus globalement de Carrefour en France.

De ce fait, la Direction a souhaité déployer au plus tôt un dispositif d'information et de communication auprès de l'ensemble des collaborateurs, dispositif qui restera actif tout au long du projet.

Depuis plusieurs années, et en complément des équipes Santé au Travail, des CHSCT et des équipes de management dans leur mission de prévention, Carrefour Hypermarchés met à disposition des salariés un service d'écoute et d'accompagnement psychologique et social, anonyme et confidentiel. Ce dispositif de prévention des risques psychosociaux a vocation à soutenir et aider chaque salarié qui en exprimerait le besoin.

Accessible par téléphone 24 h/24 et 7 j/7, le service d'écoute et d'accompagnement psychologique est constitué d'un réseau de psychologues cliniciens (Psy). Ce service a pour objectif principal d'offrir une écoute active aux salariés, de les informer et de les accompagner vers des solutions appropriées à leur situation.

Numéro vert :

0800.305.023

Le détail des mesures de prévention et de prise en charge des risques psychosociaux a fait l'objet d'une information et d'une consultation des CHSCT.

En outre, la Direction prend l'engagement de tout mettre en œuvre pour rechercher des solutions permettant de minimiser l'impact sur l'emploi en favorisant le repositionnement des salariés au sein de l'Hypermarché et en développant le cas échéant leur employabilité.

Par ailleurs, la Direction prend l'engagement d'accompagner le projet de simplification administrative et de centralisation comptable en organisant des formations à destination des managers et responsables des services concernés.

Les dispositifs et mesures sociales d'accompagnement ont fait l'objet de négociations avec les Organisations Syndicales en vue de la signature du présent Accord collectif majoritaire qui s'articule autour :

- D'un **dispositif d'information et d'accompagnement individualisé** de l'ensemble des collaborateurs concernés ;
- D'un **dispositif d'accompagnement à la mobilité interne et au développement de l'employabilité** interne et le cas échéant externe ;
- D'un **dispositif spécifique à l'attention des collaborateurs en situation de handicap** ;
- D'un **dispositif de départ sur la stricte base du volontariat et des mesures sociales associées.**

EFFECTIFS

Les effectifs de la société CARREFOUR HYPERMARCHES s'élevaient, au 31 décembre 2017 à 59 768 salariés, répartis comme suit :

	Effectif permanent (CDI)	Effectif non permanent (CDD et Alternants)	Effectif CDI+CDD
Total entreprise Carrefour Hypermarchés	56569	3199	59768

Remarques préalables :

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

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

Il est rappelé que ni le Groupe CARREFOUR, ni la société Carrefour Hypermarchés SAS ne peuvent émettre de garantie relative au traitement social et fiscal des sommes et aides prévues par le présent accord.

GLOSSAIRE

Accord cadre

Accord de groupe relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi et/ou d'un Plan de Départs Volontaires, en date du 30 juin 2015

CE

Terme générique pouvant viser, selon le cas, le Comité Central d'Entreprise (CCE) ou le(s) Comité(s) d'établissement(s).

Commission paritaire de suivi PDV Simplification

Commission paritaire de suivi de la mise en œuvre des mesures du PDV Simplification.

Convention de rupture

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

Congé de Fin de Carrière ou CFC PDV « Simplification »

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

CTP ou Congé de Transition Professionnelle

Dispositif de suspension du contrat de travail proposé aux salariés éligibles au Volontariat à la Mobilité Externe justifiant d'une offre d'embauche en CDI en dehors du groupe CARREFOUR

Date de Fin du contrat de travail

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

Date de Départ effectif de la société

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

Départ en retraite PDV « Simplification »

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

Direction

En l'absence de précision spécifique, vise la Direction de Carrefour Hypermarchés SAS.

Equipe d'accompagnement

L'Equipe d'accompagnement est composée de conseillers internes appartenant au Groupe Carrefour (Manager Ressources Humaines, Responsables régionaux ressources humaines -3RH-, conseiller Espace

Emploi) et de conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel, le cabinet ALIXIO.

Groupe CARREFOUR

Ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France.

Livre 1

Document établi en vue de la consultation du CCE et des comités d'établissement sur le projet de PDV Simplification, conformément aux dispositions des articles L. 1233-30 et suivants du Code du travail.

Livre 2

Document établi en vue de la consultation du CCE et des comités d'établissement sur les raisons économiques et financières du projet de simplification des PAM et des Stations-service, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-31 du Code du travail.

PDV Simplification

Plan de Départs Volontaires exclusif accompagnant le projet de simplification des PAM et des Stations-service, et faisant l'objet du présent accord.

Période d'ouverture du Volontariat au départ

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

Projet professionnel immédiat

Projet permettant au salarié de quitter immédiatement l'entreprise (contrat de travail avec prise de poste immédiate auprès d'un nouvel employeur en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois).

Projet professionnel à terme

Projet permettant au salarié de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation et d'un accompagnement en vue d'une nouvelle évolution professionnelle (notamment création ou reprise d'entreprise) ou de bénéficier d'une formation pour obtenir une qualification ou un diplôme en vue d'une reconversion professionnelle (notamment reconversion vers la fonction publique requérant la préparation ou le passage d'un concours).

Salaire de base

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

Salaire plein tarif

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

Salarié en situation de Handicap

Salarié dans au moins une des situations suivantes : RQTH, reconnaissance d'invalidité ou dont l'état de santé a fait l'objet de restrictions médicales par les services de santé au travail.

Salarié handicapés (RQTH)

Concerne exclusivement un salarié ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Responsable régional ressources humaines (3RH)

Un des membres de l'équipe de conseillers, auprès duquel la Direction de l'établissement prend attache lorsque la mobilité du salarié concerne une mobilité entre établissements de la société Carrefour Hypermarchés SAS ou une mobilité entre deux sociétés juridiques distinctes du Groupe Carrefour.

Volontariat au Départ

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

Volontaires directs

Salariés appartenant à une catégorie d'emploi comportant des postes dont la suppression est envisagée dans le cadre du PDV simplification des PAM et des Stations-services tels que définis en annexe 1

Volontaires indirects

Salariés n'appartenant pas à une catégorie d'emploi par le PDV simplification des PAM et des Stations-service, mais dont le départ permettrait, par la libération subséquente de leur poste, la mobilité interne de Volontaires directs sur leur poste.

Volontariat à la Mobilité interne

Volontariat à une Mobilité interne réalisée dans le cadre du PDV Simplification des PAM et des Stations-services et ouvrant droit à des mesures d'accompagnement spécifiques.

Volontariat à la Mobilité externe

Départ volontaire d'un salarié en vue de réaliser un projet professionnel immédiat ou à terme.

Volontariat au Départ en retraite « PDV Simplification »

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

Volontariat au Congé de Fin de Carrière « PDV Simplification »

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

PARTIE 1 PERIMETRE DE L'ACCORD

DETAIL DES SUPPRESSIONS DE POSTES ENVISAGEES

Le projet de Simplification conduirait à envisager la suppression de 495 postes. Le détail de ces suppressions envisagées est précisé en annexe 1 ci-dessous (v. Tableaux n° 2-1 et 2-2 figurant à l'annexe 1 ci-dessous)

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux salariés de la société CARREFOUR HYPERMARCHÉS S.A.S concernés par le Projet de Simplification (v. Tableaux n° 2-1 et 2-2 figurant à l'annexe 1 ci-dessous)

PARTIE 2 CARACTERISTIQUES DU PDV SIMPLIFICATION

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

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

Afin de garantir l'effectivité de cet engagement, il est précisé que les changements d'organisation prévus par les projets de simplification administrative et de centralisation comptable d'une part et de diversification des modes d'encaissement dans les Stations-services d'autre part, ne seront mis en œuvre qu'à la condition que la situation des salariés occupant un emploi dont la suppression est envisagée, ait été préalablement solutionnée :

- soit par une mobilité interne volontaire ;
- soit par un départ volontaire s'inscrivant au titre de l'un des dispositifs prévus par le présent accord.

À défaut, l'emploi des salariés concernés sera maintenu.

Les postes proposés dans le cadre de la mobilité interne volontaire seront, le cas échéant, aménagés afin de tenir compte des restrictions médicales particulières auxquelles peuvent être soumis les salariés concernés.

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 de l'entreprise Carrefour Hypermarchés SAS pendant une durée de 2 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

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

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

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

PARTIE 3 NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU VOLONTARIAT PAR CATEGORIES D'EMPLOIS

L'Annexe 1 présente, le nombre des postes dont la suppression est envisagée, ainsi que leur répartition par catégories d'emplois et établissements.

PARTIE 4 INFORMATION DES SALARIES SUR LE DISPOSITIF DE VOLONTARIAT

Les salariés appartenant à une catégorie d'emploi impactée, employés au sein des établissements concernés par le Projet de Simplification au sein desquels des suppressions de poste sont envisagées, seront informés

dans les conditions suivantes dès l'ouverture de la mise à disposition de l'équipe d'accompagnement des collaborateurs (cf. Partie 5 ci-après).

4.1. INFORMATION COLLECTIVE

A l'issue de la première réunion de chaque Comité d'établissement sur le projet, une réunion d'information collective sera organisée à l'attention des salariés appartenant à une catégorie d'emploi impactée, employés au sein des établissements concernés par le Projet de Simplification au sein desquels des suppressions de poste sont envisagées, sur chacun des établissements.

La Direction s'engage à informer également les salariés absents ou en suspension de contrat de travail et à les convier à la réunion d'information.

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

4.2. INFORMATION INDIVIDUELLE

La Direction informera également de la mise en œuvre du présent accord chaque salarié appartenant à une catégorie d'emploi impactée, employé au sein des établissements concernés par le Projet de Simplification, lors d'un entretien auquel il sera convié, et lui communiquera les coordonnées des conseillers de l'équipe d'accompagnement. Sur la base de ces informations, les salariés pourront contacter ces conseillers afin de solliciter tout complément d'information.

A sa demande, le salarié pourra être accompagné par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement.

Lors de l'entretien individuel d'information, le conseiller informera le salarié en situation de handicap de la possibilité de réaliser un bilan professionnel adapté à sa situation. Le salarié prendra alors contact avec un conseiller Alixio, qui réalisera ce bilan après un ou plusieurs entretiens.

PARTIE 5 ACCOMPAGNEMENT PAR L'EQUIPE DE CONSEILLERS

Pour accompagner les salariés et les orienter dans leur mobilité (tant interne qu'externe) ou dans leur réflexion sur un départ dans le cadre du CFC ou du Départ en retraite « PDV Simplification », il est prévu de mettre à disposition une équipe de conseillers destinée à accompagner les collaborateurs.

Chaque salarié appartenant à une catégorie d'emploi concernée (c'est-à-dire une catégorie comportant des postes dont la suppression est envisagée) sera en préalable reçu par le manager RH, ou par le Responsable RH régional, ou par le Directeur de magasin, pour un premier entretien d'information sur les modalités d'application du présent accord.

Au terme de cet entretien, le salarié pourra alors être orienté vers un conseiller adapté à sa situation.

Cette équipe de conseillers destinée à accompagner les collaborateurs est prévue afin d'accompagner les salariés et les orienter dans leur mobilité interne ou externe (départ volontaire).

