GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

ACCORD D'ANTICIPATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSFORMATION SOCIALE

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Direction du Groupe Carrefour en France, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et Relations Sociales France et Groupe,

Ci-après désignée « **la Direction** »,

D'une part,

ET :

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

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

- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représentée par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,

- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée syndicale Groupe France,

- La F.G.T.A. / FORCE OUVRIÈRE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,

Ci-après désignées « **les Organisations Syndicales Représentatives** »,

D'autre part,

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

SOMMAIRE

PREAMBULE..... 1
CHAMP D'APPLICATION..... 3
GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPÉTENCES ET DES CARRIÈRES..... 4
CHAPITRE 1. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS..... 4
1. DÉFINITIONS..... 4
2. TYPOLOGIE DES MÉTIERS..... 4
2.1. Les métiers en développement..... 4
2.2. Les métiers en équilibre..... 4
2.3. Les métiers sensibles..... 5
3. CARTOGRAPHIE..... 5
3.1. Etablissement de la cartographie suite à la consultation sur les orientations stratégiques..... 5
3.2. Evolution de la cartographie en cours d'année..... 6
3.3. Bilan des évolutions de la cartographie des métiers pour l'année écoulée et présentation de la nouvelle cartographie pour l'année à venir..... 7
CHAPITRE 2. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES COMPÉTENCES..... 7
1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE..... 7
2. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES OBJECTIFS DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION ET DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ..... 7
3. LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE..... 9
3.1. Les parcours d'intégration..... 9
3.2. Les dispositifs à destination des salariés en poste..... 9
3.3. Le passeport formation..... 11
4. LE TUTORAT COMME OUTIL DE VALORISATION DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION..... 11
5. LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE..... 11
CHAPITRE 3. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES..... 12
1. LES OUTILS DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES..... 12
1.1. L'entretien de performance..... 12
1.1.1. Pour les cadres et agents de maîtrise :..... 12
1.1.2. Pour les employés..... 12
1.2. Les entretiens de parcours professionnel..... 13
1.2.1. L'entretien de parcours professionnel annuel..... 13
1.2.2. Le bilan professionnel récapitulatif tous les 8 ans..... 13
1.2.3. Les entretiens de mi-carrière et de fin de carrière..... 13
1.3. Entretien de suivi de la charge de travail..... 13
1.4. Le rôle social de l'encadrement..... 14
1.4.1. Le manager, acteur central de la GEPP de son équipe..... 14
1.4.2. Le manager, acteur de la communication du changement..... 14
1.4.3. Les moyens mis à disposition du manager..... 14
1.5. L'entretien exploratoire..... 15
2. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES SPÉCIFIQUES..... 15
2.1. La carrière des salariés en situation de handicap..... 15
2.2. La carrière des représentants du personnel et syndicaux..... 15

2.3. La carrière des femmes et l'égalité professionnelle....15
2.4. L'accompagnement des salariés âgés de 50 ans et plus.... 16
2.4.1. La seconde partie de carrière....16
A. LA FORMATION....16
B. LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES....16
C. LE BILAN DE COMPÉTENCES.... 16
2.4.2. Les mesures d'accompagnement renforcées en cas de départ de l'entreprise. 17
VOLET 1 : L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE À DESTINATION DE TOUS LES MÉTIERS.....18
CHAPITRE 1. LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ....18
CHAPITRE 2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT....18
1. UN SITE D'INFORMATION DÉDIÉ À LA MOBILITÉ INTERNE.... 19
2. LA JOURNÉE DE DÉCOUVERTE (VIS MA VIE)....19
3. LES PASSERELLES MÉTIERS.... 20
4. LA BASE DE CONNAISSANCE.... 20
CHAPITRE 3. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE MOBILITÉ INTERNE.... 21
1. LA CANDIDATURE À LA MOBILITÉ INTERNE....21
2. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES....21
3. LA PÉRIODE DE DÉCOUVERTE.... 21
4. LA PÉRIODE D'ADAPTATION....22
5. LA FORMALISATION DE LA MOBILITÉ INTERNE....22
CHAPITRE 4. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE.... 23
1. LA FORMATION D'ADAPTATION....23
2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU MÉTIER....23
3. LA FORMATION DIPLÔMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DURÉE.... 23
VOLET 2 : L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ AU BÉNÉFICE DES SALARIÉS OCCUPANT UN MÉTIER SENSIBLE OU EN MOBILITÉ VERS UN MÉTIER EN DÉVELOPPEMENT.....25
CHAPITRE 1. LES MESURES SPÉCIFIQUES DE MOBILITÉ INTERNE....25
1. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE SANS MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE.... 26
2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE AVEC MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE.... 26
2.1. Le voyage de reconnaissance....26
2.2. La prise en charge des frais durant la période d'adaptation.... 27
2.3. Les mesures après mobilité interne définitive sans déménagement.... 27
2.3.1. La prise en charge du coût supplémentaire de transport.... 27
2.3.2. L'indemnité de mobilité sans déménagement....27
2.4. Les mesures après mobilité interne définitive avec déménagement.... 27
2.4.1. L'aide à la recherche de logement....27
2.4.2. L'indemnité forfaitaire de double résidence.... 28
2.4.3. La prise en charge des frais de déménagement....28
2.4.4. La prime d'installation....28
2.4.5. L'aide à l'emploi du Conjoint.... 28
2.4.6. L'indemnité de mobilité avec déménagement....28
3. L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RÉMUNÉRATION....29
CHAPITRE 2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ EXTERNE....29
1. LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ.... 30

2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT 30
3. LA PROCÉDURE DE MOBILITÉ EXTERNE 31
3.1. Les projets éligibles à la mobilité externe 31
3.2. La candidature à la mobilité externe 31
3.3. L'examen et la validation des candidatures 31
3.4. La formalisation de la mobilité externe 32
4. LE CONGÉ DE MOBILITÉ 32
4.1. L'information des instances représentatives du personnel 32
4.2. L'adhésion au congé de mobilité 32
4.3. La durée du congé de mobilité 33
4.4. La rémunération du congé de mobilité 33
4.4.1. Pendant les trois premiers mois du congé de mobilité 33
4.4.2. Au-delà des trois premiers mois du congé de mobilité 33
4.5. La suspension du congé de mobilité 33
4.6. La fin du congé de mobilité 33
4.7. Le statut du salarié pendant le congé de mobilité 34
4.7.1. Dispense d'activité 34
4.7.2. Couverture maladie et retraite du régime de Sécurité Sociale 34
4.7.3. Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO 34
4.7.4. Régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé 35
4.7.5. Congés payés et CET 35
4.7.6. Remise sur Achats 35
4.7.7. Le PEG/PERCOL 35
4.7.8. CESU 35
4.7.9. Activités sociales et culturelles des CSEC / CSE 35
4.8. Les engagements réciproques des parties pendant le congé de mobilité 35
4.9. La prise en charge des frais d'entretien d'embauche 36
5. INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RÉMUNÉRATION 36
6. LES AIDES À LA FORMATION 37
6.1. La formation d'adaptation 37
6.2. La formation de reconversion vers un nouveau métier 37
6.3. La formation diplômante ou qualifiante de longue durée 38
7. LES AIDES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE 38
7.1. Les conditions d'éligibilité 38
7.2. La prise en charge des frais de déménagement 38
7.3. La prime d'installation 39
7.4. L'aide à l'emploi du Conjoint 39
8. LES AIDES À LA CRÉATION ET À LA REPRISE D'ENTREPRISE 39
8.1. Les conditions d'éligibilité 39
8.2. L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise 40
8.3. Prise en charge des frais d'immatriculation 40
8.4. Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise 40
8.5. Aides financières à l'embauche d'un salarié Carrefour 41
8.6. Les actions de formation 41

9. LES INDEMNITÉS DE RUPTURE..... 41
9.1. L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement..... 41
9.2. L'indemnité supplémentaire..... 41
9.3. Indemnité complémentaire..... 42
CHAPITRE 3. MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE DU MÉCANISME DE SUBSTITUTION..... 42
1. DÉFINITION ET PRINCIPES DE LA SUBSTITUTION..... 42
2. CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ À LA SUBSTITUTION..... 43
2.1. Conditions relatives au salarié substituant..... 43
2.2. Conditions relatives au salarié substitué..... 43
3. PROCÉDURE ET EXAMEN DES CANDIDATURES..... 44
3.1. Information des salariés..... 44
3.2. Dépôt du dossier de candidature du substituant..... 44
3.3. Étude de la candidature du substituant..... 44
3.4. Diffusion du poste du candidat substituant..... 44
3.5. Etude de la candidature des substitués..... 44
3.6. Validation finale..... 45
3.7. Formalisation..... 45
4. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT..... 45
VOLET 3 : L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS..... 46
CHAPITRE 1. LA PROCÉDURE APPLICABLE..... 46
1. LA MISE EN PLACE DU PSE ET/OU DU PDV..... 46
1.1. Priorité donnée à la négociation..... 46
1.2. Contenu des négociations..... 47
1.3. Ouverture des négociations – Articulation avec la consultation du CSE..... 47
1.4. Issue des négociations..... 47
2. LA PROCÉDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE..... 48
2.1. Objet de la procédure..... 48
2.2. Déroulement de la procédure..... 48
2.2.1. Réunions et information du CSE..... 48
2.2.2. Propositions alternatives..... 48
2.3. Recours éventuel à un expert..... 49
2.4. Durée de la procédure..... 49
3. INFORMATION DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS, DES COMPÉTENCES ET DE LA TRANSFORMATION SOCIALE..... 50
4. L'INFORMATION DES SALARIÉS..... 50
CHAPITRE 2. LES GARANTIES D'ACCOMPAGNEMENT..... 51
1. L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS..... 51
1.1. L'information des salariés..... 51
1.2. L'Espace Mobilité et Compétences (« EMC »)..... 52
2. LES GARANTIES APPLICABLES AU VOLONTARIAT..... 52
2.1. Le dispositif de volontariat..... 52
2.1.1. La durée de la période de volontariat..... 52
2.1.2. Les salariés éligibles..... 53
2.1.3. L'examen et la validation des candidatures..... 54

2.2. L'accompagnement du volontariat..... 54
2.2.1. L'accompagnement du volontariat à la mobilité interne.....54
2.2.2. L'accompagnement du volontariat à la mobilité externe.....54
A. LE CONGÉ DE RECLASSEMENT VOLONTAIRE..... 54
B. LES AIDES À LA FORMATION.....57
C. LES AIDES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE.....58
D. L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RÉMUNÉRATION.....59
E. L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE.....60
F. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE (SALARIÉS DE 57 ANS ET PLUS)..... 60
G. LES INDEMNITÉS DE RUPTURE POUR DÉPART VOLONTAIRE EXTERNE.....60
3. LES GARANTIES APPLICABLES HORS VOLONTARIAT..... 61
3.1. Le reclassement interne..... 61
3.1.1. La procédure de reclassement interne..... 61
3.1.2. L'accompagnement au reclassement interne.....61
3.2. Le reclassement externe.....62
3.2.1. Le congé de reclassement.....62
A. L'ADHÉSION AU CONGÉ DE RECLASSEMENT.....62
B. LA DURÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT.....62
C. LA RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONGÉ DE RECLASSEMENT.....63
D. LES PRESTATIONS DURANT LE CONGÉ DE RECLASSEMENT..... 63
E. RUPTURE ANTICIPÉE ET SUSPENSION DU CONGÉ DE RECLASSEMENT..... 65
F. LA SITUATION DU SALARIÉ EN CONGÉ DE RECLASSEMENT.....66
G. L'INDEMNITÉ DE SORTIE ANTICIPÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT.....67
3.2.2. Les actions de formation.....68
A. LA FORMATION D'ADAPTATION..... 68
B. LES FORMATIONS DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU MÉTIER..... 68
C. LA VAE ET LES FORMATIONS DIPLÔMANTES..... 69
3.2.3. Les aides à la mobilité géographique.....69
A. LES FRAIS DE DÉPLACEMENT POUR DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT..... 69
B. LES AIDES EN CAS DE CHANGEMENT DE DOMICILE..... 69
3.2.4. L'indemnité différentielle de rémunération..... 70
3.2.5. L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise..... 71
3.2.6. Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail..... 73
4. LES CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS.....74
5. LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI..... 76
5.1. Rôle de la Commission de suivi..... 76
5.2. Composition de la Commission de suivi..... 76
5.3. Moyens de la Commission de suivi.....77
SUIVI DU DISPOSITIF DE GEPP.....78
CHAPITRE 1. L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS, DES COMPÉTENCES ET DE LA TRANSFORMATION SOCIALE.....78
1. LE RÔLE DE L'OBSERVATOIRE.....78
1.1. Le rôle prospectif.....78

