

**ACCORD D'AMENAGEMENT DES DISPOSITIFS DE CONGE DE FIN DE CARRIERE EXISTANT AU SEIN DU
GROUPE CARREFOUR**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES, HYPERADOUR, SDNH, C.S.F, SUPERADOUR, CARREFOUR SUPPLY CHAIN, CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, CARREFOUR BANQUE, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI), CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION (CSI), CARREFOUR SERVICES CLIENTS, CARREFOUR VOYAGES, GENEDIS, INTERDIS, CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE (CAF), CARMA, MAISON JOHANES BOUBEE, représentées par Monsieur Nicolas MALLET, Directeur des Relations Sociales France,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T), représentée par Monsieur Luc TROUILLER, dûment habilité pour les présentes,
- Le Syndicat National de l'Encadrement du Groupe Carrefour – La Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (SNEC – C.F.E./C.G.C.), représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,
- La Fédération Commerce – Distribution – Services / Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- La FGTA-FO / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Madame Nathalie DENIS, dûment habilitée pour les présentes,

D'autre part,

47

17

ND

Préambule

Depuis 2018, le Groupe Carrefour a, par le biais de différents accords collectifs, mis en place des dispositifs de Congé de Fin de Carrière (CFC) au sein de différentes sociétés.

Ces dispositifs, qui permettent aux salariés volontaires d'être totalement dispensés d'activité jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite de la Sécurité sociale à taux plein dans une limite de 30 mois, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement, ont été sollicités par les salariés et au jour des présentes, de nombreux salariés, sont encore en CFC.

Aux termes des accords instituant ces congés de fin de carrière, le CFC et le contrat de travail du salarié prennent fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date d'entrée en retraite, laquelle doit intervenir dès que le salarié est en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

Toutefois, la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 en date du 14 avril 2023 est venue reporter l'âge légal de départ à la retraite et accélérer le calendrier de relèvement de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension de retraite du régime de base de la Sécurité sociale à taux plein.

Les organisations syndicales et la Direction de Carrefour, soucieuses du sort des salariés actuellement en CFC dont la date de liquidation de leur pension de retraite serait reportée, ont donc ouvert une négociation dans le but de discuter de cette situation et de déterminer des mesures d'adaptation des dispositifs de CFC existants.

A la date du présent accord, les salariés en cours de CFC dont la date de liquidation de la pension de retraite serait reportée du fait de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 en date du 14 avril 2023, sont en CFC en application des accords suivants :

- l'accord du 12 mars 2019 adaptant les outils de la GPEC aux enjeux de la transformation des Sièges et Fonctions support du groupe Carrefour tel que modifié par son avenant n° 2 du 22 février 2021 (ci-après « **l'Accord du 12 mars 2019** »),
- l'accord du 22 février 2021 instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise (ci-après « **l'Accord du 22 février 2021** »), et
- l'accord du 3 février 2022 améliorant les garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location gérance ou de passage en franchise (ci-après « **l'Accord du 3 février 2022** »).

C'est dans ce cadre que la Direction et les organisations syndicales représentatives sur le périmètre concerné se sont donc rencontrées les 8, 20, 30 juin et 12 juillet 2023.

Dans le cadre de cette négociation, les parties ont recherché les solutions les plus équitables et objectives possibles, en tenant compte du fait que les salariés concernés auraient en principe du faire liquider leur retraite.

A l'issue de ces réunions, les parties ont arrêté les termes du présent accord, qui :

- a vocation à traiter la situation de tous les salariés en CFC en cours d'application ou validés à la date des présentes dans un seul et même accord ;
- modifie la durée initiale du CFC des salariés bénéficiaires et
- détermine le montant de l'allocation de remplacement versée pendant cette durée additionnelle.

3

17

2

MD

Le présent accord vient donc modifier :

- l'Accord du 12 mars 2019 ;
- l'Accord du 22 février 2021 ;
- l'Accord du 3 février 2022.