5.1. DATE DE MISE A DISPOSITION DE L'EQUIPE DE CONSEILLERS

L'équipe de conseillers étant en charge de la mobilité interne et externe anticipée, les salariés concernés par le PDV pourront y accéder dès la mise en œuvre de celles-ci (voir ci-après)

5.2. ROLE DE L'EQUIPE DE CONSEILLERS

Les principales missions des Conseillers (selon leur affectation –mobilité interne ou externe) seront les suivantes :

- informer les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement dans le cadre du présent accord ;
- constituer et tenir à jour le portefeuille des opportunités d'emplois externes ;
- accompagner les projets professionnels des salariés (*mobilité interne, emploi externe, création ou reprise d'entreprise, formation*) ;
- accompagner dans leurs démarches les salariés souhaitant se porter candidats au Congé de Fin de Carrière ou au Volontariat au Départ en retraite « PDV Simplification » (notamment par la réalisation d'un bilan retraite) ;
- Réalisation d'un bilan retraite spécifique pour les salariés en situation de handicap souhaitant se porter candidats au Congé de Fin de Carrière ou au Volontariat au Départ en retraite « PDV Simplification » (CF Annexe 2). Dans ce cas, les salariés concernés devront s'adresser au conseiller ALIXIO ;
- **Réalisation d'un bilan d'orientation professionnelle spécifique pour les salariés en situation de handicap (CF. Annexe 2). Dans ce cas, les salariés concernés devront s'adresser au conseiller ALIXIO.**

Le Conseiller (selon son affectation –mobilité interne ou externe) accompagnera les salariés en 5 étapes (selon la nature du projet professionnel) :

- accueil/écoute/information et conseil ;
- élaboration et validation du projet professionnel ;
- recherche et positionnement sur les postes disponibles ;
- accès aux opportunités et positionnement sur les offres ;
- accompagnement vers la nouvelle fonction jusqu'à l'intégration ;
- Accompagnement spécifique des salariés en situation de handicap (CF Annexe 2)

L'accès à un conseiller reposera sur le volontariat.

Le salarié concerné bénéficiera de la prise en charge, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR, des frais de déplacement exposés pour se rendre aux entretiens nécessaires avec son conseiller (**ces entretiens devront être réalisés à une distance inférieure ou égale à la distance entre le lieu de travail habituel et le point d'accueil physique du Cabinet Alixio le plus proche**).

Si le salarié en situation de handicap ne peut pas se déplacer, le conseiller ALIXIO pourra se déplacer pour rencontrer le salarié.

Le temps passé à ces entretiens sera considéré comme du temps de travail effectif, dans la limite du temps de travail hebdomadaire contractuel et des heures de travail prévues sur cette journée.

5.3. CONFIDENTIALITE

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

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

Dispositions particulières aux Volontaires Indirects : ceux-ci pourront :

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

5.4. COMPOSITION DE L'EQUIPE DE CONSEILLERS

L'équipe sera composée de conseillers internes appartenant au Groupe Carrefour et de conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel, le cabinet ALIXIO.

Les conseillers internes, membres de l'espace Emploi France, 3RH ou MRH du magasin interviendront au service des salariés volontaires à la mobilité interne : Le MRH sera l'interlocuteur des salariés volontaires à une mobilité interne au sein de l'établissement.

Le 3RH et le conseiller de l'espace Emploi France seront les interlocuteurs des salariés volontaires à une mobilité intra Société Carrefour Hypermarchés ou intra groupe.

Au niveau de chaque établissement, les coordonnées des conseillers internes seront communiquées aux salariés concernés.

Les conseillers externes appartenant au cabinet ALIXIO interviendront au service des salariés volontaires à la mobilité externe, **au départ à la retraite, au CFC**, ou des salariés travailleurs en situation de handicap.

Au niveau de chaque établissement, les coordonnées des conseillers externes seront communiquées. Les entretiens avec les conseillers externes se tiendront dans l'antenne ALIXIO la plus proche de l'établissement ou du domicile du salarié. (CF. Annexe 2)

Des rendez-vous pourront être organisés au sein de l'établissement, ou à proximité, pour les salariés concernés qui le souhaitent.

Si le collaborateur le souhaite, le manager RH pourra être le relais privilégié entre le collaborateur et les autres conseillers.

5.5. MOYENS ET LOCALISATION DE L'EQUIPE DE CONSEILLERS

Les salariés concernés par la mobilité externe et les salariés en situation de handicap qui le souhaiteront seront reçus par les consultants du cabinet ALIXIO dans les locaux de celui-ci, situés à proximité des magasins. **Lorsque le point d'accueil physique du cabinet Alixio est à plus de 35 kilomètres du lieu de travail, le conseiller Alixio pourra se déplacer si le salarié en fait la demande.**

Les salariés pourront prendre rendez-vous avec les consultants d'ALIXIO grâce à un numéro vert.

ALIXIO mettra notamment à la disposition des salariés les moyens suivants :

- espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateur équipé d'Internet et d'un système de gestion des offres ;
- salle de réunion / de formation ;
- documentation professionnelle (annuaires professionnels, journaux et presse régionale, nationale et spécialisée) sous format électronique ou papier selon les lieux ;
- photocopieuse et imprimante.

Les salariés concernés par la mobilité interne pourront prendre rendez-vous avec le MRH (ou le 3RH ou le Directeur de magasin), et bénéficieront s'ils le souhaitent des moyens à disposition du magasin, notamment :

- Accès au site EnvieDeBouger,
- Communication des offres d'emploi disponibles au sein du groupe.

5.6. INTERVENTIONS DES CONSEILLERS

Les salariés concernés par la mobilité interne seront accompagnés par le MRH, ou le 3RH, ou le Directeur de magasin.

Les salariés concernés par la mobilité externe et les salariés en situation de handicap seront accompagnés par le Conseiller d'Alixio.

a.) Entretien d'accueil

Ce premier entretien aura 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 ;
- pour la mobilité externe: inviter le salarié à participer aux animations et ateliers qui seront organisés par le conseiller Alixio.

b.) Bilan d'orientation professionnelle

Le bilan d'orientation professionnelle aura 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 ;

Un bilan d'orientation professionnelle spécifique sera réalisé pour les salariés en situation de handicap (analyse spécifique de leurs besoins, CF. Annexe 2).

c.) Élaboration et validation du projet professionnel

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

d.) Recherche et positionnement sur les postes disponibles

En fonction du projet professionnel travaillé avec son conseiller, un accompagnement sera proposé au salarié visant à :

- lui présenter des offres internes et/ou externes correspondant à son projet professionnel ;
- cibler la prospection en fonction des projets validés ;
- mobiliser des réseaux appropriés (cabinets de recrutement par exemple) ;
- identifier ses savoir-faire spécifiques acquis susceptibles d'intéresser les entreprises qui recrutent ;
- l'aider à détecter et valoriser des compétences spécifiques susceptibles d'intéresser les entreprises ;
- l'accompagner, le cas échéant, dans un projet de reconversion, en tenant compte des besoins du marché du travail local.

e.) Accès aux opportunités et positionnement sur les offres

Les salariés auront accès à l'ensemble des opportunités recueillies, qui seront mises à leur disposition par les conseillers, ou par tout autre moyen (notamment site EnvieDeBouger).

Chaque salarié est actif dans sa recherche et dans l'aboutissement de son projet professionnel. Les conseillers auront pour mission d'informer, d'aider, d'accompagner, mais ils n'ont pas vocation à se substituer au salarié dans sa démarche active de recherche.

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

Une fois la solution professionnelle mise en œuvre, les conseillers suivront 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 bénéficiera de conseils et d'un appui pour surmonter les éventuelles difficultés d'intégration et minimiser les risques d'échec.

g.) Durée d'accompagnement

Les conseillers ALIXIO accompagneront les salariés en congé de reclassement pendant toute la durée de ce congé.

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

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

PARTIE 6 PERIODE D'OUVERTURE DU VOLONTARIAT

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

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

6.1. VOLONTARIAT A LA MOBILITE INTERNE

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

Le Volontariat à la mobilité interne sera ouvert, au sein de chaque établissement, après la consultation du CCE Carrefour Hypermarchés SAS sur la mobilité interne anticipée (sous réserve de l'avis favorable de ce dernier) et la réunion d'information du comité d'établissement concerné.

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

Fin de la période d'ouverture du Volontariat à la Mobilité interne : 31 décembre 2018

6.2. VOLONTARIAT AU DEPART

La Période d'ouverture du **Volontariat au Départ** (Volontariat à la Mobilité externe, Volontariat au Congé de Fin de Carrière « PDV Simplification », Volontariat au départ en retraite « PDV Simplification ») commencera à compter de la décision de validation du DIRECCTE et prendra fin le **31 décembre 2018**.

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

PARTIE 7 VOLONTARIAT A LA MOBILITE EXTERNE

7.1. ELIGIBILITE DES SALARIES

a.) Salariés éligibles

Sont éligibles au Volontariat à la Mobilité externe :

- **les Volontaires Directs**, à savoir les salariés appartenant à une catégorie d'emploi concernée par le Projet de Simplification (c'est-à-dire une catégorie comportant des postes dont la suppression est envisagée v. Annexe 1 Tableau n° 2-1 et 2-2) ;
- **les Volontaires Indirects**, à savoir les salariés n'appartenant pas à une catégorie d'emploi concernée, mais dont le départ permettrait, par la libération subséquente de leur poste, la mobilité interne de Volontaires Directes sur leur poste.

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

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

- être employés en contrat à durée indéterminée, dans un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle telle que visée aux articles L.1237-11 et suivants du code du travail ;
- avoir un projet conduisant **immédiatement** ou **à terme** à une solution professionnelle.

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

Un « **Projet professionnel immédiat** » est un projet qui permet aux salariés de quitter immédiatement l'entreprise (contrat de travail avec prise de poste immédiate auprès d'un nouvel employeur en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois).

Un « **Projet professionnel à terme** » est un projet qui permet aux salariés de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation et d'un accompagnement en vue d'une nouvelle évolution professionnelle (notamment création ou reprise d'entreprise) ou qui permet aux salariés de bénéficier d'une formation pour obtenir une qualification ou un diplôme en vue d'une reconversion professionnelle (notamment reconversion vers la fonction publique requérant la préparation ou le passage d'un concours).

b.) Salariés non éligibles

Nonobstant ce qui précède, ne sont pas éligibles au Volontariat à la Mobilité externe (y compris en tant que Volontaires indirects) les salariés éligibles au Congé de Fin de Carrière « PDV Simplification » et au Départ en retraite « PDV Simplification ».

7.2. MODALITES DE DEPOT DES CANDIDATURES

Préalablement à sa candidature officielle, chaque salarié pourra s'adresser à son conseiller Alixio 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 en fera la demande par écrit (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge) auprès de la Direction de son établissement qui la transmettra au conseiller Alixio.

Ce courrier devra mentionner expressément la demande de départ volontaire, la date souhaitée de Départ effectif (à compter de laquelle le salarié cessera son activité au sein de la société) ainsi que les mesures du présent Plan que le salarié concerné entend solliciter.

Ledit courrier devra par ailleurs décrire le projet professionnel de l'intéressé, qu'il soit immédiat ou à terme, et sera accompagné des pièces permettant d'apprécier la réalité de ce projet.

Les Volontaires Indirects devront, en complément des éléments figurant ci-dessus, donner leur accord à la publication de leur poste sur le site « *enviedebouger.carrefour.fr* ». Cette publication est destinée à susciter d'éventuelles candidatures à une mobilité interne, vers le poste considéré, des salariés appartenant à une catégorie d'emploi impactée employés au sein des établissements concernés par le Projet de Simplification.

Le salarié sera accompagné par le conseiller Alixio 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 Alixio.

7.3. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES

a.) Examen des candidatures

A réception de la candidature, le conseiller Alixio vérifiera, en concertation avec la Direction de l'établissement que :

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

Le salarié volontaire ayant finalisé l'élaboration de son projet professionnel sera tenu informé par écrit de la suite donnée à sa candidature, dans un délai de **30 jours maximum suivant le dépôt de sa candidature**.

Les candidatures seront validées dans la limite du nombre de postes supprimés de chaque catégorie d'emploi concernée¹ au sein de chaque établissement impacté par les Projets de simplification ou, sous réserve de l'accord de la Direction, du nombre total de postes ouverts au Départ volontaire au niveau de l'ensemble de l'Entreprise.

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.

¹ En tenant compte des candidatures validées dans le cadre des autres dispositifs de Volontariat.

En effet, ni la Direction, ni les conseillers Alixio 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 toute difficulté qu'ils rencontreraient dans la constitution de leur dossier de candidature ou dans le traitement de leur candidature, notamment en cas de rejet de celle-ci.