1.2. Le rôle de suivi et d'analyse des dispositions de l'accord..... 78
1.3. Le rôle d'analyse de l'information sur le dispositif de GEPP..... 79
2. LA COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE..... 79
3. LES RÉUNIONS DE L'OBSERVATOIRE..... 80
3.1. Les réunions ordinaires..... 80
3.2. Les réunions extraordinaires..... 80
3.3. Le compte-rendu..... 81
3.4. Les modes de fonctionnement ad hoc de l'observatoire..... 81
3.5. L'information des représentants du personnel..... 81
4. L'ASSISTANCE D'UN EXPERT..... 81
5. LES AUTRES MOYENS MIS À LA DISPOSITION DE L'OBSERVATOIRE..... 82
5.1. Les réunions préparatoires..... 82
5.2. Les heures de délégation..... 82
5.3. Une réunion d'information des délégués syndicaux..... 82
5.4. La formation des membres de l'observatoire..... 83
5.5. Les dépenses de fournitures..... 84
5.6. Les dépenses autres..... 84
CHAPITRE 2. LES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES..... 84
CHAPITRE 3. LA COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS, DES MANAGERS ET DES RELAIS RESSOURCES HUMAINES..... 85
1. COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS..... 85
2. COMMUNICATION AUPRÈS DES MANAGERS..... 86
3. COMMUNICATION AUPRÈS DES RELAIS RESSOURCES HUMAINES..... 86
4. INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES..... 86
CHAPITRE 4. LES INDICATEURS DE SUIVI..... 86
DISPOSITIONS FINALES..... 87
CHAPITRE 1. RÈGLEMENT DES LITIGES..... 87
CHAPITRE 2. DURÉE DE L'ACCORD..... 87
CHAPITRE 3. PORTÉE..... 87
CHAPITRE 4. RÉVISION..... 87
CHAPITRE 5. CLAUSE DE REVOYURE..... 88
CHAPITRE 6. DÉPÔT ET PUBLICITÉ..... 88
ANNEXES..... 90
ANNEXE 1 : SOCIÉTÉS DU GROUPE CARREFOUR EN FRANCE COUVERTES PAR LE PRÉSENT ACCORD 90
ANNEXE 2 : SUIVI DES INDICATEURS DE PILOTAGE..... 94
ANNEXE 3 : GLOSSAIRE..... 93

PREAMBULE

Le 17 mars 2023, le groupe Carrefour en France (le « Groupe ») et les Organisations Syndicales Représentatives ont conclu un accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale, fixant les grands principes de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières, prévoyant d'importantes mesures d'accompagnement à la mobilité interne et externe, et garantissant notamment un socle commun de mesures applicables en cas de projet de restructuration ponctuel.

Par avenant du 1er avril 2026, le champ d'application de l'accord était étendu aux sociétés CORA, COVICAR 71 et COVICAR 72.

Cet accord arrive à échéance le 31 décembre 2026.

Dans le courant du mois de février 2026, le Groupe a annoncé son nouveau plan stratégique, dit « Carrefour 2030 », visant à accélérer la transformation engagée depuis 2017, dans un contexte macroéconomique, géopolitique et climatique inédit.

Après avoir constaté que deux dynamiques s'imposent, à savoir le retour du magasin et l'opportunité de l'IA, les priorités stratégiques du nouveau plan « Carrefour 2030 » s'articulent autour de 3 piliers : gagner la bataille de l'offre et du client, consolider la croissance des magasins et accélérer nos performances grâce à l'IA, la Tech et la Data.

Dans ce contexte, les Parties ont souhaité réaffirmer les principes et mesures prévus par l'accord du 17 mars 2023, qui constitue par nature un outil pertinent et désormais bien connu d'accompagnement de la transformation du Groupe.

Dans le cadre de leurs discussions, elles ont également jugé opportun d'améliorer les mesures renforcées à destination des salariés occupant un métier défini comme sensible ou envisageant une mobilité interne vers un métier en développement, conformément à l'objectif d'accélération de la transformation.

Les Parties se sont en outre entendues sur la nécessité de mettre en œuvre une communication accessible et pédagogique au sujet du présent accord, pour en faciliter la compréhension par l'ensemble des collaborateurs.

De la même façon, les Parties ont à nouveau souhaité souligner que le plan Carrefour 2030, par nature axé sur la satisfaction des attentes des clients via la bataille de l'offre et du client et sur la croissance des magasins, vise également à accélérer nos performances par l'utilisation de l'IA, de la Tech et de la Data. En ce sens, ce plan se doit d'être complété par des dispositifs destinés à apporter une attention tout aussi importante aux salariés du Groupe, en veillant, de manière adaptée, à leur développement personnel et professionnel ainsi qu'à l'engagement du Groupe en faveur de la transition énergétique.

A ce titre, les Parties signataires renouvellent leur constat que la recherche d'une synergie des attentions à destination des clients et des salariés constitue un élément majeur de la transformation du Groupe Carrefour. Pour cela, les Parties signataires ont rappelé que la GEPP a pour objectif d'accompagner la transformation du Groupe par le biais du développement des compétences, des emplois et des carrières des collaborateurs. Grâce à l'anticipation des évolutions, le présent accord doit permettre de sécuriser les parcours professionnels et favoriser le maintien dans l'emploi.

Enfin, les Parties se sont accordées sur la nécessité de privilégier le dialogue et la transparence, en renforçant le rôle de l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale, doté de moyens spécifiques, et en améliorant la démarche de suivi et d'analyse des différents dispositifs de GEPP.

La négociation du présent accord a donné lieu à 5 réunions qui se sont tenues les 1er juin, 9 juillet, 31 août, 23 septembre et 6 novembre 2026 à Massy, au siège du Groupe.

Elle s'est engagée sur la base du bilan d'application de l'accord du 17 mars 2023 et d'une présentation des indicateurs prévus par le précédent accord consolidés sur la durée d'application de ce dernier.

S'agissant des salariés « expérimentés », les Parties n'ont pas souhaité aborder ce sujet dans le présent accord dans la mesure où une négociation spécifique est en cours sur le sujet. Celle-ci traitera notamment du fait de garantir à cette population : un entretien de parcours professionnel, l'accès aux formations et reconversions et la reconnaissance du tutorat.

Au terme de leurs discussions, les Parties sont parvenues au présent accord, qui définit l'ensemble des mesures garantissant l'accompagnement RH des transformations de l'entreprise.

Cet accord :

- fixe les grands principes de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières ;
- prévoit un dispositif volontariste de mobilité interne ouvert à tous les métiers, en vue de prévenir et anticiper les évolutions de compétences et les changements de métiers (« Volet 1 ») ;
- prévoit un dispositif d'accompagnement renforcé, combinant mobilité interne et externe, à destination des salariés occupant un métier défini comme sensible ou en mobilité vers un métier en développement (« Volet 2 ») ;
- détermine les règles procédurales et le socle commun de mesures applicables en cas de projet de restructuration ponctuel, nécessitant un ajustement adapté et ciblé dans un calendrier défini (« Volet 3 ») ;
- et confère à l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale un rôle stratégique d'anticipation et de proposition, ainsi qu'une mission de suivi et d'analyse des différents dispositifs de GEPP, au moyen d'indicateurs précis.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe Carrefour.

Il s'applique aux filiales de droit français du Groupe dont la liste figure en annexe 1. Sont considérées comme des filiales au sens du présent accord les sociétés détenues directement ou indirectement à plus de 50% par la société Carrefour SA.

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

En outre, les différentes entités du Groupe pourront négocier, à leur niveau, des accords spécifiques destinés à accompagner leurs propres projets.

Ces accords spécifiques ne pourront comprendre de dispositions moins favorables aux salariés que le présent accord.

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPÉTENCES ET DES CARRIÈRES

CHAPITRE 1. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS

1. DÉFINITIONS

Le métier se définit comme un ensemble d'emplois rattachés entre eux par une même maîtrise technique et une certaine proximité en termes d'activités et de compétences.

L'emploi regroupe, au sein d'une organisation donnée, un ensemble de postes de travail proches les uns des autres, du fait d'activités et de missions requérant des compétences similaires.

Ils doivent être distingués de la notion de poste, qui correspond à une situation individuelle de travail au sein d'une organisation donnée.

2. TYPOLOGIE DES MÉTIERS

Au regard de l'activité du Groupe et de son environnement, les Parties ont identifié trois types de métiers : les métiers en développement, les métiers en équilibre, et les métiers sensibles.

2.1. Les métiers en développement

Les métiers en développement, aussi appelés métiers en tension, sont ceux générant de l'emploi ou sur lesquels il existe des difficultés d'embauche :

- soit parce qu'ils sont inexistants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour, qu'ils soient en création ou non, et que l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe les rend nécessaires à son développement à plus ou moins long terme ;
- soit parce qu'ils sont existants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour et qu'ils ont vocation à se développer au vu de l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe ;
- soit parce qu'ils se traduisent par une compétence particulière faisant défaut ou leur rareté sur le marché ou au sein des sociétés, tels que : les emplois qui risquent de ne pas être pourvus par manque de ressources disponibles ; les métiers pour lesquels il est difficile de recruter ; les métiers nécessitant un long apprentissage ; la main-d'œuvre réduite sur le marché ; les métiers d'expertise.

2.2. Les métiers en équilibre

Les métiers en équilibre sont ceux dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique, ni de réorganisation identifiée à court et moyen terme.

2.3. Les métiers sensibles

Les métiers sensibles, aussi appelés métiers fragilisés, sont ceux pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

Les Parties sont convenues de rappeler qu'il est interdit de recruter en CDI sur un poste dont le métier est déclaré sensible.

3. CARTOGRAPHIE

La cartographie des métiers est établie en tenant compte des orientations stratégiques, des perspectives d'évolutions économiques et technologiques (telles que l'IA ou l'automatisation notamment), des perspectives d'évolution des effectifs pouvant aller jusqu'à 5 ans, ainsi que des enjeux de la transition écologique. Sur ce dernier point, il est rappelé notamment que le plan stratégique envisage des mesures importantes concernant la transition énergétique (la réduction de la consommation d'énergie, la production d'énergie renouvelable) et la transformation urbaine qui devront être prises en compte.

Ce dispositif doit être le plus en adéquation possible avec les projets et/ou transformations ayant un impact sur les métiers. En conséquence, il se veut être un dispositif dynamique, souple, flexible et adaptable.

Cela signifie qu'au sein de la même société, un même métier pourra être classé différemment selon le périmètre considéré (établissement, groupe d'établissements, direction, etc.), et que la cartographie pourra également être réalisée au niveau des emplois ou des postes.