Il n'a pas vocation à traiter de la situation des salariés en congé de fin de carrière qui verraient leurs conditions de liquidation de leur pension de retraite modifiées par une autre loi que la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 en date du 14 avril 2023.

Les dispositions des accords ci-dessus non modifiées par les présentes demeurent en vigueur.

m

L1

3

AD

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe Carrefour employant un salarié actuellement en CFC ou dont le CFC a été validé, à la date de signature des présentes.

ARTICLE 2 – SALARIES BENEFICIAIRES

Sont bénéficiaires des dispositions du présent accord les salariés répondant aux conditions cumulatives suivantes, à la date de signature des présentes :

- Etre en congé de fin de carrière ou avoir vu leur départ en congé de fin de carrière validé par la cellule de mobilité retraite (Alixio) avant une date arrêtée, à titre exceptionnel et compte tenu des échanges intervenus lors de la négociation du présent accord, au 1^{er} septembre 2023 en application de l'un des dispositifs suivants :
 - o l'Accord du 12 mars 2019 ;
 - o l'Accord du 22 février 2021 ;
 - o l'Accord du 3 février 2022 ;
- Ne pas avoir liquidé leur pension de retraite de la Sécurité sociale à taux plein ;
- Etre concernés par un report de l'âge légal de départ à la retraite ou un relèvement de la durée de cotisation requise pour bénéficier d'une pension de retraite de la Sécurité sociale à taux plein, en application de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 en date du 14 avril 2023 et de ses textes d'application ;
- Ne pas être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité sociale à taux plein à la date initialement prévue du terme de leur congé de fin de carrière ;
- Justifier, auprès de la cellule de mobilité retraite (Alixio) de sa situation personnelle par la production de documents justificatifs (relevés de carrière notamment).

Les salariés remplissant les conditions ci-dessus sont désignés ci-après les « Salariés Bénéficiaires ».

Ne seront donc pas concernés par le présent accord les salariés dont l'âge de départ à la retraite à taux plein n'est pas modifié, voire se trouve anticipé (notamment au titre du dispositif Carrières longues), en application de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 en date du 14 avril 2023 et de ses textes d'application.

Les dispositions du présent accord complétant les accords initiaux prévoyant les dispositifs de CFC s'appliquent de plein droit à l'ensemble des salariés concernés. Aucune situation individuelle ne saurait être prise en compte pour déroger ou faire exception aux dispositions du présent accord.

ARTICLE 3 – PROLONGATION DE LA DUREE INITIALE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE

A titre exceptionnel, les parties conviennent de prolonger la durée initiale du congé de fin de carrière des Salariés Bénéficiaires à concurrence du délai supplémentaire nécessaire à ces derniers pour pouvoir liquider leur pension de retraite de la Sécurité sociale à taux plein.

Par conséquent, la date du terme de leur congé de fin de carrière et de leur contrat de travail sera reportée d'autant, le salarié continuant par ailleurs à bénéficier des avantages liés à sa situation de salarié en CFC pendant cette durée supplémentaire.

Ainsi, le congé de fin de carrière et le contrat de travail du salarié prendront fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la nouvelle date d'entrée en retraite, laquelle devra intervenir dès que le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein (en tenant

M

□

4

P

compte, le cas échéant, des mesures d'anticipation de l'obtention de la pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein, notamment au titre du dispositif Carrières longues).

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

L'entrée en vigueur du présent accord vaudra prolongation automatique du congé de fin de carrière du salarié bénéficiaire, sans formalité autre que la production des documents justifiant de sa situation personnelle au regard de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 en date du 14 avril 2023 et de ses textes d'application.

ARTICLE 4 – ALLOCATION DE REMPLACEMENT VERSEE PENDANT LA DUREE ADDITIONNELLE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE

Quand bien même elles n'y seraient pas tenues par la loi, mais afin de garantir au collaborateur une rémunération minimale entre le terme initial de son congé de fin de carrière et la date effective de liquidation de sa retraite, les parties conviennent de verser, à titre exceptionnel, au salarié bénéficiaire une allocation de remplacement qui viendra prendre le relais de l'allocation de remplacement prévue durant la durée initiale du CFC.