7.4. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

En cas de validation de la candidature, une Convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique (la « **Convention de rupture** ») sera remise par la Direction de l'établissement en deux exemplaires en main propre au salarié.

Celui-ci disposera alors d'un délai de **72 heures** pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à la direction.

L'adhésion au congé de reclassement volontaire sera proposée dans la Convention de rupture. Le salarié disposera d'un délai de **huit jours calendaires** à compter de la signature de la Convention de rupture pour accepter ou refuser le congé du reclassement. Un bulletin d'adhésion sera joint à cette fin.

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 (date à compter de laquelle le salarié cessera son activité au sein de la société) ;
- les sommes qui seront versées au titre de la rupture du contrat de travail.

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

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

➤ Date de Fin du contrat de travail

La date de Fin du contrat de travail correspondra :

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

➤ Date de Départ effectif

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

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

c.) Modalités de départ propres aux salariés protégés

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

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

d.) Priorité de réembauche

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

7.5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE EXTERNE

7.5.1. Congé de reclassement volontaire

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

Son principe repose sur des engagements réciproques entre le salarié et le cabinet d'accompagnement Alixio. En cas d'adhésion au congé de reclassement volontaire, une convention tripartite sera signée entre le salarié, la Société et le cabinet Alixio mentionnant ces engagements réciproques.

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

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

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité prévues par le présent accord recevront, à l'issue de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, un document d'information relatif aux conditions de mise en œuvre du congé de reclassement volontaire. Ce dernier précisera l'objet du congé, la nature des prestations auxquelles le salarié peut avoir accès ainsi que le statut, les modalités de rémunération et les garanties sociales qui y sont liées.

Au-delà de cette simple information, le salarié intéressé par ce dispositif pourra recevoir sur simple demande auprès du conseiller Alixio une information plus complète sur le mécanisme de congé de reclassement.

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

Le salarié disposera d'un délai de **quinze jours calendaires** à compter de la signature de la Convention de rupture d'un commun accord, pour accepter ou refuser le congé de reclassement volontaire. Un bulletin d'adhésion lui sera transmis à cet effet. L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement.

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

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

Tout salarié dont la candidature au Volontariat à la Mobilité externe a été validée se verra proposer les services du conseiller Alixio 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 son conseiller Alixio 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 le conseiller Alixio 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 le conseiller Alixio sera égale à celle du congé de reclassement. Elle pourra toutefois être prolongée dans les conditions prévues au 5.6 ci-dessus.

c.) Durée du congé de reclassement volontaire

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

- pour les salariés porteurs d'un Projet professionnel immédiat (tel que défini au 7.1 ci-dessus) : la durée est fixée à **6 mois maximum** ;
- pour les salariés porteurs d'un Projet professionnel à terme (tel que défini au 7.1 ci-dessus), la durée varie en fonction de l'âge et de la nature du projet :
 - Formation et accompagnement en vue d'une évolution ou d'une reconversion professionnelle : **9 mois** (portés à **15 mois** pour les salariés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH)) ; si la formation a pour objectif d'obtenir un diplôme ou une certification : **12 mois** (portés à **18 mois** pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH)) ;
 - Création ou reprise d'entreprise : **12 mois** (portés à **18 mois** pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH)).

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

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

➤ Période correspondant à la durée du préavis

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

➤ Période excédant la durée du préavis

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

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

e.) Statut social

➤ Couverture maladie et retraite du régime de Sécurité Sociale

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

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

➤ Retraite Complémentaire ARRCO-AGIRC

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

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

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

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

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

➤ Congés payés

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

➤ Remise sur Achats

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

f.) Fin anticipée du congé de reclassement volontaire

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

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

Le salarié pourra alors opter :

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

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

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

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

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

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

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

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

7.5.2. Indemnité différentielle de rémunération

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

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

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

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

7.5.3. Aides à la formation

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

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

Il est mis en place un budget global « formation », d'un montant de 4 950 000 € **hors taxe**, 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.

La Direction s'assurera du respect du Budget Mutualisé.

➤ Conditions communes à toutes les formations

- le projet devra avoir été validé par le conseiller, en concertation avec la Direction des Ressources humaines ;
- la formation devra être dispensée par un organisme dûment agréé par le Groupe CARREFOUR ;
- le financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée et les sommes requises seront directement versées à l'organisme de formation.

➤ Formation d'adaptation

Ce type de formation a pour objet de permettre une adaptation rapide du salarié à son futur poste.

Les frais pédagogiques seront pris en charge dans la limite de **5.000 € HT**.

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

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

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

➤ Formation de reconversion vers un nouveau métier

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

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

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

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

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

Il est par ailleurs précisé que :

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

7.5.4. Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Les salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise bénéficieront de l'appui spécifique défini ci-après.

a.) Bénéficiaires

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle de l'entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle ou en société.

En cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise c'est-à-dire :

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille avec au moins 35 % à titre personnel (dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise par deux salariés Carrefour, la condition de 50% sera appréciée en additionnant la participation au capital des deux salariés (et celle des membres de leur famille), il en sera de même pour l'appréciation de la condition de 35% de participation à titre personnel) ;
- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, que ce soit seul ou en famille avec au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

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

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

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

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

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

L'indemnité visée ci-dessus est majorée :

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

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité différentielle de rémunération prévue à l'article 7.5.2. 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.

Il est précisé que l'acceptation de la candidature au vu du projet de création ou reprise d'entreprise ne saurait être analysée comme constituant une validation de la faisabilité ou de la pérennité du projet de création ou de reprise d'entreprise.

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

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

d.) Prêt gratuit à l'entreprise créée

L'entreprise créée ou reprise par un salarié peut bénéficier d'un prêt à taux zéro d'un montant maximum de **20.000 €**.

Ce montant est porté à **40.000 €** :

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

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

- justification de l'immatriculation de l'entreprise ;

- justification des dépenses d'investissement objet du prêt (*factures fournisseurs pro forma*).

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

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

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

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

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

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

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

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

➤ Formation d'adaptation

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

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

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

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

➤ Formation de reconversion

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

La Société prendra en charge les frais suivants dans le cadre de ces actions de formation qui devront être validées par le conseiller Alixio :

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

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

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

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

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

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

7.5.5. Aides aux TPE/PME (moins de 50 salariés) qui embaucheraient des salariés Carrefour

Les entreprises extérieures de moins de 50 salariés qui embaucheraient en CDI un salarié ayant quitté le Groupe CARREFOUR dans le cadre du PDV Simplification bénéficieront du remboursement des charges patronales pendant 6 mois.

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

Lorsque cette embauche concernera un salarié handicapé (RQTH) ayant quitté le Groupe CARREFOUR dans le cadre du PDV Simplification, ces entreprises bénéficieront du versement d'une subvention de **5.000 € HT en plus de la mesure de remboursement des charges patronales décrite ci-dessus**

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

7.5.6. Aides à la mobilité géographique

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

distances et des temps de trajet, les indications figurant sur le site Mappy Itineraire (<https://fr.mappy.com/itineraire>) feront foi.

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

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

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

Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR.

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

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

c.) Indemnité d'installation dite « prime de rideau »

Dans un délai maximum de 3 mois suivant l'installation, une indemnité d'un mois de salaire mensuel brut de base et qui ne peut être inférieure à **2.500 € brut** si applicable est versée au salarié concerné par le déménagement, sur présentation de justificatifs.

PARTIE 8 CONGE DE FIN DE CARRIERE « PDV SIMPLIFICATION »

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 **36 mois**), tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement.

Afin d'éviter toute confusion avec les comptes « Congé de Fin carrière » existants au sein de la société Carrefour Hypermarchés SAS, ce dispositif est dénommé « Congé de Fin de Carrières « PDV Simplification » ou « CFC PDV Simplification ».

8.1. SALARIES ELIGIBLES

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

- a) répondre aux critères d'éligibilité et aux conditions du Volontariat à la Mobilité externe, tels que définis à l'article 7.1. ci-dessus (à l'exception de la condition liée à l'exigence d'un Projet professionnel immédiat ou à terme) ;
- b) être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein² au plus tard dans un délai de **36 mois** suivant la date d'entrée en CFC « PDV Simplification » (telle que définie au 8.3 ci-après), laquelle ne pourra en principe être postérieure au **31 décembre 2018** ;

Pour l'appréciation de la durée maximum de 36 mois prévue ci-dessus :

- Il sera tenu compte, le cas échéant, des trimestres d'assurance vieillesse pouvant être rachetés par le salarié grâce aux aides prévues ci-après. Dans cette situation la validation de la candidature sera conditionnée à l'engagement du salarié de procéder à ce rachat dans les meilleurs délais ;
 - L'entrée en CFC « PDV Simplification » pourra être différée au-delà du 31 décembre 2018 lorsque l'utilisation des droits détenus sur le CET et/ou des congés payés avant l'entrée en CFC « PDV Simplification » permettra au salarié de faire le « pont » entre (i) la date à laquelle il cessera d'exercer son activité (au plus tard le 31 décembre 2018) et (ii) la date d'entrée en CFC « PDV Simplification » (à 36 mois maximum de sa retraite à taux plein). Dans ce cas, les congés payés devront être liquidés en priorité et les éventuels délais de prévenance prévus par les accords applicables ne seront pas opposables au salarié.
- c) s'engager à liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à la date à laquelle ils seront en mesure d'en bénéficier à taux plein, cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord.

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

² Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée, notamment dans le cadre du dispositif « carrières longues » (CSS, art. L.351-1-1).

8.2. CANDIDATURES

8.2.1. Information sur les droits à retraite par le conseiller Alixio

Les salariés souhaitant se porter candidats au CFC « PDV Simplification » bénéficieront d'entretiens individuels avec un Conseiller Alixio 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 « PDV Simplification »).

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 la période de volontariat.

Un bilan retraite spécifique pourra être établi à compter de 54 ans révolus pour les salariés en situation de handicap souhaitant se porter candidat au CFC « PDV Simplification » (CF Annexe 2).

8.2.2. Dépôt des candidatures

Le salarié souhaitant bénéficier du CFC « PDV Simplification » devra déposer son dossier de candidature auprès de sa direction qui le transmettra au conseiller Alixio.

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

Les candidatures pourront être déposées pendant la période d'ouverture du Volontariat au Départ (cf. Partie 6.2. ci-dessus), dont il est rappelé qu'elle commencera à compter de la décision de validation du DIRECCTE et se terminera le 31 décembre 2018.

8.3. DATE D'ENTREE EN CFC « PDV SIMPLIFICATION »

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

Elle interviendra à l'expiration d'un délai de **10 jours** ouvrés suivant la signature par le salarié de la proposition d'adhésion au CFC « PDV Simplification ».

Elle sera toutefois différée dans l'hypothèse où le salarié, au terme de ce délai de **dix** jours serait à plus de 36 mois de la date à laquelle il pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein : dans cette situation, la date d'entrée en CFC sera reportée jusqu'au jour où le salarié remplit cette condition.

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

En tout état de cause la date d'entrée en CFC « PDV Simplification » ne pourra être ni postérieure au 31 décembre 2018 (sous réserve de l'exception prévue ci-dessus en cas d'utilisation des droits du CET et/ou des congés payés), ni antérieure à une période de 36 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

8.4. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES

A réception de la candidature, le conseiller Alixio, en concertation avec la Direction de l'établissement, 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 dans chaque catégorie d'emploi concernée au sein de chaque établissement impacté par les Projets de simplification ³ ou, sous réserve de l'accord de la Direction, du nombre total de postes ouverts au Volontariat au Départ au niveau de l'Entreprise. En cas de candidatures en surnombre dans la catégorie d'emploi concernée, il sera fait application des critères de sélection prévus ci-après (cf. Partie 11).

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

En cas de validation de la candidature, le salarié recevra une proposition d'adhésion au CFC « PDV Simplification » 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 **10 jours ouvrés** pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à sa Direction.