3.1. Etablissement de la cartographie suite à la consultation sur les orientations stratégiques

A l'issue de chaque consultation du CSEC / CSE relative aux orientations stratégiques, la Direction de chaque société du Groupe établira une cartographie des métiers propre à son activité en fonction de la typologie unique définie ci-dessus, et fixera la liste des métiers en développement, en équilibre, et sensibles.

Cette cartographie fera au préalable l'objet d'une concertation avec le CSEC ou le CSE de chaque société ou, lorsque de telles instances existent, avec le Comité emploi ou la Commission GEPP des formats concernés, en tenant compte notamment des enjeux de la transition écologique / énergétique et des perspectives d'évolutions technologiques.

Dans l'hypothèse d'une concertation avec le Comité emploi ou la Commission GEPP, le CSEC ou le CSE sera informé de la cartographie retenue.

Si la cartographie n'est pas amenée à évoluer à la suite des orientations stratégiques, le CSEC ou le CSE de la société en sera informé.

Les cartographies consolidées au niveau du Groupe seront ensuite transmises à l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale.

Lors du classement comme sensible du métier du salarié, une information de ce dernier sera spécifiquement réalisée, par tout moyen écrit sous un délai de 3 mois, sur la signification de ce classement et les mesures d'accompagnement à disposition. Le salarié sera également informé lorsque son métier ne sera plus classé comme sensible dans le même délai. Ces informations devront concerner à la fois les salariés présents et ceux en suspension de contrat.

Lors du classement comme sensible du métier du salarié, la Direction s'efforcera également de l'informer, le cas échéant, de l'éventuel classement comme en développement de son métier sur une autre entité du Groupe.

Cette information sera délivrée par le manager direct du salarié ou par le manager RH de proximité, selon l'organisation de la société concernée.

D'autre part, un suivi sera fait par le manager direct du salarié.

Les mesures d'accompagnement applicables pourront être mises en œuvre dès le classement du métier en sensible sans attendre l'éventuelle suppression effective du poste.

3.2. Evolution de la cartographie en cours d'année

La cartographie pourra, en tout ou partie, faire l'objet d'évolutions en cours d'année. Dans ce cas, la cartographie initiale sera ajustée au niveau le plus pertinent (établissement, groupe d'établissements, direction, etc.), après concertation avec les instances du périmètre concerné :

- lorsque l'ajustement est spécifique à un ou plusieurs établissements, le ou les CSE d'établissement concernés. Dans ce cas, la nouvelle version de la cartographie sera transmise au CSEC concerné pour information ;
- dans le cas contraire, le CSEC (ou Comité Emploi / Commission GEPP lorsque ces instances existent).

Lors du classement comme sensible du métier du salarié, une information de ce dernier sera spécifiquement réalisée, par tout moyen écrit sous un délai de 3 mois, sur la signification de ce classement et les mesures d'accompagnement à disposition. Le salarié sera également informé lorsque son métier ne sera plus classé comme sensible dans le même délai. Ces informations devront concerner à la fois les salariés présents et ceux en suspension de contrat.

Lors du classement comme sensible du métier du salarié, la Direction s'efforcera également de l'informer, le cas échéant, de l'éventuel classement comme en développement de son métier sur une autre entité du Groupe.

Cette information sera délivrée par le manager direct du salarié ou par le manager RH de proximité, selon l'organisation de la société concernée.

D'autre part, un suivi sera fait par le manager direct du salarié.

Les mesures d'accompagnement applicables pourront être mises en œuvre dès le classement du métier en sensible sans attendre la suppression effective d'un poste.

Par ailleurs, dans le cadre de son rôle d'analyse de l'information sur le dispositif de GEPP, l'Observatoire pourra notamment saisir la Direction afin de proposer une évolution de la cartographie des métiers.

3.3. Bilan des évolutions de la cartographie des métiers pour l'année écoulée et présentation de la nouvelle cartographie pour l'année à venir

La Direction de chaque société présentera le bilan des évolutions de la cartographie pour l'année écoulée et le projet de nouvelle cartographie pour l'année à venir.

CHAPITRE 2. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES COMPÉTENCES

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle constitue un élément essentiel de l'accompagnement des salariés du Groupe. Pour rappel, l'article 3.2 de l'accord collectif de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes et la diversité au sein de Carrefour en France vise à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

Elle doit leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires aux évolutions prévisibles de leur emploi (notamment technologiques) et joue un rôle clef dans le dispositif d'anticipation prévu par le présent accord. Pour ce faire, les Parties sont convenues que :

- chaque collaborateur a droit, en moyenne, à 7 heures de formation par an ;
- chaque collaborateur dont le métier est classé métier sensible bénéficie de 21 heures de formation par an ;
- une journée par an (learning day) sera consacrée à la formation sur des thématiques de formations au choix des formats et en rapport avec les actualités du Groupe ;
- le taux d'accès global à la formation devra être supérieur à 50 % chaque année.

Dans le cadre de la GEPP, la formation est destinée à maintenir dans l'emploi, faire monter en compétences et améliorer l'employabilité des salariés, notamment en ce qu'elle permet pour chaque salarié de :

- acquérir les bases de connaissances indispensables à l'exercice de son métier ;
- bénéficier d'un accompagnement en faveur de l'alphabétisation pour les salariés volontaires pour lesquels des lacunes sont détectées ;
- favoriser son adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois et en particulier à la digitalisation ;
- développer ses compétences et acquérir une qualification plus élevée ;
- favoriser sa mobilité professionnelle.

2. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES OBJECTIFS DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION ET DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ

Les Parties conviennent que, pour les quatre années à venir, la formation doit être mise au service des grands enjeux de transformation de l'entreprise et de l'employabilité des salariés.

Dans cet objectif, les axes de formation suivants doivent être priorisés, par le biais notamment des plans de développement de compétences des différentes sociétés du Groupe :

- **TRANSITION ALIMENTAIRE : Sensibiliser et former tous les salariés à la transition alimentaire au travers du programme *Act for food II* et ses *5* engagements :**
    - Rendre le Bio plus accessible à tous ;
    - La Marque de Carrefour (MDC) est la marque au meilleur goût et avec le meilleur rapport qualité/petit prix du marché ;
    - Des Produits Frais Traditionnels (PFT) Filière Qualité Carrefour (FQC) bons et responsables, accessibles à tous ;
    - Proposer un large choix de produits d'alternatives végétales, de « produits sans » et de « produits hypers » ;
    - Préférence pour la production locale et nationale ;

- **L'ECOLE DES MÉTIERS : Développer l'expertise des équipes sur leurs métiers :**
    - Relations Clients,
    - E-Commerce,
    - Caisse,
    - Supply,
    - Marchandise Academy,
    - etc.

- **DIGITAL : Digital Retail Academy :**

Cette *Academy* sert l'ambition de Carrefour d'être le leader du Digital Retail d'ici 2030, en permettant à l'ensemble des salariés de développer leur culture digitale et les compétences requises pour placer le digital et la data au cœur de toutes nos opérations et notre modèle de création de valeur.

A ce titre, l'ensemble des collaborateurs du Groupe seront acculturés et formés à l'IA sur la durée du présent accord.

- **LEADERSHIP : Développer une nouvelle posture de manager avec des repères indispensables pour performer collectivement :**
    - Culture du feedback et amélioration permanente
    - Management plus agile et plus collaboratif
    - Renforcer la posture management de proximité

- **FORMATIONS SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL : Être acteur de son environnement en matière de sécurité et de santé au travail, et répondre à ses obligations légales :**
    - Parcours Santé, Sécurité au Travail
    - Prévention incendie
    - Formation CACES
    - Formation Technique
    - Formation Sûreté / Sécurité
    - Formation réglementaire

3. LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1. Les parcours d'intégration

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

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

3.2. Les dispositifs à destination des salariés en poste

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

Au cours de son parcours professionnel, le salarié pourra accéder à la formation professionnelle selon différentes modalités, et notamment dans le cadre des dispositifs suivants :

1. **Le Plan de développement des compétences** : Ce plan annuel comprend des actions de formation permettant d'accompagner les évolutions des métiers et de favoriser le développement des compétences et la mobilité, en cohérence avec les grandes orientations définies ci-avant ;

2. **Cap Formation** : Carrefour continuera à développer des dispositifs de formation multi-formats s'adressant à toutes les catégories de salariés, de l'employé sans qualification préalable au cadre dirigeant, au travers notamment de l'outil Cap Formation (plus de 500 modules de formation ouverts à tous) et l'Académie formation avec ses différentes écoles (École des alternants, Ecole des Métiers, RH académie, Ecole des produits frais , Académie Marchandise, Ecole des Leaders, Ecole du Management , Ecole de la santé et sécurité, Digital Academy) ;

3. **La période de reconversion** : Elle a pour but de faciliter les transitions professionnelles internes ou externes des salariés par l'acquisition d'une qualification enregistrée au répertoire national des

certifications professionnelles (RNCP) ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP ou CQPI) ou d'un ou plusieurs blocs de compétences. Elle peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (certification CléA) ;

4. **Le Certificat de Qualification Professionnelle (« CQP »)** : Il permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier au travers d'un parcours de formation, et est créé puis délivré par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de branche professionnelle ;

5. **La Validation des Acquis de l'Expérience (« VAE »)** : Ce processus permet au salarié justifiant d'une expérience en rapport direct avec une certification, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle ou extra-professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;

6. **Le bilan de compétences** : Réalisé par un prestataire extérieur choisi sur une liste établie par l'OPCO, il permet à celui-ci d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation. Il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou, à l'initiative du salarié, dans le cadre de son CPF ;

7. **Le Compte Personnel de Formation (« CPF »)** : Utilisable tout au long de la carrière professionnelle, ce compte permet à son titulaire (salarié, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, etc.) de suivre, à son initiative, des formations visant à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et qualifications ;

8. **Le Conseil en Evolution Professionnelle (« CEP »)** : Mis en œuvre gratuitement dans le cadre du service public régional (par l'Apec, Cap emploi, France Travail, les missions locales et opérateurs régionaux financés et sélectionnés par France compétences), le CEP permet à toute personne de faire le point sur sa situation afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

   Pour faciliter leur accès à ce dispositif, les salariés occupant un métier sensible pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 7 heures sur la durée d'application de l'accord.

Les Parties conviennent que l'accès aux CQP et aux certifications professionnelles en rapport avec le métier en développement qu'ils vont occuper sera donné prioritairement aux salariés occupant un métier sensible dont la mobilité vers ce métier en développement a été confirmée.

Pour davantage de précisions sur ces dispositifs et les procédures internes afférentes, les salariés pourront demander à leur RH de proximité les fiches détaillées « *Reconversion : promotion par alternance (Pro-A) ou période de reconversion* », « *La Validation des Acquis de l'Expérience* », « *Le Bilan de Compétences* », « *Le Compte Personnel de Formation* », « *Application Mon Compte Formation* », « *Le Conseil en Evolution Professionnelle* ». Ces fiches seront transmises dans les guides de communication relatifs aux dispositifs prévus par le présent accord, ainsi qu'à l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale. Elles seront tenues à jour des principales évolutions législatives.

3.3. Le passeport formation

Le Passeport Formation permet de disposer d'un état des formations suivies par un salarié depuis son embauche au sein du groupe. Il permet au salarié de reconstituer sa propre carrière et le cas échéant de disposer d'un élément contribuant à la formalisation du rattachement des expériences acquises dans le cadre d'une VAE.

Le Passeport Formation est à disposition de chaque collaborateur sur les outils RH à sa disposition.

4. LE TUTORAT COMME OUTIL DE VALORISATION DES COMPÉTENCES ET DE FORMATION

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

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

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

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

Compte tenu de l'importance qu'elle accorde au dispositif de tutorat comme outil de valorisation des compétences et de formation, la Direction s'engage également à aborder le sujet dans le cadre de la négociation en cours sur les collaborateurs expérimentés.

5. LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Le Groupe s'engage à poursuivre sa politique volontariste en matière d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. L'alternance permet de pouvoir bénéficier des connaissances et compétences professionnelles du Groupe, compléter et enrichir leur cursus scolaire par une première expérience reconnue et valorisée, et à l'entreprise d'intégrer une partie de ces jeunes au sein du Groupe. L'alternance, au travers du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage, favorise une intégration progressive du salarié en lui permettant d'acquérir un ensemble de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

Carrefour a développé un dispositif complet de communication en lien avec l'emploi et fait rayonner l'alternance notamment à travers ses différents réseaux sociaux.

Carrefour a également une page dédiée sur son site « recrute.carrefour.fr » permettant aux candidats de s'informer et de candidater à nos offres.

Le CFA dit « Hors murs », intégré au sein de l'Académie Carrefour, accompagne au mieux les collaborateurs souhaitant monter en compétences sur les métiers de l'alimentaire.

CHAPITRE 3. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES

La gestion prévisionnelle des carrières permet d'accompagner et d'organiser le parcours professionnel des salariés.

Les Parties entendent privilégier la mobilité des salariés sous toutes leurs formes, afin de développer leur employabilité et d'accompagner la transformation du Groupe.

Pour ce faire, le présent accord prévoit des outils, ainsi que d'importantes mesures d'accompagnement, qui pourront être mobilisés par les salariés dans le cadre de leur démarche d'évolution professionnelle, à court ou moyen terme.

En fonction de leurs projets et besoins, les salariés seront accompagnés et pourront notamment bénéficier :

- d'un entretien exploratoire (cf. § 1.5 ci-dessous) ;
- d'une information sur les différents dispositifs de mobilité mis en place ;
- d'un accompagnement à la mobilité interne en les aidant notamment à identifier les postes accessibles, cibler leurs besoins de formation et préparer leur dossier de candidature ;
- et d'un accompagnement à la mobilité externe pour les salariés éligibles, après examen de leurs candidatures.

1. LES OUTILS DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES

Au jour de la signature du présent accord, les entretiens prévus aux §1.1, 1.2 et 1.3 du présent article 1 sont compilés au sein de l'Entretien Carrière et Compétences (ECC). Compte tenu de la modification des outils à venir, l'ECC pourra être amené à évoluer. Il sera alors présenté à l'Observatoire des Métiers, des Compétences et de la Transformation Sociale lorsqu'il sera déployé.

1.1. L'ENTRETIEN DE PERFORMANCE

1.1.1. Pour les cadres et agents de maîtrise :

L'entretien de performance vise à :

- évaluer les actions réalisées au cours de l'année précédente ;
- mesurer le degré de performance du salarié ;
- envisager les perspectives et objectifs pour l'année à venir, et si nécessaire l'éventuel plan d'action à mettre en œuvre pour y parvenir.

1.1.2. Pour les employés

L'entretien de performance vise à analyser l'année écoulée et préparer l'année à venir.

1.2. Les entretiens de parcours professionnel

1.2.1. L'entretien de parcours professionnel annuel

Les Parties sont convenues de rendre annuelle la périodicité de l'entretien de parcours professionnel prévu au I. de l'article L. 6315-1 du Code du travail.

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

Les Parties sont convenues de rappeler que l'entretien de parcours professionnel ne constitue pas un entretien d'évaluation du collaborateur.

A l'issue de l'entretien de parcours professionnel, le salarié est informé de la possibilité de bénéficier d'un temps supplémentaire de discussion sur ses souhaits d'évolution et/ou de mobilité professionnelle, dans le cadre d'un entretien exploratoire (cf. § 1.5 ci-dessous).

1.2.2. Le bilan professionnel récapitulatif tous les 8 ans

Au terme de chaque période de huit années civiles à compter de l'embauche du salarié, un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel est dressé à l'occasion de l'entretien de parcours professionnel, afin de vérifier s'il a bénéficié de ses entretiens de parcours professionnel et d'apprécier s'il a :

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

Lorsqu'au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens de parcours professionnel et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail, son CPF est abondé par son employeur dans les conditions légales.

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

1.2.3. Les entretiens de mi-carrière et de fin de carrière

La Direction affirme son engagement de respecter les dispositions légales et réglementaires applicables aux entretiens de mi-carrière et de fin de carrière. Le contenu de ces entretiens et leurs modalités de réalisation sera exposé dans le cadre de la négociation en cours sur les salariés expérimentés.

1.3. Entretien de suivi de la charge de travail

Un entretien de suivi de la charge et de l'organisation du travail sera réalisé pour les seuls collaborateurs au forfait-jours. Il vise à :

- faire le point sur la charge de travail du salarié et le respect des temps de repos ;
- échanger sur l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié, sa rémunération.

1.4. Le rôle social de l'encadrement

Dans le contexte de transformation du Groupe, les Parties ont souhaité soutenir le rôle social de l'encadrement, qui consiste pour ses membres (managers, responsables, directeurs, etc.) à contribuer, à leur niveau et avec leurs moyens respectifs au développement professionnel de leurs équipes au travers des actions visées ci-après, tout en accompagnant au mieux les besoins de changement de l'entreprise.

Le terme de « manager » utilisé ci-dessous est un terme générique qui vise tous les membres de l'encadrement de l'entreprise.

1.4.1. Le manager, acteur central de la GEPP de son équipe

Dans le cadre de la mise en œuvre de la GEPP, le manager a pour mission d'accompagner le développement professionnel des salariés de son équipe.

A ce titre :

- il tient les différents entretiens des salariés prévus aux § 1.1, 1.2 et 1.3 ci-dessus et en assure le suivi en lien avec les relais ressources humaines de son périmètre ;
- il veille, au-delà des entretiens, à organiser des temps d'échanges informels réguliers avec les salariés de son équipe ;
- il identifie les besoins d'adaptation des compétences des salariés et les transmet à son relais ressources humaines pour préparer leur formation ;
- il s'assure de la mise en place des actions de formation et de développement au sein de son équipe ;
- il accompagne et soutient les initiatives de mobilité de son équipe.

Il pourra être accompagné par son RH de proximité pour mener à bien ces actions.

1.4.2. Le manager, acteur de la communication du changement

Les Parties entendent conférer un rôle clé au manager dans l'accompagnement de la transformation du Groupe. A ce titre, le manager :

- communique régulièrement sur les projets du Groupe et leurs impacts sur son périmètre ;
- veille à la bonne compréhension de son équipe ;
- répond aux questions et/ou recherche les réponses auprès des interlocuteurs adéquats.

1.4.3. Les moyens mis à disposition du manager

Dans le cadre de leurs missions, les managers seront accompagnés (notamment par les relais ressources humaines en charge de leur périmètre) et formés sur les dispositifs et mesures prévus par le présent accord.

Afin d'impliquer tous les acteurs hiérarchiques de l'entreprise dans l'accompagnement de sa transformation, au moins un objectif managérial sera systématiquement prévu pour chaque manager et évalué avec son N+1 dans le cadre de son évaluation annuelle.

1.5. L'entretien exploratoire

A l'issue de l'entretien de parcours professionnel (cf. § 1.2.1 ci-dessus), le salarié souhaitant s'engager dans une démarche de transition professionnelle pourra demander à bénéficier d'un entretien exploratoire.

Cet entretien constitue le point de départ de la démarche de transition professionnelle du salarié, quel que soit son âge, y compris pour les salariés dont le métier est classé comme sensible, que celui-ci envisage un changement de métier ou une mobilité externe.

Il permettra au salarié d'échanger sur ses souhaits de transition professionnelle et d'être informé sur les dispositifs dont il peut bénéficier dans le cadre du présent accord.

La Direction des Ressources Humaines présentera en réunion mensuelle les modalités précises de mise en œuvre de cet entretien à l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale.

2. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES SPÉCIFIQUES

2.1. La carrière des salariés en situation de handicap

En complément des accords applicables au sein des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, une attention particulière sera portée aux salariés en situation de handicap, c'est-à-dire aux salariés reconnus comme travailleurs handicapés (« RQTH »), aux salariés invalides et aux salariés ayant des restrictions médicales, dès le stade du recrutement puis dans l'exercice de leurs fonctions, et notamment en cas de mobilité interne.

Ces salariés bénéficieront notamment d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par :

- un allongement de la durée de leur congé de mobilité, portée à 12 mois au lieu de 9 (cf. Volet 2) ;
- un allongement de la durée de leur congé de reclassement volontaire, portée à 9 mois au lieu de 6 (cf. Volet 3) ;
- et un allongement de la durée de leur congé de reclassement en cas de départ contraint, portée à 9 mois au lieu de 6 ou 7, selon le cas (cf. Volet 3).

2.2. La carrière des représentants du personnel et syndicaux

Un accord portant sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical a été conclu au sein du Groupe.

Les Parties renvoient aux dispositions de l'accord Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et titulaires d'un mandat syndical du 7 juillet 2017 ou de tout accord qui viendrait à s'y substituer, aux principes et aux mesures qu'il prévoit, notamment en matière de bilan de compétences.

2.3. La carrière des femmes et l'égalité professionnelle

Les Parties ont souhaité rappeler, dans le cadre du présent accord, leur attachement au respect d'une stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant lors de l'embauche, qu'au cours de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

Un accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes-hommes et la diversité au sein de Carrefour en France a d'ailleurs été conclu le 19 novembre 2025 sur ce même thème, et prévoit notamment des engagements sur la mixité des recrutements, l'équilibre vie personnelle et professionnelle, l'égalité d'accès à la formation, aux postes d'encadrement, l'égalité de traitement en matière de rémunération et de gestion de carrière.

L'un des objectifs majeurs du Groupe est de parvenir à une représentation plus importante, et idéalement paritaire, des salariées à tous les niveaux de responsabilités.

Pour ce faire, de nombreux programmes, tels que notamment « Femmes Leaders », « Eve », « Femmes booster », « Revel@her » ou encore « Femmes de tête » , ont été mis en place ces dernières années.

Enfin, Carrefour est engagé depuis 2018 pour mettre fin aux violences faites aux femmes en tant que membre de l'initiative européenne CEASE et du réseau 1in3women piloté en France par la fondation FACE.

2.4. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS ÂGÉS DE 50 ANS ET PLUS

Les Parties conviennent d'accorder une attention particulière aux salariés âgés de 50 ans et plus, en prévoyant des mesures accompagnant leur seconde partie de carrière.

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

2.4.1. La seconde partie de carrière

A. LA FORMATION

Lors de l'élaboration des plans de développement des compétences, une attention particulière sera portée à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus.

B. LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES

Les tuteurs seront en priorité sélectionnés parmi les salariés âgés de 50 ans et plus.

C. LE BILAN DE COMPÉTENCES

Les salariés âgés de 50 ans et plus pourront bénéficier, à leur demande, d'un bilan de compétences financé par la société employeur et pouvant être réalisé à concurrence de 24 heures (ou 3 jours ouvrés pour le personnel d'encadrement en forfait jours), sur le temps de travail.

Le bilan du salarié fera l'objet d'une convention avec un prestataire référencé par le Groupe.

La demande de bilan pourra être renouvelée tous les 5 ans.

Si le salarié le souhaite, il pourra remettre la synthèse de son bilan de compétences à la Direction des Ressources Humaines de la société qui l'emploie. Au vu de cette synthèse, et en fonction des possibilités du Groupe et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé sera élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les 18 mois suivant le bilan de compétences.

2.4.2. Les mesures d'accompagnement renforcées en cas de départ de l'entreprise

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront notamment d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par :

- un allongement de la durée de leur congé de mobilité, portée à 12 mois au lieu de 9 (cf. Volet 2) ;
- un allongement de la durée de leur congé de reclassement volontaire, portée à 9 mois au lieu de 6 (cf. Volet 3) ;
- et un allongement de la durée de leur congé de reclassement en cas de départ contraint, portée à 9 mois au lieu de 6 ou 7, selon le cas (cf. Volet 3).