Dans le cadre de la présente négociation, les parties ont pleinement assumé leur volonté de trouver une solution équitable, Carrefour précisant qu'il ne s'agissait pas nécessairement de maintenir l'allocation versée au même niveau que ce qui était prévu initialement.

Les parties ont donc souhaité se fonder sur des éléments qui soient les plus objectifs possibles, et notamment sur :

- le taux de remplacement moyen, différent pour chaque catégorie concernée (employé, agent de maîtrise, cadre), ce taux de remplacement étant le rapport entre le montant moyen de la pension de retraite si elle avait été liquidée par rapport au montant moyen d'une rémunération en activité, pour chaque catégorie ;
- la date de promulgation et d'application de la loi réformant le régime de retraites, et donc d'une nécessité de tenir compte de la situation des tous premiers salariés concernés.

C'est sur ces bases que les parties ont pu définir les éléments suivants

ARTICLE 4-1 MONTANT

L'allocation de remplacement additionnelle sera calculée sur la même base que l'allocation de remplacement initiale, c'est-à-dire sur le Salaire brut plein tarif (le « **Salaire Brut Plein Tarif** »).

Pour rappel, le Salaire Brut Plein Tarif est égal à la rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois civils ayant précédé son entrée en congé de fin de carrière y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et prime variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel ...).

Pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date d'entrée en congé de fin de carrière, le Salaire Brut Plein Tarif est apprécié sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

m

□

5

ND

○ **4-1.1 POUR LES SALARIES BENEFICIAIRES EMPLOYES**

Les Salariés Bénéficiaires appartenant, au jour de leur entrée en congé de fin de carrière, à la catégorie professionnelle Employés (au sens des classifications des salariés des Conventions collectives nationales applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord) se verront attribuer, à titre exceptionnel, une allocation de remplacement mensuelle brute égale à 70% du Salaire Brut Plein Tarif.

Toutefois, à titre dérogatoire, pour la période allant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2023, le montant de l'allocation de remplacement mensuelle brute sera égal à 75% du Salaire Brut Plein Tarif.

○ **4-1.2 POUR LES SALARIES BENEFICIAIRES AGENTS DE MAITRISE**

Les Salariés Bénéficiaires appartenant, au jour de leur entrée en congé de fin de carrière, à la catégorie professionnelle Agents de maîtrise (au sens des classifications des salariés des Conventions collectives nationales applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord) se verront attribuer, à titre exceptionnel, une allocation de remplacement mensuelle brute égale à 65% du Salaire Brut Plein Tarif.

Toutefois, à titre dérogatoire, pour la période allant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2023, le montant de l'allocation de remplacement mensuelle brute sera égal à 70% du Salaire Brut Plein Tarif.

○ **4-1.3 POUR LES SALARIES BENEFICIAIRES CADRES**

Les Salariés Bénéficiaires appartenant, au jour de leur entrée en congé de fin de carrière, à la catégorie professionnelle Cadres (au sens des classifications des salariés des Conventions collectives nationales applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord) se verront attribuer, à titre exceptionnel, une allocation de remplacement mensuelle brute égale à 50% du Salaire Brut Plein Tarif.

Toutefois, à titre dérogatoire, pour la période allant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2023, le montant de l'allocation de remplacement mensuelle brute sera égal à 60% du Salaire Brut Plein Tarif.

ARTICLE 4-2 VERSEMENT

L'allocation de remplacement sera versée mensuellement :

- à compter du début du mois civil suivant le terme initial de son congé de fin de carrière (aux mêmes échéances que la paie) ;
- et 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.

ARTICLE 4-3 REGIME SOCIAL ET FISCAL

L'allocation de remplacement sera 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.