8.5. STATUT SOCIAL PENDANT LE CFC « PDV SIMPLIFICATION »

Le contrat de travail sera suspendu à compter de l'entrée en CFC « PDV Simplification » 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.

➤ Congés payés

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

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

➤ Retraite de base et retraite Complémentaire ARRCO-AGIRC

Afin d'éviter que le départ en CFC « PDV Simplification » 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.

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

Les salariés en CFC « PDV Simplification » continueront également de bénéficier des régimes de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » et de frais de santé applicables au sein de la Société. 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.

➤ Remise sur Achats

Pendant la durée de son congé **de fin de carrière**, le salarié conservera le bénéfice de la remise sur achats dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

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

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

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

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

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

8.7. ALLOCATION DE REMPLACEMENT

8.7.1. Montant de l'allocation

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

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

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

8.7.2. Versement de l'allocation de remplacement

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

8.7.3. Régime social et fiscal

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

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

PARTIE 9 VOLONTARIAT AU DEPART EN RETRAITE « PDV SIMPLIFICATION »

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} avril 2019** de prendre leur retraite en bénéficiant d'une indemnité de départ plus avantageuse que celle dont ils auraient bénéficié dans le cadre d'un départ en retraite « classique » (cf. 13.2 ci-après).

9.1. SALARIES ELIGIBLES

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

- répondre aux critères d'éligibilité et aux conditions du Volontariat à la Mobilité externe, tels que définis à l'article 7.1. ci-dessus (à l'exception de la condition liée à l'exigence d'un Projet professionnel immédiat ou à terme) ;
- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein⁴ au plus tard le 1^{er} avril 2019

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

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

9.2. CANDIDATURES – DATES DE DEPARTS

9.2.1. Information sur les droits à retraite par un conseiller Alixio

Les salariés souhaitant se porter candidats au Volontariat au Départ en retraite « PDV Simplification » bénéficieront d'entretiens individuels avec un conseiller Alixio 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 la période de volontariat.

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

Un bilan retraite spécifique pourra être établi, à compter de 54 ans révolus, pour les salariés en situation de handicap souhaitant se porter candidat au Départ en retraite « PDV Simplification » (CF Annexe 2).

9.2.2. Dépôt des candidatures

Le salarié devra déposer son dossier de candidature **selon un processus électronique sécurisé** qui lui sera explicité par le conseiller Alixio.

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

Les candidatures pourront être déposées pendant la période d'ouverture du Volontariat au Départ (cf. Partie 6.2. ci-dessus), dont il est rappelé qu'elle commencera à compter de la décision de validation du DIRECCTE et se terminera le 31 décembre 2018.

9.2.3. Examen et validation des candidatures

A réception de la candidature, le conseiller Alixio 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 chaque catégorie d'emploi concernée au sein de chaque établissement impacté par les Projets de simplification⁵ ou, sous réserve de l'accord de la Direction, du nombre total de postes ouverts au Départ Volontaire au niveau de l'ensemble de l'Entreprise. En cas de candidatures en surnombre dans la catégorie d'emploi concernée, il sera fait application des critères de départage prévus ci-après (cf. Partie 11).

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

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

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).

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

PARTIE 10 VOLONTARIAT A LA MOBILITE INTERNE

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

La Direction s'engage à attacher une importance particulière aux salariés affectés à une activité dont la suppression est envisagée. Ces salariés seront considérés comme prioritaires dans l'accompagnement par l'équipe de conseillers et dans les postes à pourvoir au sein du Groupe Carrefour.

10.1. CONDITIONS D'ELIGIBILITE A UNE MOBILITE INTERNE PDV SIMPLIFICATION

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

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

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

- sa mobilité volontaire doit permettre de libérer un poste au profit d'un Volontaire direct ;
- les compétences requises par le poste du Volontaire indirect peuvent être obtenues par un Volontaire direct, soit immédiatement, soit après une courte formation d'adaptation d'une durée de 12 semaines maximum ;
- le Volontaire direct doit avoir définitivement accepté la Mobilité interne sur le poste libéré par le Volontaire indirect.

Conditions additionnelles et cumulatives requises pour tous les candidats à une Mobilité interne :

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

10.2. COMMUNICATION DES POSTES DISPONIBLES

À titre spécifique et conformément à l'engagement pris par la Direction en réunion de CCE, il sera proposé à chaque salarié concerné (c'est-à-dire appartenant à une catégorie d'emploi où des suppressions de postes sont envisagées) au moins un poste au sein de l'établissement dans lequel il est employé, à condition que le salarié se déclare volontaire à la mobilité.

Le salarié disposera d'un délai de 2 semaines pour faire part de sa décision quant à cette proposition de repositionnement. L'absence de réponse dans le délai imparti sera considérée comme une réponse négative.

Par ailleurs, toutes les ressources prévues par l'accord de maintien dans l'emploi dit Mission Handicap du 15 mai 2017, notamment en cas de nécessité d'aménagement de poste, pourront être mises en œuvre.

Les salariés pourront consulter la liste des postes disponibles au sein du Groupe CARREFOUR sur le site EnvieDeBouger. 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.

Par ailleurs, il sera proposé à chaque salarié concerné et en situation de handicap au moins un poste au sein de l'établissement dans lequel il est employé, à condition que le salarié se déclare volontaire à la mobilité, et que la procédure décrite ci-après ait été suivie.

Lors de l'entretien individuel d'information, le conseiller informera le salarié en situation de handicap de la possibilité de réaliser un bilan professionnel adapté à sa situation. Le salarié prendra alors contact avec un conseiller Alixio, qui réalisera ce bilan après un ou plusieurs entretiens.

Le conseiller Alixio transmettra les conclusions de ce bilan à la Direction de l'établissement, en veillant à préserver le caractère de confidentialité des données transmises.

La Direction de l'établissement prendra attache avec les services de santé au travail, afin de convenir d'un entretien du salarié avec le médecin du travail, aux fins de déterminer d'éventuelles préconisations en matière de restrictions médicales, et de poste. A cette occasion, la Direction de l'établissement transmettra aux services de santé au travail les conclusions du bilan professionnel du salarié, ainsi que les coordonnées du conseiller Alixio du salarié, afin que le médecin du travail puisse échanger avec le conseiller si nécessaire.

La Direction de l'établissement réunira une plateforme d'établissement (Cf Annexe 3), afin de rechercher les opportunités de postes adaptés et/ou d'aménagements de poste susceptibles d'être proposées au sein de l'établissement. En outre sont prévus les dispositifs spécifiques prévus dans l'annexe 2 du présent accord.

Un poste pourra alors lui être proposé, dans les mêmes conditions qu'énoncées précédemment.

10.3. CANDIDATURE DES SALARIES A UNE MOBILITE INTERNE PDV SIMPLIFICATION

Le salarié devra déposer sa candidature par écrit daté auprès de la Direction de l'établissement, en précisant la nature de son projet professionnel.

Le courrier de candidature devra préciser le poste auquel il souhaite postuler dans le cadre de la mobilité volontaire interne.

Le cas échéant, le candidat pourra communiquer à la Direction de l'établissement un *curriculum vitae* actualisé ainsi que les justificatifs de toute formation et/ou validation des acquis et de l'expérience effectuée depuis son embauche.

La Direction de l'établissement accusera réception de sa candidature. Cet accusé de réception ne saurait constituer pour autant l'acceptation de la candidature du salarié, laquelle doit faire l'objet d'un examen préalable dans les conditions ci-après.

Le candidat à une Mobilité interne PDV Simplification pourra également déposer sa candidature sur le site EnviedeBouger. Dans ce cas, il en informera sa hiérarchie.

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

Une attention particulière sera apportée aux candidatures émanant de salariés en situation de handicap qui, en cas de candidatures multiples sur les postes disponibles, seront prioritaires pour les occuper sous réserve de la possibilité d'adapter le poste de travail à leur handicap. Il leur sera maintenu, dans la mesure du possible, les aménagements dont ils bénéficiaient sur leur poste de travail avant mobilité interne. (CF Annexe 2)

10.4. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES A UNE MOBILITE INTERNE PDV SIMPLIFICATION

A réception de la candidature, la Direction de l'établissement vérifiera :

- que le salarié a déposé sa candidature dans les délais impartis.
- que le salarié remplit les conditions pour pouvoir être qualifié de Volontaire Direct ou de Volontaire Indirect ;
- l'exhaustivité des informations et documents fournis à l'appui de sa candidature.

Les candidatures seront validées dans la limite du nombre de postes supprimés dans chaque catégorie d'emploi concernée au sein de chaque établissement impacté par les Projets de simplification⁶ ou, sous réserve de l'accord de la Direction, du nombre total de postes ouverts au Volontariat au Départ au niveau de l'Entreprise.

Les volontaires à la mobilité interne dont la candidature remplit les conditions susvisées seront reçus par un membre représentant la Direction ou un membre de la Direction de l'établissement afin d'évoquer les caractéristiques de leur candidature et les hypothèses envisageables.

Les candidatures à la mobilité interne seront ensuite examinées par la Direction de l'établissement, la hiérarchie du salarié et, le cas échéant, les représentants de la société dans laquelle se trouve le poste à pourvoir. Cet examen portera sur l'adéquation du profil du candidat au poste à pourvoir et permettra de définir les mesures de formation éventuellement nécessaires.

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 du conseiller et ou des RH de proximité.

Le salarié volontaire à une Mobilité interne PDV Simplification 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.

⁶ En tenant compte des candidatures validées dans le cadre des autres dispositifs de Volontariat.

10.5. CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

10.5.1. Mobilité au sein de la même société

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

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

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

10.6. MESURES DESTINEES A FAVORISER ET A ACCOMPAGNER LA MOBILITE INTERNE PDV SIMPLIFICATION

10.6.1. Période de découverte

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une Mobilité interne PDV Simplification validée par le conseiller, le salarié concerné pourra demander à découvrir le nouveau métier envisagé par le biais d'une période de découverte d'une durée maximale de 5 jours.

Les frais afférents seront pris en charge par la société d'origine dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR.

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

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

Durant cette période d'adaptation, le salarié restera rattaché administrativement à sa société d'origine. Il continuera ainsi à bénéficier de son statut social et de sa rémunération habituels.

Au terme de cette période, un bilan sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines de la société d'accueil permettant aux deux parties de confirmer leur décision ou de se rétracter. Une copie de ce bilan sera adressée à la Direction de l'établissement du service ou de la société d'origine.

En cas de rétractation, le salarié pourra, s'il le souhaite, postuler à un autre poste dans le cadre du PDV Simplification, sous réserve d'en remplir les conditions.

10.6.3. Formations

Des programmes de formation d'adaptation ou de reconversion professionnelle individuelle, tel que définis ci-dessous pourront être mis en place.

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

a.) Formation d'adaptation

L'accès à un nouveau poste de travail peut être conditionné à la maîtrise de connaissances techniques et/ou de méthodes de travail spécifiques au poste ainsi qu'à l'amélioration des compétences.

La société 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 le conseiller en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné sur un poste identifié.

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

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

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

- frais pédagogiques : montant maximal de **5.000 € HT** ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de **10.000 € HT** dans la limite du Budget Mutualisé défini au 7.5.3 ci-dessus.
A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de 10.000 € pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission paritaire de suivi.
- 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 le conseiller. 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 le conseiller en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné.

Le financement sera accordé par la Direction sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés et les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu. Dans ce cas, les frais de formation seront pris en charge dans les conditions suivantes :

- frais pédagogiques : montant maximal de **14.000 € HT** auquel peuvent s'ajouter les droits acquis au titre du DIF/CPF ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de **28.000 € HT** dans la limite du Budget Mutualisé.
A titre exceptionnel un dépassement de ce plafond de 28.000 € pourra être autorisé sous réserve de l'avis favorable de la Commission paritaire de suivi.
- frais éventuels de transport, d'hébergement et de restauration pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

10.6.4. Reprise d'ancienneté

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

10.6.5. Indemnité différentielle de rémunération

Le salarié dont la Mobilité interne PDV Simplification 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 12 premiers mois dans son nouvel emploi.