VOLET 1 : L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE À DESTINATION DE TOUS LES MÉTIERS

Afin de prévenir et d'anticiper les évolutions de compétences et les changements de métiers dans le contexte de transformation décrit en préambule, les Parties sont convenues d'ouvrir largement la mobilité interne aux salariés du Groupe. Elles se donnent pour ambition une amélioration du taux de mobilité interne chaque année d'application du présent accord.

Les Parties rappellent également que la mobilité interne permet aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences tout au long de leur parcours professionnel. Celles-ci seront notamment prises en compte lors de toute mobilité, verticale ou horizontale, ainsi que lors des entretiens de parcours professionnels.

Cette mobilité pourra prendre la forme d'une mobilité « géographique » et/ou d'une mobilité « fonctionnelle », vers un poste de même niveau (mobilité horizontale) ou de niveau supérieur (mobilité verticale).

Les Parties entendent promouvoir la mobilité fonctionnelle des salariés dans le cadre du présent accord, en l'assortissant de mesures d'accompagnement significatives.

Les mesures d'accompagnement à la seule mobilité géographique ont quant à elles vocation à être définies au niveau des différents formats ou sociétés concernées.

Les Parties rappellent enfin que les dispositifs prévus au présent Volet reposent sur le volontariat des salariés. Ils sont applicables indistinctement aux collaborateurs à temps complet, à temps partiel ou en forfait jours réduit.

CHAPITRE 1. LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

La mobilité interne est ouverte à tous les salariés volontaires du Groupe en CDI ayant au minimum 2 ans d'ancienneté (sauf accord de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée sur une durée inférieure).

Ne sont toutefois soumises à aucune condition d'ancienneté les mobilités :

- d'un métier « sensible » ou « en équilibre » vers un métier « en développement » ;
- d'un métier « sensible » vers un métier « en équilibre ».

CHAPITRE 2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

En complément des moyens d'information détaillés ci-après, il est rappelé que tout salarié peut se rapprocher de son relais Ressources Humaines (MRH, RH de proximité, ...) afin d'échanger sur la mobilité.

1. UN SITE D'INFORMATION DÉDIÉ À LA MOBILITÉ INTERNE

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

Chaque salarié bénéficie d'un accès personnalisé au site aujourd'hui nommé Envie De Bouger « *enviedebouger.carrefour.fr* » (identifiant et mot de passe identiques aux codes d'accès à l'intranet Carrefour). En cas de difficulté de connexion, le collaborateur peut se rapprocher de son interlocuteur RH pour accéder au site.

Les sociétés ayant de nombreux postes à pourvoir mettent en place tous les moyens nécessaires et adaptés pour faire connaître leurs besoins.

Il est rappelé que l'ensemble des postes à pourvoir au sein des sociétés du Groupe doit faire l'objet d'une annonce sur le site aujourd'hui nommé Envie de Bouger « *enviedebouger.carrefour.fr* ». L'annonce ainsi publiée précisera notamment la fourchette de rémunération attachée au poste, le lieu de travail, les missions du poste.

Le site permet notamment au salarié de :

- *S'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité :* Des fiches en ligne reprennent, pour les principaux emplois type identifiés au sein du Groupe, les sociétés ou enseignes d'appartenance, les missions, les compétences et l'environnement du poste. Ces fiches permettent notamment aux salariés d'envisager l'éventualité d'évoluer vers un autre emploi et, le cas échéant, d'identifier les compétences à développer.

- *Postuler directement à des postes disponibles au sein du Groupe* : Le site est destiné à l'information des salariés quant aux postes disponibles au sein des entités du Groupe et quant aux conditions requises pour les occuper. Tout salarié peut ainsi être acteur de sa mobilité. À compétences égales, un collaborateur interne en CDI est prioritaire par rapport à un candidat externe, pour une proposition de poste. Chaque souhait exprimé sera étudié, sur la base de critères objectifs et non discriminants.

- *S'informer sur les parcours de transition professionnelle au sein de sa société et du Groupe.*

2. LA JOURNÉE DE DÉCOUVERTE (VIS MA VIE)

Tout salarié intéressé par une mobilité sur un poste identifié et remplissant les conditions d'éligibilité définies ci-avant pourra bénéficier d'une journée de découverte de ce poste, préalablement à son éventuelle candidature à la mobilité interne.

Pendant la durée d'application du présent accord, ce droit est limité à 3 journées par salarié par année complète de travail effectif. Il est porté à 5 journées pour les salariés occupant un métier sensible ou en mobilité vers un métier en développement depuis un métier en équilibre.

Le salarié intéressé devra en faire la demande auprès de son manager ou RH de proximité, qui l'informera de la date retenue et du site sur lequel il pourra effectuer sa journée de découverte. Elle interviendra dans

un délai raisonnable suivant la demande du salarié afin de lui permettre, s'il le souhaite, de postuler sur le poste qu'il aura préalablement identifié.

Les éventuels frais afférents seront pris en charge dans la limite des barèmes applicables au sein du Groupe.

3. LES PASSERELLES MÉTIERS

La transformation structurelle du Groupe et de ses activités entraîne une évolution des métiers et des compétences requises au sein des différents formats.

Afin de permettre aux collaborateurs de comprendre ces enjeux et de préparer leur évolution de carrière au sein du Groupe, le déploiement du dispositif de « Passerelles métiers » a vocation à être poursuivi tout au long de l'application du présent accord.

Il sera complémentaire des échanges intervenus entre le salarié et le manager dans le cadre de l'entretien de parcours professionnel.

Il aura notamment pour objectif de favoriser la compréhension des métiers de demain, faciliter la mobilité interne et la proposition d'opportunités professionnelles aux collaborateurs, tout en les impliquant dans la transformation du Groupe et en développant leur employabilité.

Pour les métiers les plus représentés au sein des principaux formats, le dispositif présentera les transitions professionnelles possibles vers les emplois de demain, ainsi que les mesures d'accompagnement nécessaires à la réussite de ces transitions, notamment en termes de formation.

L'ensemble des acteurs de la mobilité (managers, RH de proximité, Directeurs, etc.) auront ainsi toutes les clefs pour échanger avec les collaborateurs de leur avenir professionnel au sein du Groupe, en fonction de leurs appétences et de leurs points de force développés tout au long de leur carrière.

4. LA BASE DE CONNAISSANCE

Une « Base de connaissance » a également vocation à être mise en place dans le cadre du processus de digitalisation des outils RH en cours dans l'entreprise, afin de répertorier les informations relatives au parcours et aux compétences des collaborateurs du Groupe (parcours académique, diplômes, niveau de maîtrise de langues étrangères, formations internes ou suivies à titre personnel, compétences et qualités identifiées notamment lors des entretiens de parcours professionnels listés au §1.2 du chapitre 3 relatif à la gestion prévisionnelle des carrières du présent accord).

Cette base permettra à l'entreprise d'identifier, parmi l'ensemble des collaborateurs, ceux dont le profil est le plus en adéquation avec les postes disponibles.

Les collaborateurs chargés du recrutement au sein du Groupe consulteront cette base lorsqu'ils publieront une offre d'emploi.

Dans un premier temps, les informations nécessaires à la constitution de la Base de connaissance seront collectées grâce aux outils de Carrefour. Dans un second temps, le collaborateur pourra lui-même mettre à jour son profil, au gré de son parcours professionnel et personnel. En cas de difficulté, notamment d'ordre informatique ou linguistique, le salarié pourra demander à être accompagné pour ce faire.

CHAPITRE 3. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE MOBILITÉ INTERNE

1. LA CANDIDATURE À LA MOBILITÉ INTERNE

Sous réserve des conditions d'éligibilité visées ci-dessus, tous les salariés intéressés par une mobilité interne sur un poste identifié pourront postuler directement sur les postes disponibles ; étant précisé que les postes recensés sur le site internet dédié ne sont réservés à la mobilité interne que pendant une durée limitée (15 jours pour les postes « exploitation » et 21 jours pour les postes « siège »).

Par principe, les postes disponibles seront pourvus par le biais de la mobilité interne. Le recrutement externe ne devra intervenir qu'en cas d'absence de candidat interne ayant les compétences requises et répondant aux prérequis du poste et être factuellement justifié.

2. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES

Les candidatures seront ensuite examinées afin de vérifier si le candidat répond aux conditions d'éligibilité visées ci-dessus, aux prérequis du poste et si le poste est toujours disponible.

Dans l'affirmative, il sera pris attache avec le site recruteur pour organiser un entretien avec le manager ou le chargé des ressources humaines du site. Le manager du collaborateur candidat à la mobilité interne sera informé de sa candidature et devra participer activement à la réussite de la mobilité.

Au terme de cet entretien, le manager du service où le candidat a postulé ou le chargé des ressources humaines validera ou non la candidature du salarié.

En cas de refus de candidature, et quelle qu'en soit la raison, une réponse motivée sera adressée dans un délai raisonnable au candidat concerné afin de lui donner du sens et de lui permettre de se repositionner. Si le collaborateur dont la candidature a été refusée le souhaite, il peut solliciter un entretien avec son interlocuteur RH ou son manager afin d'échanger sur les motifs du refus.

Il est précisé qu'un refus de sa candidature n'empêche pas le salarié de candidater à nouveau sur un poste équivalent qui viendrait à se libérer dans le futur.

En cas de candidatures multiples sur le même poste, la priorité sera donnée au salarié disposant des compétences les plus proches du poste. A compétences égales, les candidatures des salariés occupant des métiers sensibles seront privilégiées.

3. LA PÉRIODE DE DÉCOUVERTE

Suite à la validation de sa mobilité interne, le salarié pourra demander à découvrir le nouveau métier envisagé par le biais d'une période de découverte d'une durée maximale de 4 jours, déduction faite - sauf pour les salariés occupant un métier sensible - des journées de découverte éventuellement réalisées pour le métier considéré.

Il sera accompagné pendant cette période d'un tuteur ou d'un garant, désigné pour l'occasion.

Les frais afférents seront pris en charge dans la limite des barèmes applicables au sein du Groupe.

4. LA PÉRIODE D'ADAPTATION

Suite à la validation de la candidature à la mobilité interne et, le cas échéant, suite à la période de découverte, une période d'adaptation sur le nouveau poste sera mise en œuvre avant toute formalisation de la mobilité, sauf accord contraire du salarié et du manager.

Cette période permettra aux deux parties d'apprécier l'adéquation du nouveau poste aux souhaits et compétences du salarié. Durant cette période, le manager portera une attention particulière à la bonne intégration du collaborateur.

Sa durée sera définie d'un commun accord par le manager et le salarié, et au plus égale à :

- 1 mois lorsque le salarié a candidaté à un poste de statut employé ou agent de maîtrise ;
- 2 mois lorsque le salarié a candidaté à un poste de statut cadre.

Pour les postes nécessitant des compétences techniques lourdes, la période d'adaptation pourra être portée à 3 mois.

Quelle que soit la durée de la période d'adaptation retenue, celle-ci pourra être réduite d'un commun accord par le manager et le salarié.

Au plus tard 10 jours avant le terme de la période d'adaptation, un entretien sera organisé afin de permettre aux deux parties de confirmer la mobilité, se rétracter ou encore formaliser le renouvellement de la période d'adaptation dans la limite d'un mois supplémentaire.

Dans ce dernier cas, un nouvel entretien sera organisé dans les 10 jours du nouveau terme de la période d'adaptation.