Toutefois, il est expressément prévu que les cotisations au régime de retraite de base de la Sécurité sociale et au régime de retraite complémentaire obligatoire seront calculées dans les mêmes conditions que pendant la durée initiale du congé de fin de carrière.

M

M 6 ND

ARTICLE 5 – COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES

Les salariés, actuellement en congé de fin de carrière et concernés par le recul de leur âge de départ en retraite, seront informés par courrier de la signature du présent accord et de son contenu.

La cellule de mobilité retraite (Alixio) réalisera par ailleurs une communication individuelle auprès de chacun des collaborateurs concernés afin de les informer, sur la base des documents justificatifs transmis (relevé de carrière notamment), de leur nouvelle date de départ à la retraite et de la nouvelle date de fin de congé de fin de carrière.

ARTICLE 6 – BILAN ET SUIVI

Un bilan de cet accord sera communiqué aux organisations syndicales chaque semestre. Il portera notamment sur le nombre de salariés qui ont été impactés par un décalage de leur date de départ à la retraite et sur le nombre de salariés ayant quitté le dispositif de congé de fin de carrière, et ce depuis le dernier suivi.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 7-1 DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord vaut avenant à :

- l'Accord du 12 mars 2019 ;
- l'Accord du 22 février 2021 ;
- l'Accord du 3 février 2022.

Il entrera en vigueur à compter du 12 juillet 2023 et cessera de s'appliquer à la date de liquidation de la pension de retraite de la Sécurité sociale à taux plein du dernier salarié concerné.

ARTICLE 7-2 MODALITES DE REVISION ET DENONCIATION

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions légales.

ARTICLE 7-3 NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe CARREFOUR en France.

Il est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires. En outre, un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe CARREFOUR en France.

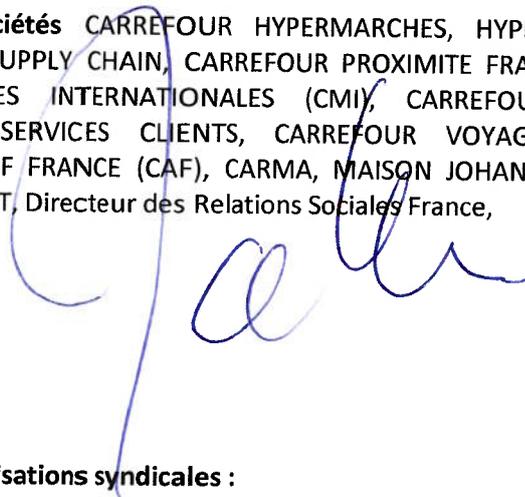
Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera :

- déposé en ligne en deux exemplaires sur la plateforme de « téléprocédure » du Ministère du Travail (« TéléAccords ») par le représentant légal de la Direction ;
- remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion, en un exemplaire original ;
- diffusé dès sa signature dans l'ensemble des entreprises concernées.

7

Fait à Massy, le 12 juillet 2023.

Pour les Sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES, HYPERADOUR, SDNH, C.S.F, SUPERADOUR, CARREFOUR SUPPLY CHAIN, CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, CARREFOUR BANQUE, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI), CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION (CSI), CARREFOUR SERVICES CLIENTS, CARREFOUR VOYAGES, GENEDIS, INTERDIS, CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE (CAF), CARMA, MAISON JOHANES BOUBEE, représentées par Monsieur Nicolas MALLET, Directeur des Relations Sociales France,



Pour les organisations syndicales :

- La Fédération des Services / Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T), représentée par Monsieur Luc TROUILLER, dûment habilité pour les présentes,



- Le Syndicat National de l'Encadrement du Groupe Carrefour – La Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (SNEC – C.F.E./C.G.C.), représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,

- La Fédération Commerce – Distribution – Services / Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- La FGTA-FO / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Madame Nathalie DENIS, dûment habilitée pour les présentes.