Ce différentiel fera l'objet de deux versements :

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

10.6.6. Aides à la mobilité géographique

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

a.) Voyage de reconnaissance

Le salarié s'engageant dans une mobilité géographique bénéficiera :

- d'un crédit de 3 jours de congés exceptionnels rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil ;
- de la prise en charge des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement pour le salarié et son conjoint⁷ le cas échéant, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France.

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

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

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

Durant la période d'adaptation telle que visée à l'article 10.6.2. ci-dessus, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié seront pris en charge sur justificatifs selon les modalités suivantes et dans la limite du barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR : frais d'hôtel ou loyer d'un logement (formule la plus économique), un A/R hebdomadaire pour rentrer à son domicile.

⁷ En application du présent accord, le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

d.) Mesures après Mobilité interne définitive sans déménagement➤ Prise en charge du coût supplémentaire de transport

Les salariés en mobilité géographique bénéficieront sur justificatifs d'une prise en charge de leurs coûts supplémentaires de transport dans la limite de 100 km sur la base d'un aller/retour quotidien pour une période maximale de 12 mois (*sur la base des conditions de remboursement de frais en vigueur au sein du Groupe CARREFOUR en France et sur justificatifs*).

➤ Indemnité de mobilité

Une indemnité correspondant à **3 mois** de salaire mensuel brut de base sera versée aux salariés dont la demande de Mobilité interne PDV Simplification aura été validée et dûment formalisée.

Cette indemnité ne se cumule pas avec les éventuels dispositifs existant déjà dans la société d'origine ou dans la société d'accueil et destinés à accompagner ou inciter à la Mobilité interne.

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

e.) Mesures après Mobilité interne définitive avec déménagement

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

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

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

➤ Prise en charge de la recherche du nouveau logement

Le salarié bénéficiera des mesures suivantes :

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

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

➤ Indemnité forfaitaire de double résidence

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

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

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

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

Lorsque le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société d'origine prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR.

En outre, le salarié bénéficie de 3 jours de congés exceptionnels payés.

➤ Indemnité d'installation dite « prime de rideau »

Dans un délai maximum de 3 mois suivant l'installation, une indemnité d'un mois de salaire mensuel brut de base et qui ne peut être inférieure à **2.500 € brut** est versée au salarié concerné par le déménagement, sur présentation de justificatifs.

➤ Aide à l'emploi du conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, ce dernier peut bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi par un conseiller Alixio pendant 6 mois.

Cette assistance prendra la forme suivante :

- élaboration ou mise à jour du CV ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- mise à disposition d'offres locales d'emploi ;
- actions de formations d'adaptation validées par un conseiller Alixio dans la limite de **1.000 € HT**.

➤ Indemnité de mobilité interne

Une indemnité correspondant à **5 mois de salaire mensuel brut de base** sera versée aux salariés dont la demande de Mobilité interne PDV Simplification aura été validée et dûment formalisée.

Cette indemnité ne se cumule pas avec les éventuels dispositifs existant déjà dans la société d'origine ou dans la société d'accueil et destinés à accompagner ou à inciter à la Mobilité interne.

Elle sera versée à l'issue de la période d'adaptation.

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

10.6.7. Dispositif d'incitation au passage à temps partiel

a.) Bénéficiaires du dispositif de passage à temps partiel

Un salarié concerné ou non par le PDV Simplification peut se porter volontaire pour réduire la durée contractuelle de son temps de travail.

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

- être titulaire d'un contrat de travail à temps complet et à durée indéterminée au sein d'un établissement compris dans le champ d'application du présent accord ;
- permettre à lui seul, ou conjugué avec un autre salarié volontaire pour ce dispositif, la mobilité d'un salarié appartenant à une des catégories d'emplois concernées par des suppressions ;
- accepter, sur la base du volontariat, de réduire, pendant une durée minimale de 36 mois, la durée contractuelle de son temps de travail dans une proportion d'au moins 20%, dans le respect des

dispositions légales relatives à la durée minimale de travail des salariés à temps partiel (soit une durée hebdomadaire minimale de travail de 24 heures en l'état de la législation) ;

- formaliser la réduction de son temps de travail par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

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 36 mois maximum, sur une assiette correspondant au salaire à temps plein reconstitué du salarié. La société prend en charge le différentiel de cotisations entre la rémunération à temps partiel et l'ancienne rémunération à temps plein.

Ce maintien des cotisations est soumis aux conditions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de départ à la retraite du salarié pendant la période de travail à temps partiel, les indemnités de départ seront calculées sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué dans la limite de 10 années.

b.) Indemnité différentielle liée au passage à temps partiel

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

Le montant de celle-ci sera égal soit à la différence entre le salaire net⁸ mensuel perçu avant la réduction de son temps de travail par le salarié et le nouveau salaire net mensuel ainsi réduit multiplié par 24 mois, soit à la différence entre le Salaire plein tarif avant la réduction de son temps de travail par le salarié et le nouveau Salaire plein tarif ainsi réduit multiplié par 24 mois, le calcul le plus favorable étant retenu.

Il sera versé en deux fois :

- la 1^{ère} moitié versée au salarié avec le bulletin de salaire du premier mois effectué à temps réduit ;
- La 2^{nde} moitié versée au terme des 12 premiers mois effectués à temps réduit.

En cas de retour anticipé du salarié, à sa demande, à une base horaire hebdomadaire de travail supérieure ou en cas de départ du salarié du Groupe, l'indemnité sera réduite au *pro rata temporis* de la période non effectuée à temps partiel.

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

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

Tout salarié de 57 ans et plus, dont la réduction du temps de travail permettra, à elle seule ou conjuguée à d'autres réductions du temps de travail, la Mobilité interne d'un salarié appartenant à une des catégories d'emplois 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 ou au Manager Ressources Humaines de l'établissement concerné.

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.

⁸ 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).

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

- d.)** 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. **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 :

- soit le salaire mensuel moyen net perçu au cours des 12 derniers mois entiers précédant la signature de son nouveau contrat de travail (hors bonus ou prime à caractère variable non mensuelle) et le nouveau salaire mensuel net ainsi réduit, multiplié par le nombre de mois restant à courir jusqu'à la date d'ouverture des droits du salarié à liquider sa retraite à taux plein du régime général ;
- soit le Salaire plein tarif perçu au cours des 12 derniers mois entiers précédant la signature de son nouveau contrat de travail et le nouveau Salaire plein tarif ainsi réduit, multiplié par le nombre de mois restant à courir jusqu'à la date d'ouverture des droits du salarié à liquider sa retraite à taux plein du régime général,

le calcul le plus favorable étant retenu.

Cette indemnité est versée au salarié en plusieurs fois

- le premier quart avec son bulletin de paie du 1^{er} mois effectué à temps réduit ;
- le deuxième quart un an plus tard, sous réserve du maintien de son activité à temps réduit ;
- le troisième quart deux ans plus tard, sous réserve du maintien de son activité à temps réduit.

En tout état de cause, quel que soit le nombre de mois restant à courir jusqu'à la date d'ouverture des droits à liquider la retraite le solde de l'indemnité est versé sur le bulletin de solde de tout compte du salarié établi à l'occasion de son départ en retraite et sous réserve du maintien, jusqu'à cette date, de son activité à temps réduit.

En cas de non-respect de son engagement de partir à la retraite le dernier jour du mois au cours duquel il peut bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale, le salarié concerné devra rembourser le montant de l'indemnité différentielle qui lui aura été versée en application des dispositions du présent article.

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

Cette indemnité ne peut pas se cumuler avec le différentiel de rémunération interne prévu à l'article 10.6.5. ci-dessus.

- e.) Possibilité de retour à la base contrat initiale pour un salarié bénéficiaire du dispositif de passage à temps partiel**

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la Direction de l'établissement dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande,

l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente.

Le retour à la base contrat initiale fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail.

Lorsque le salarié repasse à temps plein, il ne bénéficie plus de l'indemnité différentielle, celle-ci étant proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps partiel. De même, le salarié qui reprend son temps partiel initial, antérieur au temps partiel accordé dans le cadre du présent accord, ne bénéficie plus de l'indemnité différentielle.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

PARTIE 11 CRITERES DE DEPARTAGE DES CANDIDATURES AU DEPART

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

PARTIE 12 AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE

Le salarié âgé de 57 ans ou plus quittant l'entreprise dans le cadre du Volontariat au Départ pourra bénéficier, s'il en fait la demande et s'il remplit les conditions requises par les dispositions légales applicables, d'une participation de l'entreprise au versement qu'il effectue auprès de l'Urssaf ou de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) en vue de racheter des trimestres.

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

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

PARTIE 13 INDEMNITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

13.1. INDEMNITES DE DEPART VOLONTAIRE A LA MOBILITE EXTERNE

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

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

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

a.) Indemnité de base PDV Simplification

Le montant de cette indemnité correspond au montant de l'indemnité de licenciement prévue soit par la Convention Collective d'Entreprise Carrefour, soit par les dispositions légales, le montant le plus favorable pour le salarié étant retenu.

b.) Indemnité supplémentaire « Accord cadre »

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

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

c.) Indemnité complémentaire « PDV Simplification »

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

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

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

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

d.) Indemnité pour aboutissement rapide du projet professionnel

➤ Conditions d'obtention

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

- avant l'expiration du congé de reclassement pour les salariés y ayant adhéré ;
- ou avant la fin de la durée théorique du préavis pour les salariés n'adhérant pas à ce congé⁹.

Le projet professionnel sera considéré comme concrétisé :

- lorsque le salarié aura trouvé un nouvel emploi (CDI ; CDD ou contrat d'intérim de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un CDI ; contrat de la fonction publique de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un contrat en CDI) : à la date d'effet de son embauche ;
- ou en cas de création ou de reprise effective d'une entreprise : à la date de l'immatriculation de l'entreprise ;

ce dont le salarié devra justifier.

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

➤ Montant de l'indemnité

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

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

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

- **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

⁹ 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

la limite, le cas échéant, de la durée légale de 12 mois¹⁰. Le cas échéant, la part de préavis restant à courir sera versée au salarié sous forme d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

➤ Modalités de versement

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

13.2. INDEMNITES DE DEPART DANS LE CADRE DU CFC OU DU DEPART EN RETRAITE « PDV SIMPLIFICATION »

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

Montant de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective

Carrefour Hypermarchés SAS

(calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord)

+

12 mois de salaire brut (Salaire plein tarif)

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

13.3. INDEMNITE DE DEPART RAPIDE

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

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

¹⁰ Durée appréciée en tenant compte de la durée du préavis

PARTIE 14 CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

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

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

➤ Bénéficiaires

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

➤ Entrée en CTP

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

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

La date de départ du salarié en CTP sera fixée par son responsable hiérarchique en fonction des contraintes de fonctionnement du service et des contraintes de prise de son nouveau poste par le salarié.

➤ Statut pendant le CTP

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

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

➤ Fin du CTP

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

PARTIE 15 MODALITES D'INFORMATION/CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Il est rappelé que le processus d'information/consultation des instances représentatives du personnel sur le projet de Simplification des PAM et des Stations-services a donné lieu à la conclusion d'un accord de méthode spécifique conclu le **28 mai** 2018.

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

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

Par ailleurs, l'accord de méthode a aménagé le délai préfix d'information et de consultation conformément à l'article L.1233-30 II du code du travail qui prendra fin le 11 juillet 2018.