En cas de rupture anticipée de la période d'adaptation par le manager ou le salarié ou en cas de rétractation, le salarié sera réintégré dans son poste ou un poste équivalent au sein de son établissement ou, à défaut, de sa société d'origine dans un délai de 10 jours maximum. Il pourra également se voir proposer un autre poste dans le cadre de la mobilité interne.

La rupture anticipée de la période d'adaptation (par le manager ou le salarié) ou la rétractation ne doivent en aucun cas avoir d'impact sur le développement de carrière futur du collaborateur concerné et sur sa rémunération (pendant la recherche de solution).

Pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés (RQTH), la Direction veillera à ce que le poste soit compatible avec les aptitudes physiques du collaborateur et compatible avec son handicap.

5. LA FORMALISATION DE LA MOBILITÉ INTERNE

Une fois la candidature validée, et sous réserve de l'issue de la période d'adaptation, la mobilité interne sera formalisée dans les conditions suivantes :

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

Une reprise de l'ancienneté acquise au sein du Groupe est garantie à chaque salarié bénéficiant d'une mobilité interne.

CHAPITRE 4. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE

Les salariés dont la mobilité interne a été formalisée pourront bénéficier d'actions de formation dans les conditions suivantes.

1. LA FORMATION D'ADAPTATION

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique, effectuée sur le nouveau lieu et poste de travail, d'une durée maximale de 12 semaines.

Cette formation sera effectuée pendant le temps de travail et sera prise en charge intégralement.

Elle pourra être complétée d'une formation théorique, permettant au salarié d'acquérir un complément de compétences ou de maîtriser de nouvelles méthodes de travail indispensables à une intégration réussie.

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

- frais pédagogiques : montant maximal de **3.000 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU MÉTIER

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant aux salariés d'acquérir les compétences requises pour accéder à leur nouveau métier.

Les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de **8.000 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de sa formation.

3. LA FORMATION DIPLÔMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DURÉE

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification permettant aux salariés d'exercer leur nouveau métier et entrant dans l'une des catégories suivantes :

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

Dans le cadre de ces actions, les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de **10.000 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de sa formation.

VOLET 2 : L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ AU BÉNÉFICE DES SALARIÉS OCCUPANT UN MÉTIER SENSIBLE OU EN MOBILITÉ VERS UN MÉTIER EN DÉVELOPPEMENT

Dans le contexte de transformation décrit en préambule, les Parties sont convenues de renforcer, d'une part, l'accompagnement des salariés occupant un métier sensible vers un métier en équilibre ou en développement et, d'autre part, l'accompagnement des salariés occupant un métier en équilibre vers un métier en développement, afin de traiter en amont les évolutions importantes des emplois et des métiers et d'éviter, autant que possible, la mise en place de restructurations ponctuelles s'accompagnant de plans de départs.

Les Parties entendent ainsi :

- faciliter la mobilité interne des salariés susvisés en renforçant les mesures d'accompagnement applicables **(Chapitre 1)** ;
- et offrir une solution de transition sécurisée aux salariés occupant un métier sensible, et souhaitant poursuivre leur parcours professionnel en dehors du Groupe **(Chapitre 2)**.

Les Parties rappellent que tous les dispositifs prévus au présent Volet reposent sur le volontariat des salariés.

Elles rappellent également que conformément au Chapitre 1 du volet 1, ne sont soumises à aucune condition d'ancienneté les mobilités :

- d'un métier « sensible » ou « en équilibre » vers un métier « en développement » ;
- d'un métier « sensible » vers un métier « en équilibre ».

CHAPITRE 1. LES MESURES SPÉCIFIQUES DE MOBILITÉ INTERNE

Les salariés occupant un métier sensible en mobilité vers un métier en équilibre ou en développement, d'une part, et les salariés occupant un métier en équilibre en mobilité vers un métier en développement, d'autre part, peuvent bénéficier de cinq journées de découverte d'un nouveau métier par année complète de travail effectif pour la durée d'application du présent accord (cf. Volet 1, Chapitre 2 ; § 2.).

Ils peuvent se porter candidat à la mobilité interne dans les mêmes conditions que les autres salariés du Groupe. Leurs candidatures sont examinées, validées et formalisées selon la même procédure.

Ils bénéficient en outre :

- de l'ensemble des moyens d'information et des mesures d'accompagnement prévues par le Volet 1, ainsi que, pour les salariés occupant un métier sensible, d'une priorité en cas de candidature multiple sur le même poste (cf. Volet 1, Chapitre 3, § 2.) ;
- des mesures d'accompagnement renforcées listées ci-dessous ;
- de la possibilité de solliciter un entretien exploratoire à la suite du placement de leur métier en métier sensible.

1. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE SANS MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste) depuis un métier sensible vers un métier en équilibre ou en développement sans mobilité géographique du salarié (telle que définie au § 2 ci-dessous), ce dernier bénéficiera d'une indemnité de mobilité interne d'un montant brut d'un mois de salaire de base.

Elle sera versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective et pour moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant au sein des sociétés d'origine ou d'accueil et destinés à accompagner ou inciter la mobilité interne (prime de mobilité, etc.), seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE AVEC MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Les mesures d'accompagnement suivantes seront prises en charge sur la base des règles et barèmes en vigueur au sein du Groupe.

Elles ne seront versées qu'en cas de mobilité vers :

- un poste situé à plus de 30 km aller simple du domicile du salarié et entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
- **ou** un poste situé à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, et entraînant un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien[1].

Les critères énoncés ci-dessus sont alternatifs.

Ces mesures ne se cumulent pas avec les mesures pouvant être prévues par chaque société dans le cadre de la mobilité liée à la gestion habituelle des carrières ; seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

Elles viennent en complément des prestations versées via les aides attribuées par Action Logement.

2.1. LE VOYAGE DE RECONNAISSANCE

Le salarié dont la candidature a été validée pourra demander, avant toute formalisation de sa mobilité, à bénéficier :

- de 3 jours de congés exceptionnels rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil ;
- et de la prise en charge des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement pour lui-même et son Conjoint pendant cette durée.

[1] Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

2.2. La prise en charge des frais durant la période d'adaptation

Durant la période d'adaptation, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié sur le site d'accueil seront pris en charge dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et selon les modalités suivantes :

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

2.3. Les mesures après mobilité interne définitive sans déménagement

2.3.1. La prise en charge du coût supplémentaire de transport

Le salarié bénéficiera, sur justificatifs, d'une prise en charge des coûts supplémentaires de transport dans la limite de 100 km sur la base d'un aller/retour quotidien pendant une période maximale de 12 mois (sur la base de la procédure applicable au sein du Groupe).

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

2.3.2. L'indemnité de mobilité sans déménagement

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste), le salarié bénéficiera d'une indemnité de mobilité d'un montant brut d'un mois de salaire de base.

Lorsque la mobilité interne s'effectue depuis un métier sensible vers un métier en équilibre ou en développement, le montant brut de l'indemnité est porté à 2 mois de salaire de base.

Elle sera versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective et pour moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant au sein des sociétés d'origine ou d'accueil et destinés à accompagner ou inciter la mobilité interne (prime de mobilité, etc.), seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

2.4. Les mesures après mobilité interne définitive avec déménagement

Les mesures prévues ci-après ne seront accordées qu'à condition :

- que le déménagement ait pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail et intervienne dans les 12 mois suivant la date de sa mobilité interne effective, c'est-à-dire à l'issue de la formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste ;
- que le salarié n'ait pas bénéficié d'une des mesures prévues en cas de mobilité interne définitive sans déménagement.

2.4.1. L'aide à la recherche de logement

Afin d'aider le salarié à retrouver un logement, Action Logement pourra être sollicité dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Dans le cadre de la recherche de son nouveau logement, le salarié bénéficiera de :

- 2 jours de congés exceptionnels rémunérés ;
- la prise en charge des frais de transport et d'hébergement du Conjoint et éventuellement des Enfants à charge au sens fiscal, remboursés sur justificatifs, dans la limite de deux voyages et en application des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

2.4.2. L'indemnité forfaitaire de double résidence

Le salarié (propriétaire ou locataire) pour lequel la mobilité géographique entraînera des frais de double résidence bénéficiera d'une prise en charge du nouveau loyer dans la limite de 1.000 € par mois, sur présentation des justificatifs afférents et pendant une durée maximale de trois mois.

2.4.3. La prise en charge des frais de déménagement

Le salarié bénéficiera de :

- 3 jours de congés exceptionnels rémunérés pour réaliser son déménagement ;
- la prise en charge des frais de déménagement sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif est effectué par la société d'origine, qui acquitte la facture, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement ;
- si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la prise en charge des frais d'hébergement du salarié et de sa famille, dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

2.4.4. La prime d'installation

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.700 € brut.

2.4.5. L'aide à l'emploi du Conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son Conjoint, celui-ci peut bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi dispensée par un prestataire référencé par le Groupe.

Cette assistance permettra au Conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par la Direction, dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du Conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

2.4.6. L'indemnité de mobilité avec déménagement

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste), le salarié bénéficiera d'une indemnité de mobilité d'un montant brut de trois mois de salaire de base.

Elle sera versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective et pour moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant au sein des sociétés d'origine ou d'accueil et destinés à accompagner ou inciter la mobilité interne (prime de mobilité, etc.) ; seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

3. L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RÉMUNÉRATION

Sont seuls éligibles les salariés qui occupaient un métier sensible et dont la mobilité vers un métier en équilibre ou en développement est effective.

Dans l'hypothèse où le nouveau poste du salarié entraînerait une baisse de son Salaire plein tarif à temps de travail équivalent, la Société d'origine lui accordera une indemnité destinée à compenser le différentiel de salaire entre son ancien Salaire plein tarif et son nouveau Salaire plein tarif accordé pour ce poste au sein de la société d'accueil. Il est entendu que le montant de l'indemnité différentielle ne pourra être supérieur à 750 € bruts par mois durant la première année puis à 500 € bruts par mois à partir de la deuxième année. Cette indemnité cessera d'être versée en cas :

- de promotion vers un poste assorti d'un Salaire plein tarif supérieur à celui du poste initialement occupé par le salarié (lorsqu'il occupait un métier sensible) ;

- ou de nouvelle mobilité interne souhaitée par le salarié (dans ce dernier cas, le salarié pourrait à nouveau percevoir cette indemnité si son nouveau poste venait à être déclaré sensible et que, consécutivement, une nouvelle mobilité vers un métier en équilibre ou en développement était effective).

La première année, l'indemnité différentielle devra nécessairement être calculée sur la base d'un nouveau Salaire plein tarif prévisionnel. Elle donnera donc lieu au versement d'acomptes mensuels, correspondant à 70% de l'indemnité différentielle estimée. Lorsque le nouveau Salaire plein tarif réel sera connu, le salarié percevra le solde dû au titre de la première année, calculé sur la base du nouveau Salaire plein tarif réel, ou devra rembourser l'éventuel trop perçu généré par l'acompte.

Le montant de l'indemnité différentielle calculé à l'issue de la deuxième année sera par la suite définitivement gelé (l'indemnité ne sera pas affectée par les augmentations de salaire dont bénéficiera le salarié).

Cette mesure sera applicable aux mobilités prenant effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

CHAPITRE 2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ EXTERNE

Le dispositif de mobilité externe complète les dispositifs ci-dessus en offrant, en toute sécurité, une solution de transition aux salariés dont le métier est déclaré « sensible ».

Cette mobilité externe est purement volontaire. Elle est destinée aux salariés souhaitant donner une nouvelle orientation à leur parcours professionnel ou accomplir un projet personnel en dehors du Groupe.

Les salariés s'inscrivant dans cette démarche pourront notamment se renseigner sur les métiers et les compétences au sein du secteur du commerce et de la distribution, ou encore sur les passerelles possibles entre les métiers du secteur ou au sein d'autres secteurs, sur le site « horizons-commerce.fr ».