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

Le calendrier prévisionnel de la procédure consultative, arrêté conformément à l'accord de méthode du **28 mai** 2018, est le suivant :

Dates	Objet de la réunion
8 mars 2018	R0 du CCE
Du 12 au 20 mars 2018	R0 des comités d'établissement et des CHSCT
4 avril 2018	Réunion de négociation de l'Accord sur le PDV
11 et 12 avril 2018	R1 du CCE (début du délai visé à l'article L.1233.30 du Code du travail) Avis favorable sur la mobilité interne et externe anticipées
16 avril 2018	Réunion de la Commission économique du CCE
Du 16 avril au 6 mai 2018	R 1 des comités d'établissement et des CHSCT
27 avril 2018	Réunion de négociation de l'Accord sur le PDV

Le 7 juin 2018	Consultation du CCE sur le projet d'Accord sur le PDV (recueil de l'avis) (<i>Livre 1</i>)
Du 11 au 15 juin 2018	Consultation des comités d'établissement sur le projet d'Accord sur le PDV (recueil de l'avis) (<i>Livre 1</i>)
Du 11 au 15 juin 2018	Consultation des CHSCT sur le Projet de Simplification des PAM et des Stations-services et ses potentielles conséquences sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés (recueil de l'avis) Information des CHSCT sur l'Accord sur le PDV
Le 15 juin 2018	Ouverture de l'Accord sur le PDV à la signature des organisations syndicales représentatives
28 et 29 juin 2018	Consultation du CCE sur le Projet de Simplification des PAM et des Stations-services : <ul style="list-style-type: none"> • Présentation du rapport d'expertise du cabinet EMA • Présentation du rapport d'expertise technique du cabinet choisi par la Commission économique du CCE (cabinet DOH consultants) • Recueil de l'avis sur le Projet de Simplification des PAM et des Stations-services et ses modalités d'application, au titre de l'article L.2323-31 du Code du travail (<i>Livre 2</i>)
Du 30 juin au 11 juillet 2018	Consultation des comités d'établissement sur le Projet de Simplification des PAM et des Stations-services : <ul style="list-style-type: none"> • Recueil de l'avis sur le Projet de Simplification des PAM et des Stations-services et ses modalités d'application, au titre de l'article L.2323-31 du Code du travail (<i>Livre 2</i>)
11 juillet 2018	Fin du délai de l'article L.1233-30 II du Code du travail

PARTIE 16 SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DU PDV SIMPLIFICATION

16.1. COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI « PDV SIMPLIFICATION »

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

16.1.1. Rôle

La Commission de suivi PDV Simplification aura pour rôle :

- de prendre connaissance des comptes rendus d'activité de l'équipe de conseillers accompagnant les salariés concernés, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution des candidatures à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- d'émettre un avis en cas de saisine par un salarié qui rencontrerait une difficulté dans la constitution de son dossier de candidature ou dans le traitement de celle-ci, notamment en cas de rejet de sa candidature. Dans ce dernier cas, si la commission émet un avis contraire à la décision de rejet, cet avis sera transmis à la Direction qui devra prendre une nouvelle décision d'acceptation ou de rejet en motivant celle-ci.
- pour les candidatures au départ volontaire à la Mobilité externe :
 - d'être informées des projets professionnels immédiats (CDI, CDD, ou CTT d'une durée minimum de 6 mois avec une prise de poste immédiate) et des départs en CFC ou en Retraite « PDV Simplification »;
 - d'émettre un avis consultatif sur les projets professionnels à terme (création ou reprise d'entreprise, formations qualifiantes et diplômantes...) lorsqu'ils auront été validés par un conseiller Alixio ;
 - d'autoriser (avis favorable) la prise en charge des coûts de formation, lorsque ceux-ci, à titre exceptionnel, excèdent les limites « hautes » individuelles de 10.000 € HT (formation adaptation), de 28 000€ HT (formations reconversion en cas de mobilité interne) et de 40. 000 € HT (formations reconversion en cas de mobilité externe) prévues ci-dessus.

16.1.2. Composition

La Commission de suivi sera composée :

- **d'une délégation de chaque organisation syndicale représentative signataire. Les délégations seront composées chacune de 3 membres désignés par le Délégué Syndical National.**
- de représentants de la direction, qui peuvent être assistés de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités;
- d'un représentant de l'équipe de conseillers accompagnant les salariés concernés ayant voix consultative ;

Les décisions seront arrêtées à la majorité des voix.

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

- 2 voix pour les représentants de la direction de la société dont le représentant de l'équipe de conseillers;
- autant de voix que de membres de la délégation salariale ;

Le représentant de l'équipe de conseillers accompagnant les salariés concernés informera les membres de la Commission de suivi sur l'avancement du projet. À cette occasion, des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes sont établis :

- point sur le nombre de rendez-vous effectués avec les salariés ;
- suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;
- tableaux de bord des postes prospectés et proposés.

L'autorité administrative compétente sera associée au suivi de ces mesures et invitée à chaque réunion de la Commission de suivi PDV Simplification. Elle recevra un bilan de la mise en œuvre effective du PDV Simplification.

16.1.3. Moyens

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

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

16.1.4. Réunions et fonctionnement

La Commission de suivi se réunira selon la périodicité qu'elle choisira et, dans tous les cas, au moins une fois par mois.

16.2. SUIVI PAR LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-63 du Code du travail, le suivi de la mise en œuvre des mesures du PDV Simplification fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée du Comité central d'entreprise, dont les avis seront transmis à l'autorité administrative.

Les comités d'établissements concernés seront informés de ce suivi au cours de leurs réunions ordinaires (jusqu'au 31 décembre 2018, puis en tant que de besoin jusqu'au terme du présent accord).

PARTIE 17 STIPULATIONS FINALES

17.1. DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

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

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

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

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

17.2. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

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

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

Dès qu'il aura été validé par l'autorité administrative, il fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (« TéléAccords ») par le représentant légal de l'entreprise. Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

L'accord sera affiché sur l'ensemble des lieux de travail.

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

Fait à _____, le _____ en _____ exemplaires originaux.

Pour la Direction :

Madame Agnès BEKOURIAN

Pour les organisations syndicales :

Monsieur Thierry BABOT

Monsieur Gérard BASNIER

Monsieur Franck GAULIN

Monsieur Dominique MOUALEK

ANNEXE 1

DETAIL DES SUPPRESSIONS DE POSTES ENVISAGEES PAR ETABLISSEMENT CONCERNE, AU SEIN DES CATEGORIES D'EMPLOIS CONCERNEES PAR LE PROJET DE « SIMPLIFICATION »

Tableaux n° 2-1 et n° 2-2 : Détail des suppressions de postes envisagées, par établissement concerné, au sein des catégories d'emplois concernées par les Projets de Simplification

Tableau n° 2- 1 Projet de Simplification administrative et centralisation comptable

Le projet de simplification administrative et de centralisation comptable prévoit des suppressions des postes dans la catégorie d'emploi ci-dessous :

- **Employés/AM administratif et comptable**

Cette catégorie regroupe les postes d'Employés et agents de maîtrise affectés à au moins 50% de leur activité au PAM (Pole Administratif Magasins), indépendamment du libellé mentionné sur leur contrat de travail et/ou bulletin de paie.

**Conséquences sur les effectifs en Contrat à Durée Indéterminée du projet de simplification administrative
et de centralisation comptable (situation au 31 décembre 2017)**

Bassin	Région	Magasin	Effectif total PAM y compris Manager	Effectif total PAM en ETP y compris Manager	Cible en ETP y compris Manager	Impact social en ETP sur la catégorie d'emploi concernée	Nombre de suppressions de postes envisagées	Nombre maximum de ruptures de contrat de travail autorisées
GRAND NORD	BOURGOGNE	BESANCON CHALEZEULE	5,0	4,6	2,0	2,6	3,0	3,0
		BESANCON VALENTIN	6,0	5,5	2,0	3,5	4,0	4,0
		CHALONS NORD	3,0	2,6	2,0	0,6	1,0	1,0
		CHALONS SUD	4,0	3,2	3,0	0,2	1,0	1,0
		CRECHES SUR SAONE	4,0	3,8	2,0	1,8	2,0	2,0
		DIJON	3,0	3,0	3,0	0,0	0,0	0,0
		EPINAL	5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	3,0
		LA CHAPELLE SAINT LUC	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
		MULHOUSE	4,0	3,9	2,0	1,9	2,0	2,0
		QUETIGNY	4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
		ST ANDRE LES VERGERS	6,0	6,0	3,0	3,0	3,0	3,0
		SOUS TOTAL	47,0	44,6	27,0	17,6	20,0	20,0
		NORD CHAMPAGNE	CHALONS EN CHAMPAGNE	5,0	4,9	2,0	2,9	3,0
	CHARLEVILLE MEZIERES		5,0	5,0	3,0	2,0	2,0	2,0
	CHÂTEAU THIERRY		3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
	CONDE SUR L'ESCAUT		2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0
	DENAIN		5,0	4,8	2,0	2,8	3,0	3,0
	EPERNAY		3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
	FOURMIES		3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
	LAON		4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
	MAUBEUGE		3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
	REIMS CERNAY		5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	3,0
	REIMS TINQUEUX		3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
	THONVILLE		6,0	5,8	2,0	3,8	4,0	4,0
	VALENCIENNES		5,0	4,0	3,0	1,0	2,0	2,0
	SOUS TOTAL	52,0	50,5	28,0	22,5	24,0	24,0	
	NORD PAS DE CALAIS	AIRE SUR LA LYS	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
		ARMENTIERES	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		AUCHY LES MINES	4,0	3,7	2,0	1,7	2,0	2,0
		BERCK SUR MER	4,0	3,9	2,0	1,9	2,0	2,0
		CALAIS COQUELLES	4,0	3,7	2,0	1,7	2,0	2,0
		CALAIS MIVOIX	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		DOUAI	5,0	4,8	3,0	1,8	2,0	2,0
		EURAILLE	5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	3,0
		HAZEBROUCK	3,0	2,8	2,0	0,8	1,0	1,0
		LIEVIN	5,0	5,0	3,0	2,0	2,0	2,0
		LOMME	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		ST MARTIN AU LAERT	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
		ST POL SUR MER	4,0	3,7	2,0	1,7	2,0	2,0
	WASQUEHAL	5,0	4,7	4,0	0,7	1,0	1,0	
	SOUS TOTAL	57,0	55,3	32,0	23,3	25,0	25,0	
	NORMANDIE	AMIENS	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		BARENTIN	4,0	3,6	3,6	0,0	0,0	0,0
		CAEN	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		CHERBOURG	3,0	2,5	2,0	0,5	1,0	1,0
		EVREUX	4,0	3,9	3,0	0,9	1,0	1,0
		FECAAMP	3,0	2,9	2,0	0,9	1,0	1,0
		GRUCHET LE VALASSE	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
		HEROUVILLE	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		MONDEVILLE	6,0	5,7	3,0	2,7	3,0	3,0
		MONT SAINT AIGNAN	5,0	5,0	4,0	1,0	1,0	1,0
		TOURVILLE LA RIVIERE	4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
SOUS TOTAL		44,0	42,6	29,6	13,0	14,0	14,0	
TOTAL			200,0	193,0	116,6	76,4	83,0	83,0

Bassin	Région	Magasin	Effectif total PAM y compris Manager	Effectif total PAM en ETP y compris Manager	Cible en ETP y compris Manager	Impact social en ETP sur la catégorie d'emploi concernée	Nombre de suppressions de postes envisagées	Nombre maximum de ruptures de contrat de travail autorisées
GRAND OUEST	BORDEAUX PYRENEES	ANGLLET	5,0	5,0	3,0	2,0	2,0	2,0
		BEGLES	4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
		LABEGE	6,0	6,0	4,0	2,0	2,0	2,0
		LESCAR	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		LORMONT	3,0	3,0	3,0	0,0	0,0	0,0
		MERIGNAC	4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
		PORTET SUR GARONNE	5,0	5,0	4,0	1,0	1,0	1,0
		TOULOUSE PURPAN	4,0	4,0	3,0	1,0	1,0	1,0
	SOUS TOTAL	35,0	35,0	27,0	8,0	8,0	8,0	
	BRETAGNE VAL DE LOIRE	AVRANCHES	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
		BREST	5,0	5,0	3,0	2,0	2,0	2,0
		CONDE SUR SARTHE ALENCON	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0
		FOUGERES	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		GUINGAMP	4,0	3,8	2,0	1,8	2,0	2,0
		LAVAL	5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	3,0
		LORIENT	4,0	3,6	2,0	1,6	2,0	2,0
		PAIMPOL	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		QUIMPER	6,0	4,7	2,0	2,7	4,0	4,0
		RENNES ALMA	4,0	3,8	2,0	1,8	2,0	2,0
		RENNES CESSON	4,0	3,8	2,0	1,8	2,0	2,0
		ST BRIEUC	4,0	3,9	2,0	1,9	2,0	2,0
		ST MALO	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		VANNES	5,0	4,9	2,0	2,9	3,0	3,0
		SOUS TOTAL	58,0	55,5	29,0	26,5	29,0	29,0
		CENTRE	BOURGES	5,0	5,0	3,0	2,0	2,0
	CHATEAUXROUX		5,0	4,9	2,0	2,9	3,0	3,0
	FEURS		4,0	3,9	2,0	1,9	2,0	2,0
	GUERET		4,0	3,5	2,0	1,5	2,0	2,0
	LE MANS		4,0	4,0	3,0	1,0	1,0	1,0
	MONTLUCON		3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
	MOULINS		5,0	4,9	2,0	2,9	3,0	3,0
	NEVERS		5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	3,0
	ORLEANS PLACE D'ARC		4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
	RIOM		5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	3,0
	ROANNE		4,0	3,8	2,0	1,8	2,0	2,0
	SARAN		5,0	4,3	3,0	1,3	2,0	2,0
	ST PIERRE DES CORPS		5,0	4,6	3,0	1,6	2,0	2,0
	THIERS		3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
	SOUS TOTAL	61,0	58,9	32,0	26,9	29,0	29,0	
	POITOU CHARENTES LIMOUSIN	ANGERS GRAND MAINE	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
		ANGERS SAINT SERGE	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		ANGOULEME SOYALX	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		ANGOULINS	4,0	4,0	3,0	1,0	1,0	1,0
		BOISSEUIL	5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	3,0
		CHOLET	5,0	4,8	2,0	2,8	3,0	3,0
		LA ROCHE SUR YON	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
		LIBOURNE	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		NANTES BEAUJOIRE	4,0	3,6	2,0	1,6	2,0	2,0
		NANTES BEAULIEU	4,0	3,8	2,0	1,8	2,0	2,0
		NANTES ST HERBLAIN	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
	NIORT	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0	
	SOUS TOTAL	46,0	45,2	25,0	20,2	21,0	21,0	
	TOTAL		200,0	194,6	113,0	81,6	87,0	87,0

Bassin	Région	Magasin	Effectif total PAM y compris Manager	Effectif total PAM en ETP y compris Manager	Cible en ETP y compris Manager	Impact social en ETP sur la catégorie d'emploi concernée	Nombre de suppressions de postes envisagées	Nombre maximum de ruptures de contrat de travail autorisées	
IDF	PARIS IDF CENTRE	AUTEUIL	5,0	5,0	3,0	2,0	2,0	2,0	
		GENNEVILLIERS	4,0	3,9	3,0	0,9	1,0	1,0	
		L'HAY LES ROSES	5,0	4,6	3,0	1,6	2,0	2,0	
		L'ISLE ADAM	5,0	4,5	2,0	2,5	3,0	3,0	
		MONTIGNY LES CORMEILLES	3,0	3,0	3,0	0,0	0,0	0,0	
		MONTREUIL	5,0	4,9	2,0	2,9	3,0	3,0	
		NOISY LE GRAND	4,0	4,0	3,0	1,0	1,0	1,0	
		ST DENIS	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0	
		SANNOIS	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0	
		STAINS	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0	
		VILLEJUIF	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0	
		SOUS TOTAL	46,0	44,9	27,0	17,9	19,0	19,0	
		PARIS IDF NORD EST	AULNAY SOUS BOIS	4,0	3,5	3,5	0,0	0,0	0,0
	CHAMPS SUR MARNE		5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	3,0	
	CHELLES		5,0	4,6	3,0	1,6	2,0	2,0	
	CLAYE-SOUILLY		4,0	3,9	3,9	0,0	0,0	0,0	
	COLLEGIEN		5,0	5,0	4,0	1,0	1,0	1,0	
	DRANCY		5,0	4,8	4,0	0,8	1,0	1,0	
	ORMESSON		5,0	4,6	4,0	0,6	1,0	1,0	
	PONTAULT COMBAULT		6,0	6,0	4,0	2,0	2,0	2,0	
	ROSNY SOUS BOIS		4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0	
	SEVRAN		4,0	4,0	3,0	1,0	1,0	1,0	
	ST BRICE SOUS FORET		5,0	4,8	4,0	0,8	1,0	1,0	
	VENETTE		7,0	5,9	4,0	1,9	3,0	3,0	
	SOUS TOTAL		59,0	56,1	43,4	12,7	15,0	15,0	
	PARIS IDF OUEST	CHAMBOURCY	6,0	6,0	4,0	2,0	2,0	2,0	
		CHARTRES	4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0	
		ETAMPES	5,0	4,4	2,0	2,4	3,0	3,0	
		FLINS SUR SEINE	6,0	5,4	4,0	1,4	2,0	2,0	
		LES ULIS	4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0	
		LIMAY	7,0	6,8	2,0	4,8	5,0	5,0	
		MONTESSON	5,0	4,8	4,0	0,8	1,0	1,0	
		RAMBOUILLET	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0	
		SARTROUVILLE	3,0	3,0	3,0	0,0	0,0	0,0	
		ST QUENTIN EN YVELINES	5,0	5,0	4,0	1,0	1,0	1,0	
		VILLIERS	4,0	3,8	3,8	0,0	0,0	0,0	
		SOUS TOTAL	53,0	51,2	36,8	14,4	16,0	16,0	
		PARIS IDF SUD	ATHIS MONS	5,0	4,5	4,0	0,5	1,0	1,0
	BELLE EPINE		6,0	6,0	4,0	2,0	2,0	2,0	
	BERCY 2		5,0	5,0	3,0	2,0	2,0	2,0	
	CARRE SENART		4,0	4,0	3,0	1,0	1,0	1,0	
	CRETEIL		5,0	4,9	4,0	0,9	1,0	1,0	
	EVRY		3,0	3,0	3,0	0,0	0,0	0,0	
	IVRY SUR SEINE		5,0	5,0	4,0	1,0	1,0	1,0	
	LA VILLE DU BOIS		5,0	5,0	4,0	1,0	1,0	1,0	
	MONTEREAU FAULT YONNE		3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0	
	SENS MAILLOT		2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	
	SENS VOULX		3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0	
	STE GENEVIEVE		4,0	4,0	3,0	1,0	1,0	1,0	
	VILLABE		4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0	
	SOUS TOTAL	54,0	53,4	42,0	11,4	12,0	12,0		
	TOTAL			212,0	205,6	149,2	56,4	62,0	62,0

Bassin	Région	Magasin	Effectif total PAM y compris Manager	Effectif total PAM en ETP y compris Manager	Cible en ETP y compris Manager	Impact social en ETP sur la catégorie d'emploi concernée	Nombre de suppressions de postes envisagées	Nombre maximum de ruptures de contrat de travail autorisées
SUD EST	ALPES	ANNECY	4,0	3,6	3,6	0,0	0,0	0,0
		BOURG EN BRESSE	5,0	4,9	2,0	2,9	3,0	3,0
		CHAMBERY BASSENS	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		CHAMNORD	6,0	5,9	3,0	2,9	3,0	3,0
		GRENOBLE GRAND PLACE	5,0	5,0	3,0	2,0	2,0	2,0
		GRENOBLE MEYLAN	5,0	5,0	4,0	1,0	1,0	1,0
		SAINT EGREVE	4,0	3,8	3,0	0,8	1,0	1,0
		SALLANCHES	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		SEGNY	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		SOUS TOTAL	41,0	40,2	24,6	15,6	16,0	16,0
	LANGUEDOC - ROUSSILLON/PACA	AVIGNON	5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	3,0
		BALARUC	6,0	6,0	3,0	3,0	3,0	3,0
		BEAUCAIRE	5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	3,0
		CHATEAUNEUF LES MARTIGUES	5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	3,0
		LATTES	7,0	6,4	4,0	2,4	3,0	3,0
		NIMES OUEST	5,0	4,5	3,0	1,5	2,0	2,0
		NIMES SUD	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		ORANGE	5,0	4,8	2,0	2,8	3,0	3,0
		PERPIGNAN CLAIRA	5,0	4,5	3,0	1,5	2,0	2,0
		PERPIGNAN ROUSSILLON	5,0	5,0	3,0	2,0	2,0	2,0
		PORT DE BOUC	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
		ST CLEMENT DE RIVIERE	6,0	5,5	3,0	2,5	3,0	3,0
		ST JEAN DE VEDAS	4,0	3,6	3,0	0,6	1,0	1,0
		UZES	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
		VITROLLES	4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
		SOUS TOTAL	73,0	70,3	40,0	30,3	33,0	33,0
		PACA	AIX EN PROVENCE	6,0	5,7	4,0	1,7	2,0
	ANTIBES		7,0	6,4	4,0	2,4	3,0	3,0
	DRAGUIGNAN		4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
	LA CIOTAT		4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0
	MARSEILLE BONNEVEINE		4,0	3,5	3,5	0,0	0,0	0,0
	MARSEILLE GRAND LITTORAL		5,0	4,4	3,0	1,4	2,0	2,0
	MARSEILLE LE MERLAN		6,0	4,4	3,0	1,4	3,0	3,0
	NICE LINGOSTIERE		5,0	5,0	4,0	1,0	1,0	1,0
	NICE TNL		8,0	7,4	4,0	3,4	4,0	4,0
	OLLIOULES		6,0	5,9	4,0	1,9	2,0	2,0
	PUGET SUR ARGENS		4,0	4,0	3,0	1,0	1,0	1,0
	TOULON GRAND VAR		6,0	6,0	4,0	2,0	2,0	2,0
	TOULON MAYOL		6,0	5,5	2,0	3,5	4,0	4,0
	TRANS EN PROVENCE		5,0	4,7	2,0	2,7	3,0	3,0
	SOUS TOTAL		76,0	70,9	44,5	26,4	31,0	31,0
	RHONE	ECULLY	5,0	5,0	4,0	1,0	1,0	1,0
		FRANCHEVILLE	3,0	3,0	3,0	0,0	0,0	0,0
		GIVORS	4,0	3,9	3,0	0,9	1,0	1,0
		L'ISLE D'ABEAU	4,0	3,8	3,0	0,8	1,0	1,0
		LYON PART DIEU	5,0	5,0	4,0	1,0	1,0	1,0
		SALAISE	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0
		VAULX EN VELIN	4,0	4,0	3,0	1,0	1,0	1,0
		VENISSIEUX	4,0	3,5	3,5	0,0	0,0	0,0
		VILLEURBANNE	4,0	3,5	2,0	1,5	2,0	2,0
	SOUS TOTAL	36,0	34,7	27,5	7,2	8,0	8,0	
	TOTAL	226,0	216,1	136,6	79,5	88,0	88,0	

Synthèse des conséquences sur les effectifs en Contrat à Durée Indéterminée du projet de simplification administrative et de centralisation comptable (situation au 31 décembre 2017)

Bassin	Effectif total PAM y compris Manager	Effectif total PAM en ETP y compris Manager	Cible en ETP y compris Manager	Impact social en ETP sur la catégorie d'emploi concernée	Nombre maximum de suppressions de postes envisagées	Nombre maximum de ruptures de contrat de travail autorisées
GRAND NORD	200,0	193,0	116,6	76,4	83,0	83,0
GRAND OUEST	200,0	194,6	113,0	81,6	87,0	87,0
IDF	212,0	205,6	149,2	56,4	62,0	62,0
SUD EST	226,0	216,1	136,6	79,5	88,0	88,0
TOTAL	838,0	809,3	515,4	293,9	320,0	320,0

Tableau 2- 2 Projet « Station services »

- Le projet de la diversification des modes d'encaissement dans les Stations-services prévoit des suppressions des postes dans la catégorie d'emploi ci-dessous : **Assistant(e) de caisses stations-services.**

Cette catégorie regroupe les salariés assistant(e)s de caisses affectés à au moins 50% de leur activité aux caisses des stations-services, indépendamment du libellé mentionné sur leur contrat de travail et/ou bulletin de paie.