La mobilité externe s'accompagne d'un congé de mobilité et d'importantes mesures d'accompagnement, dont l'objectif est :

- de permettre aux salariés volontaires d'anticiper, de manière active, l'évolution de leur emploi, en bénéficiant d'un accompagnement adapté ;
- et de faciliter leur reconversion professionnelle.

1. LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Tout salarié désirant bénéficier du dispositif de mobilité externe avec congé de mobilité devra remplir les conditions d'éligibilité suivantes :

- appartenir à un métier déclaré « sensible » ;
- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe à la date d'entrée en congé de mobilité ; cette condition d'ancienneté est portée à 8 ans pour les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (toutes spécialités confondues) ou intégré l'une des écoles de l'académie de formation Carrefour (dès lors, pour les écoles de l'académie de formation, que le programme a débouché sur une évolution de poste) ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle », telle que visée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;
- avoir un projet de mobilité externe ;
- ne pas posséder une compétence ou un savoir-faire particulier rendant son remplacement particulièrement délicat et, en conséquence, son départ fortement préjudiciable pour la société ou le Groupe ; dans ce cas, le salarié sera informé par écrit des motivations objectives de la décision de refus ;
- ne pas être en mesure de faire valoir la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein.

2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

Les salariés seront accompagnés dans leurs démarches de mobilité externe, avec l'aide d'un cabinet d'accompagnement extérieur. Cet accompagnement permettra aux salariés concernés de :

- bénéficier d'un service d'accueil, d'information et de conseil ;
- identifier et valoriser leurs savoir-faire et compétences spécifiques ;
- identifier le maximum d'offres d'emploi externes au Groupe correspondant à leur profil ;
- élaborer un projet professionnel ;
- être assistés dans la préparation et la formalisation de leur dossier de candidature ;
- faciliter la concrétisation de leur projet et en sécuriser la mise en œuvre.

Dans ce cadre, la pleine confidentialité des informations qui seront confiées à la Direction et au cabinet d'accompagnement extérieur quant aux projets professionnels des salariés sera garantie.

3. LA PROCÉDURE DE MOBILITÉ EXTERNE

3.1. LES PROJETS ÉLIGIBLES À LA MOBILITÉ EXTERNE

Pour être éligibles à la mobilité externe, les candidats devront avoir un projet conduisant **immédiatement** ou **à terme** à une solution professionnelle.

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). La date d'effet de l'embauche devra intervenir dans les 6 mois suivant l'entrée en congé de mobilité.

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).

3.2. LA CANDIDATURE À LA MOBILITÉ EXTERNE

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

La Direction des Ressources Humaines accusera réception de sa candidature.

3.3. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES

Le candidat pourra être reçu par un membre de la Direction des Ressources Humaines s'il le souhaite.

Les candidatures seront examinées et validées par la Direction des Ressources Humaines de la société d'origine, en tenant compte des conditions d'éligibilité visées ci-dessus et de la faisabilité et de la viabilité des projets présentés.

Dans l'hypothèse où il s'avèrerait nécessaire de départager les candidats à une mobilité externe, l'ordre de priorité suivant sera appliqué aux candidatures déposées au cours d'une même journée :

- Rang 1 : candidat ayant la plus grande ancienneté ;

  Puis

- Rang 2 : candidat en situation de handicap (RQTH).

Le critère du Rang n° 2 ne sera appliqué que si le critère du Rang n° 1 est insuffisant pour départager les candidatures.

Si, *in fine*, les candidatures n'ont pas pu être départagées par l'application de ces critères, elles le seront en fonction de la date et de l'heure de dépôt de la candidature (antériorité du dépôt).

Le salarié sera tenu informé de la suite donnée à sa candidature dès que possible et au plus tard dans un délai de 30 jours maximum à compter de la réception de sa demande par la Direction des Ressources

Humaines pour les projets professionnels immédiats, et 45 jours maximum pour les projets professionnels à terme.

3.4. La formalisation de la mobilité externe

En cas de validation de la candidature, une proposition d'adhésion au congé de mobilité sera adressée au salarié. Cette proposition prendra la forme d'un bulletin d'adhésion qui sera établi par l'entreprise concernée et remis, en deux exemplaires, en main propre au salarié.

Ce dernier disposera alors d'un délai de 8 jours calendaires pour en retourner un exemplaire paraphé, daté et signé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

La signature de ce bulletin par le salarié entrainera son adhésion au congé de mobilité, dans les conditions définies ci-dessous (cf. § 4.), et emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue de ce congé (sous réserve de l'application des règles propres aux salariés bénéficiant d'une protection contre la rupture de leur contrat de travail).

Le bulletin d'adhésion précisera la date de départ envisagée en congé de mobilité au regard du projet professionnel externe et des contraintes de l'activité.

Il sera accompagné d'une Charte d'adhésion fixant les engagements respectifs des parties dans le cadre du congé.

Conformément à l'article L. 1237-18-5 du Code du travail, l'entreprise informera la DREETS compétente des ruptures intervenues dans le cadre du congé de mobilité.

4. LE CONGÉ DE MOBILITÉ

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable, en permettant au salarié :

- d'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de bénéficier d'actions de formation (prises en charge dans les conditions visées au § 6 ci-dessous) ;
- d'effectuer des périodes de travail sous contrat court ;
- et de bénéficier de prestations d'accompagnement spécifiques, visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.

4.1. L'information des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel des sociétés comprises dans le champ du présent accord seront informées de la mise en place et du contenu du congé de mobilité.

4.2. L'adhésion au congé de mobilité

Les salariés concernés disposeront d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise du bulletin d'adhésion susvisé pour retourner ce bulletin et la Charte d'adhésion signés. En l'absence de signature, les salariés seront réputés avoir renoncé à leur projet de mobilité externe.

La signature du bulletin d'adhésion entrainera l'adhésion du salarié au congé de mobilité.

4.3. La durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité sera de **9 mois** maximum.

Cette durée sera portée à **12 mois** pour les salariés créant ou reprenant une entreprise, pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de signature du bulletin d'adhésion au congé de mobilité, et pour les salariés en situation de handicap (RQTH visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).

4.4. La rémunération du congé de mobilité

4.4.1. Pendant les trois premiers mois du congé de mobilité

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 80 % du Salaire plein tarif.

4.4.2. Au-delà des trois premiers mois du congé de mobilité

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65 % du Salaire plein tarif. Ce montant ne pourra pas être inférieur à 85 % du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

Cette allocation ne sera toutefois pas due pendant les périodes de suspension du congé de mobilité.

L'allocation versée pendant le congé de mobilité sera soumise aux prélèvements sociaux en vigueur. En l'état de la législation, l'allocation est, dans la limite des douze premiers mois, exonérée de cotisations de sécurité sociale mais reste assujettie à la CSG/CRDS due sur les revenus de remplacement.

L'allocation versée pendant le congé de mobilité est imposable.

4.5. La suspension du congé de mobilité

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

Le congé sera suspendu si le salarié effectue une période de travail en dehors de la société d'origine, en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire de moins de 6 mois, dès lors que le terme de celui-ci n'excèdera pas celui du congé de mobilité.

Cette suspension n'aura toutefois pas pour effet de reporter le terme initialement prévu du congé de mobilité.

Il appartiendra au salarié de prévenir, sans délai, la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine en cas de signature d'un contrat de travail avec une entreprise tierce, au moins 10 jours avant le début de ce contrat de travail.

Le congé de mobilité sera également suspendu en cas de congé maternité. A l'expiration de son congé maternité, la salariée bénéficiera à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé de mobilité diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité (report du terme initialement prévu). Il en va de même pour le congé d'adoption, le congé paternité et d'accueil de l'enfant et le congé supplémentaire de naissance.

4.6. La fin du congé de mobilité

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

La signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois ou dont le terme excède celui du congé de mobilité mettra immédiatement fin à ce congé, de même que la concrétisation effective d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Il appartiendra au salarié de prévenir sans délai la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine en cas d'embauche ou de concrétisation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise répondant à ces conditions.

En cas de démarrage d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise avant le terme du congé de mobilité, le salarié devra préciser la date de création / reprise effective (au plus tard à la date d'immatriculation) et produire les justificatifs correspondants. Par exemple :

- la preuve de l'enregistrement de l'entreprise effectué par le salarié via le « Guichet unique » sur le site https://procedures.inpi.fr/?/ ;
- la production de la synthèse définitive validée par l'organisme compétent et disponible sur l'espace personnel du salarié ;
- la fourniture de l'extrait Kbis transmis par le greffe ;
- etc…

La société employeur pourra quant à elle rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non-respect par le salarié de ses obligations (telles que définies par la Charte d'adhésion). Elle en informera alors le salarié concerné par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre précisera la date effective de fin du congé de mobilité.

4.7. LE STATUT DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ DE MOBILITÉ

4.7.1. Dispense d'activité

Le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement à la réalisation de son projet.

4.7.2. Couverture maladie et retraite du régime de Sécurité Sociale

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

Il est par ailleurs rappelé que le congé de mobilité est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse et que s'agissant d'une période assimilée - et non cotisée -, les trimestres correspondants ne sont pas pris en compte pour le dispositif de retraite anticipée « longues carrières ».

4.7.3. Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO

Les cotisations ARRCO et AGIRC ainsi que, le cas échéant selon la société d'appartenance du salarié, les cotisations retraites supplémentaires (PERO, article 83 ou équivalent) seront calculées sur le salaire de base qui aurait été perçu si le salarié avait été en activité, avec application des mêmes taux et de la même répartition que les salariés actifs.

4.7.4. Régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé

Pendant la durée de son congé de mobilité, 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 que les salariés en activité.

4.7.5. Congés payés et CET

Pendant la période du congé de mobilité, 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. Les droits à congés payés acquis et les droits épargnés sur le CET sont en conséquence liquidés lors de l'entrée en congé de mobilité et le CET ne peut être alimenté pendant ce congé. Cela concerne également les jours de CET conventionnels spécifiques à certaines entités juridiques incluses dans le périmètre du présent accord.

4.7.6. Remise sur Achats

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

4.7.7. Le PEG/PERCOL

Les salariés en congé de mobilité continuent également de bénéficier du PEG et du PERCOL dans les mêmes conditions que les autres salariés.

4.7.8. CESU

Les salariés en congé de mobilité bénéficieront des CESU dans les mêmes conditions que les autres salariés en activité.

4.7.9. Activités sociales et culturelles des CSEC / CSE

Il appartiendra au CSEC / CSE de décider si le salarié en congé de mobilité peut bénéficier des activités sociales et culturelles.

4.8. Les engagements réciproques des parties pendant le congé de mobilité

La Charte accompagnant le bulletin d'adhésion susvisé mentionnera les engagements des parties, définis comme suit :

- Pour l'entreprise :
    - accompagner la construction et la finalisation du projet professionnel externe du salarié ;
    - prendre en charge la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus ;
    - octroyer les aides dans les conditions prévues par le présent accord.
- Pour le salarié :
    - faire ses meilleurs efforts pour concrétiser et mettre en œuvre son projet professionnel ;
    - participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;

- informer l'entreprise de son embauche par une entreprise tierce ou de sa création/reprise d'entreprise ;
- ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de France Travail pendant la durée du congé de mobilité.

4.9. La prise en charge des frais d'entretien d'embauche

Pendant la durée du congé de mobilité, 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, pour se rendre à des entretiens de recrutement en France métropolitaine (Corse incluse), préalablement validés par la Direction des Ressources Humaines.