Conséquences sur les effectifs en Contrat à Durée Indéterminée du projet de simplification et de diversification des modes d'encaissement dans les Stations-services (situation au 31 décembre 2017)

Bassin	Région	Magasin	Effectif total	Effectif total en ETP	Cible en ETP	Impact social en ETP sur la catégorie d'emploi concernée	Nombre de suppressions de postes envisagées	Nombre maximum de ruptures de contrat de travail autorisées
GRAND NORD	BOURGOGNE	BESANCON VALENTIN	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	2,0
		DIJON	2,0	1,5	0,0	1,5	2,0	2,0
		EPINAL	2,0	1,7	0,0	1,7	2,0	2,0
		QUETIGNY	4,0	2,6	0,0	2,6	4,0	4,0
		SOUS TOTAL	10,0	7,8	0,0	7,8	10,0	10,0
	NORD CHAMPAGNE	MAUBEUGE	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0
		REIMS CERNAY	1,0	0,9	0,0	0,9	1,0	1,0
		REIMS TINQUEUX	2,0	1,9	0,0	1,9	2,0	2,0
		SOUS TOTAL	4,0	3,8	0,0	3,8	4,0	4,0
	NORD PAS DE CALAIS	CALAIS COQUELLES	3,0	2,6	0,0	2,6	3,0	3,0
		HAZEBROUCK	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		LIEVIN	2,0	1,8	0,0	1,8	2,0	2,0
		WASQUEHAL	3,0	2,7	0,0	2,7	3,0	3,0
		SOUS TOTAL	8,0	7,1	0,0	7,1	8,0	8,0
	NORMANDIE	AMIENS	2,0	1,7	0,0	1,7	2,0	2,0
		BARENTIN	2,0	1,4	0,0	1,4	2,0	2,0
		CAEN	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	2,0
		EVREUX	3,0	3,0	0,0	3,0	3,0	3,0
		GRUCHET LE VALASSE	1,0	0,7	0,0	0,7	1,0	1,0
		HEROUVILLE	2,0	1,2	0,0	1,2	2,0	2,0
		MONT SAINT AIGNAN	1,0	0,4	0,0	0,4	1,0	1,0
		TOURVILLE LA RIVIERE	3,0	2,3	0,0	2,3	3,0	3,0
		SOUS TOTAL	16,0	12,7	0,0	12,7	16,0	16,0
TOTAL		38,0	31,4	0,0	31,4	38,0	38,0	

Bassin	Région	Magasin	Effectif total	Effectif total en ETP	Cible en ETP	Impact social en ETP sur la catégorie d'emploi concernée	Nombre de suppressions de postes envisagées	Nombre maximum de ruptures de contrat de travail autorisées
GRAND OUEST	BORDEAUX PYRENEES	BEGLES	1,0	0,5	0,0	0,5	1,0	1,0
		LABEGE	2,0	1,5	0,0	1,5	2,0	2,0
		LESCAR	1,0	0,7	0,0	0,7	1,0	1,0
		LORMONT	2,0	1,7	0,0	1,7	2,0	2,0
		MERIGNAC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		TOULOUSE PURPAN	1,0	0,9	0,0	0,9	1,0	1,0
		SOUS TOTAL	7,0	5,3	0,0	5,3	7,0	7,0
	BRETAGNE VAL DE LOIRE	CONDE SUR SARTHE ALENCON	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0
		LAVAL	4,0	2,7	0,0	2,7	4,0	4,0
		SOUS TOTAL	5,0	3,7	0,0	3,7	5,0	5,0
	CENTRE	BOURGES	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	2,0
		LE MANS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		NEVERS	3,0	2,1	0,0	2,1	3,0	3,0
		ROANNE	3,0	2,4	0,0	2,4	3,0	3,0
		SARAN	1,0	0,7	0,0	0,7	1,0	1,0
		SOUS TOTAL	9,0	7,2	0,0	7,2	9,0	9,0
	POITOU CHARENTES LIMOUSIN	ANGERS GRAND MAINE	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0
		ANGOULINS	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0
		BOISSEUIL	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	2,0
		SOUS TOTAL	4,0	4,0	0,0	4,0	4,0	4,0
TOTAL		25,0	20,2	0,0	20,2	25,0	25,0	

Bassin	Région	Magasin	Effectif total	Effectif total en ETP	Cible en ETP	Impact social en ETP sur la catégorie d'emploi concernée	Nombre de suppressions de postes envisagées	Nombre maximum de ruptures de contrat de travail autorisées
IDF	PARIS IDF CENTRE	GENNEVILLIERS	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0
		MONTIGNY LES CORMEILLES	2,0	1,9	0,0	1,9	2,0	2,0
		SOUS TOTAL	3,0	2,9	0,0	2,9	3,0	3,0
	PARIS IDF NORD EST	CHAMPS SUR MARNE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		CLAYE-SOUILLY	4,0	3,6	0,0	3,6	4,0	4,0
		COLLEGIEN	3,0	3,0	0,0	3,0	3,0	3,0
		VENETTE	4,0	2,6	0,0	2,6	4,0	4,0
		SOUS TOTAL	11,0	9,2	0,0	9,2	11,0	11,0
	PARIS IDF OUEST	ETAMPES	3,0	3,0	0,0	3,0	3,0	3,0
		FLINS SUR SEINE	4,0	3,6	0,0	3,6	4,0	4,0
		LIMAY	2,0	1,7	0,0	1,7	2,0	2,0
		SARTROUVILLE	3,0	2,8	0,0	2,8	3,0	3,0
		VILLIERS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	SOUS TOTAL	12,0	11,1	0,0	11,1	12,0	12,0	
	PARIS IDF SUD	ATHIS MONS	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	2,0
		CRETEIL	4,0	3,5	0,0	3,5	4,0	4,0
		IVRY SUR SEINE	3,0	2,9	0,0	2,9	3,0	3,0
		SENS VOULX	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0
	SOUS TOTAL	10,0	9,4	0,0	9,4	10,0	10,0	
TOTAL			36,0	32,6	0,0	32,6	36,0	36,0

Bassin	Région	Magasin	Effectif total	Effectif total en ETP	Cible en ETP	Impact social en ETP sur la catégorie d'emploi concernée	Nombre de suppressions de postes envisagées	Nombre maximum de ruptures de contrat de travail autorisées	
SUD EST	ALPES	ANNECY	2,0	1,8	0,0	1,8	2,0	2,0	
		BOURG EN BRESSE	2,0	1,9	0,0	1,9	2,0	2,0	
		CHAMNORD	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		GRENOBLE MEYLAN	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	
		SAINT EGREVE	2,0	1,5	0,0	1,5	2,0	2,0	
		SALLANCHES	2,0	1,9	0,0	1,9	2,0	2,0	
		SOUS TOTAL	9,0	8,1	0,0	8,1	9,0	9,0	
	LANGUEDOC - ROUSSILLON/PACA	AVIGNON	4,0	3,4	0,0	3,4	4,0	4,0	
		BALARUC	3,0	2,7	0,0	2,7	3,0	3,0	
		CHATEAUNEUF LES MARTIGUES	1,0	0,9	0,0	0,9	1,0	1,0	
		LATTES	5,0	5,0	0,0	5,0	5,0	5,0	
		NIMES SUD	2,0	1,5	0,0	1,5	2,0	2,0	
		PERPIGNAN CLAIRA	2,0	1,8	0,0	1,8	2,0	2,0	
		PERPIGNAN ROUSSILLON	2,0	1,7	0,0	1,7	2,0	2,0	
		ST CLEMENT DE RIVIERE	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	2,0	
		ST JEAN DE VEDAS	2,0	1,7	0,0	1,7	2,0	2,0	
		UZES	2,0	1,9	0,0	1,9	2,0	2,0	
	SOUS TOTAL	25,0	22,6	0,0	22,6	25,0	25,0		
	PACA	AIX EN PROVENCE	6,0	3,9	0,0	3,9	6,0	6,0	
		ANTIBES	3,0	2,7	0,0	2,7	3,0	3,0	
		LA CIOTAT	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	
		MARSEILLE LE MERLAN	1,0	0,8	0,0	0,8	1,0	1,0	
		OLLIOULES	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	2,0	
		PUGET SUR ARGENS	2,0	1,9	0,0	1,9	2,0	2,0	
		TOULON GRAND VAR	3,0	2,2	0,0	2,2	3,0	3,0	
		TRANS EN PROVENCE	2,0	1,3	0,0	1,3	2,0	2,0	
	SOUS TOTAL	20,0	15,8	0,0	15,8	20,0	20,0		
	RHONE	ECULLY	3,0	2,4	0,0	2,4	3,0	3,0	
		FRANCHEVILLE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		GIVORS	5,0	3,3	0,0	3,3	5,0	5,0	
		L'ISLE D'ABEAU	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		SALAISE	5,0	3,7	0,0	3,7	5,0	5,0	
		VAULX EN VELIN	4,0	2,9	0,0	2,9	4,0	4,0	
		VENISSIEUX	5,0	4,4	0,0	4,4	5,0	5,0	
	SOUS TOTAL	22,0	16,7	0,0	16,7	22,0	22,0		
	TOTAL			76,0	63,2	0,0	63,2	76,0	76,0

Synthèse des conséquences sur les effectifs en Contrat à Durée Indéterminée du Projet de simplification et de diversification des modes d'encaissement dans les Stations-services (situation au 31 décembre 2017)

Bassin	Effectif total	Effectif total en ETP	Cible en ETP	Impact social en ETP sur la catégorie d'emploi concernée	Nombre de suppressions de postes envisagées	Nombre maximum de ruptures de contrat de travail autorisées
GRAND NORD	38,0	31,4	0,0	31,4	38,0	38,0
GRAND OUEST	25,0	20,2	0,0	20,2	25,0	25,0
IDF	36,0	32,6	0,0	32,6	36,0	36,0
SUD EST	76,0	63,2	0,0	63,2	76,0	76,0
TOTAL	175,0	147,4	0,0	147,4	175,0	175,0

Annexe 2
Dispositif d'accompagnement des salariés en situation de Handicap par le Cabinet Alixio

Annexe 3 : Note sur les Plateformes d'établissement

Selon les termes de l'Accord d'Entreprise relatif au Maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dit « mission handicap » du 15 mai 2017

« Une plateforme d'établissement sera mise en place, obligatoirement, dès qu'un salarié handicapé ou un salarié ayant des difficultés de santé fera l'objet d'une restriction d'aptitude ou d'une inaptitude à son poste.

La plateforme se compose du salarié, des membres de l'équipe Mission Handicap (pilote, copilote et copilote CHSCT), de(s) manager(s) concerné(s), du médecin du travail, l'ergonome, le conseiller SAMETH et le Directeur de l'établissement.

Le salarié sera informé qu'il pourra solliciter un ou plusieurs autres membres du CHSCT.

Ces plateformes permettront de discuter des solutions envisagées par la Direction, qui pourront notamment être un aménagement de poste, un reclassement ou un bilan de compétence. [...] Un compte rendu de cette réunion sera systématiquement établi et envoyé à la Mission Handicap nationale. »

Dans le cadre de la mise en œuvre du PDV Hypermarchés, il est prévu d'inviter à la réunion de la plateforme d'établissement le conseiller ALIXIO qui accompagne le salarié en situation de handicap concerné.

Par ailleurs, l'objectif de cette plateforme dans le cadre du présent accord est exclusivement de rechercher les solutions permettant de proposer un poste adapté dans l'établissement au salarié concerné.