5. 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'appartenance, celle-ci lui versera une indemnité différentielle de rémunération calculée selon les modalités suivantes. Cette indemnité différentielle de rémunération concernera uniquement le premier contrat de travail suivant la rupture de son contrat de travail Carrefour.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- avoir adhéré au congé de mobilité dans le cadre d'un Projet Professionnel Immédiat ;
- se repositionner sur un nouvel emploi salarié dans un délai maximum de 6 mois suivant l'entrée en congé de mobilité (sur un CDI ou sur un CDD ou un CTT d'au moins 6 mois) ;
- percevoir au titre de son nouvel emploi, un Salaire brut de base mensuel moyen inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe Carrefour.

L'indemnité couvrira une période de 24 mois maximum, période d'essai comprise.

Son montant sera plafonné à :

- 750 € bruts par mois pour les 12 premiers mois ;
- 500 € bruts par mois pour les 12 mois suivants.

Cette indemnité forfaitaire sera versée trimestriellement sur présentation des bulletins de paie mensuels délivrés sur la période correspondante.

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 mensuel moyen du nouvel emploi (à durée de travail équivalente) sur la période trimestrielle concernée.

Toutefois, si la dernière période d'activité est inférieure à 3 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés, dans la limite totale de 24 mois visée ci-dessus.

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.

Le versement interviendra le mois suivant la demande, suivant le calendrier de paie de la société concernée.

Ce dispositif ne concerne pas le salarié créateur ou repreneur d'entreprise.

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.

6. LES AIDES À LA FORMATION

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

La formation devra être dispensée pendant la durée du congé de mobilité, par un prestataire référencé par le Groupe. La formation devra se dérouler en France métropolitaine. Le financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée, les sommes requises étant directement versées à l'organisme de formation.

En cas de maladie grave et de longue durée reconnue par la sécurité sociale, la période de formation pourra être prolongée au-delà de la durée du congé de mobilité.

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

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de la formation.

6.1. LA FORMATION D'ADAPTATION

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique d'une durée maximale de 12 semaines.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **4.000 € HT**.

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

6.2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU MÉTIER

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant au salarié d'acquérir les compétences requises pour accéder à son nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **15.000 € HT.**

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

6.3. La formation diplômante ou qualifiante de longue durée

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification permettant au salarié d'exercer son nouveau métier et entrant dans l'une des catégories suivantes :

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

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **20.000 € HT.**

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

7. LES AIDES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

7.1. Les conditions d'éligibilité

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- que son nouveau lieu de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois) soit situé :
    - à plus de 30 km aller simple de son domicile et entraîne un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
    - **ou** à plus d'une heure de trajet aller simple de son domicile, et entraîne un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien[2].
- **et** qu'il change de domicile, c'est-à-dire qu'il déménage effectivement, dans les 12 mois suivant l'entrée en congé de mobilité.

7.2. La prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société employeur, qui acquittera directement la facture, le salarié restant 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 dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

[2] Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

7.3. La prime d'installation

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 3.500 € brut

7.4. L'aide à l'emploi du Conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son Conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le changement de résidence, d'une aide à la recherche d'emploi.

Cette assistance permettra au Conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par la Direction des Ressources Humaines de la société employeur, dans la limite de 1.000 € HT via un prestataire référencé.

L'accompagnement du Conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

8. LES AIDES À LA CRÉATION ET À LA 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.

8.1. Les conditions d'éligibilité

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou reprise d'entreprise devra être effectivement concrétisée avant la fin du congé de mobilité. La concrétisation s'entend de l'engagement de démarches en vue de créer/reprendre une entreprise, attestées par des justificatifs tels qu'une attestation sur l'honneur, le formulaire CERFA de déclaration de création d'entreprise, etc.

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

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

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

8.2. L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Les salariés qui souhaiteraient créer ou reprendre une entreprise seront conseillés dans leur démarche et bénéficieront d'un accompagnement spécifique dans les diverses phases de construction de leur projet.

Ils percevront une indemnité de 15.000 € brut, versée en deux parts égales :

- la 1ère moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF (sur présentation de justificatifs) ;
- la 2nde moitié après six mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation ou après 12 mois d'activité en cas d'adoption du régime de micro-entrepreneur (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Cette indemnité viendra en complément des indemnités de rupture versées dans le cadre de la mobilité externe prévues ci-après.

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

L'indemnité visée ci-dessus est majorée :

- **de 5.000 €** brut lorsque le projet de création ou de reprise concerne une entreprise située dans le périmètre des Zones de Revitalisation Rurales tel que défini initialement par l'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).

8.3. Prise en charge des frais d'immatriculation

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, dans la limite de 1.500 €.

8.4. Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise

L'entreprise créée ou reprise par un salarié dans le cadre du présent accord pourra bénéficier d'un prêt à taux 0% d'un montant maximum de 20.000 €. Ce montant sera porté à 40.000 € en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux salariés remplissant les conditions requises par le présent accord pour être créateur ou repreneur d'entreprise ou en cas de création ou reprise 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 sera versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les 3 mois maximum suivant l'immatriculation.

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

L'emprunteur devra 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 sera invoquée par la société employeur et l'intégralité du capital restant dû sera remboursé immédiatement en trois échéances mensuelles, sous réserve du respect des procédures collectives applicables (redressement ou liquidation judiciaire).

8.5. Aides financières à l'embauche d'un salarié Carrefour

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise qui recruteraient en CDI (période d'essai validée) un salarié ayant quitté le Groupe Carrefour dans le cadre des dispositifs du présent accord bénéficieront du remboursement des charges patronales pendant 6 mois.

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

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise qui recruteraient en CDI (période d'essai validée) un salarié handicapé (RQTH) ayant quitté le Groupe Carrefour dans le cadre du présent accord bénéficieront du versement d'une subvention de 5.000 € HT.

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

8.6. Les actions de formation

Les salariés créant ou reprenant une entreprise bénéficieront d'actions de formation entrant dans le cadre de l'activité de leur future entreprise dans la limite des budgets définis ci-avant pour les actions de formation d'adaptation.

9. LES INDEMNITÉS DE RUPTURE

Les salariés percevront l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, ainsi qu'une indemnité supplémentaire et une indemnité complémentaire.

Ces indemnités seront versées aux salariés à la fin de leur congé de mobilité, avec leur solde de tout compte selon le calendrier de paie.

9.1. L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

Cette indemnité correspond à l'indemnité légale de licenciement ou à celle prévue par la convention collective de branche ou les accords d'entreprise applicables dans la société de rattachement du salarié au moment de la rupture du contrat de travail, selon la plus favorable.

9.2. L'indemnité supplémentaire

Cette indemnité est basée sur le Salaire plein tarif et est égale à :

- 3 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;

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

9.3. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

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

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

Le montant cumulé des indemnités visées aux § 9.1, 9.2 et 9.3 ci-dessus ne pourra être supérieur à un montant égal à 26 mois de Salaire plein tarif brut de l'intéressé.

L'ancienneté retenue pour le calcul de ces indemnités sera arrêtée à la date d'entrée en congé de mobilité.

CHAPITRE 3. MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE DU MÉCANISME DE SUBSTITUTION

1. DÉFINITION ET PRINCIPES DE LA SUBSTITUTION

La substitution est un mécanisme reposant sur un double volontariat :

- Le volontariat d'un salarié (dit « substituant ») exerçant un métier n'étant pas classé comme métier sensible, qui exprime le souhait de bénéficier d'une mobilité interne ou d'une mobilité externe en application des Volets 1 et 2 du présent accord.
- Le volontariat d'un salarié (dit « substitué ») exerçant un métier classé comme métier sensible, souhaitant occuper le poste libéré par le salarié substituant et disposant des compétences et aptitudes pour le faire.

Ce mécanisme de substitution ne sera pas directement applicable au sein des sociétés comprises dans le champ d'application du présent accord. Pour sa mise en œuvre effective, il nécessitera une décision de l'employeur.

Ainsi, sous réserve du respect des conditions et de la procédure prévues par les articles 2 et 3 du présent chapitre, la substitution sera mise en œuvre au choix de l'employeur par décision unilatérale, sur le périmètre qu'il identifiera, après information du CSE de la société concernée, au moment qu'il jugera opportun. Lorsqu'elle sera mise en œuvre, la substitution ne sera pas nécessairement ouverte dès le classement d'un métier comme métier sensible et pourra être décidée ultérieurement.

2. CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ À LA SUBSTITUTION

2.1. CONDITIONS RELATIVES AU SALARIÉ SUBSTITUANT

- Être titulaire d'un contrat à durée indéterminée au sein de la Société ;
- Exercer un métier n'étant pas classé comme métier sensible, selon la cartographie en vigueur ;
- Occuper un poste dont la libération permettrait la réaffectation effective d'un salarié occupant un métier sensible, le cas échéant après mise en œuvre d'une formation d'adaptation d'une durée maximale de 12 semaines ;
- Présenter une candidature à la mobilité interne dans les conditions fixées par le Chapitre 3 du Volet 1 du présent accord, ou un projet de mobilité externe conduisant immédiatement ou à terme à une solution professionnelle, conformément aux exigences de l'article 3.1 du Chapitre 2 du Volet 2 du présent accord ;
- Justifier de l'ancienneté minimale requise au sein du groupe selon la nature de la mobilité envisagée (interne ou externe), conformément aux conditions fixées par les Volets 1 et 2 du présent accord ;
- Ne pas être en cours de préavis ;
- Ne pas avoir signé de convention de rupture conventionnelle homologuée individuelle ;
- Ne pas posséder une compétence ou un savoir-faire particulier rendant son remplacement particulièrement délicat ;
- En cas de mobilité externe, ne pas être en mesure de faire valoir la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein.

Ces conditions sont cumulatives.

2.2. CONDITIONS RELATIVES AU SALARIÉ SUBSTITUÉ

- Être titulaire d'un contrat à durée indéterminée au sein de la Société ;
- Exercer un métier classé comme métier sensible, selon la cartographie en vigueur ;
- Présenter les compétences et aptitudes permettant d'occuper le poste libéré par le salarié substituant, moyennant, éventuellement, le suivi d'une formation d'adaptation d'une durée maximale de 12 semaines ;
- Ne pas être en cours de préavis ;
- Ne pas avoir signé de convention de rupture conventionnelle homologuée individuelle.

Ces conditions sont cumulatives.

3. PROCÉDURE ET EXAMEN DES CANDIDATURES

3.1. Information des salariés

Les salariés de la société concernée sont informés de l'existence et de l'actionnement du dispositif de substitution par l'intermédiaire d'une campagne de communication dédiée.

3.2. Dépôt du dossier de candidature du substituant

Le candidat substituant remet en main propre contre décharge, adresse par lettre recommandée avec accusé de réception ou envoie par courriel avec accusé de réception sa candidature auprès du service des ressources humaines de son établissement ou de sa société, en utilisant un formulaire dédié et en y joignant les pièces requises.

3.3. Étude de la candidature du substituant

La direction des ressources humaines de la société concernée étudie et valide la candidature du substituant en tenant compte des conditions d'éligibilité visées ci-dessus ainsi que de la faisabilité et de la viabilité de son projet. Le candidat substituant est informé de la suite donnée à sa candidature dans un délai maximum de 45 jours calendaires courant à compter de la réception de son dossier complet. Au besoin, un ou plusieurs entretiens peuvent être organisés avec le candidat pendant ce délai.

3.4. Diffusion du poste du candidat substituant

Sous réserve de la validation de la candidature du substituant, son poste est diffusé sur le site aujourd'hui nommé Envie de Bouger « *enviedebouger.carrefour.fr* », avec la mention « en substitution » pendant une période de 15 jours calendaires, en vue de recueillir une ou plusieurs candidatures de substitution. Les salariés intéressés remettent en main propre contre décharge, adressent par lettre recommandée avec accusé de réception ou envoient par courriel avec accusé de réception leur candidature auprès du service des ressources humaines de leur établissement ou de leur société, en utilisant un formulaire dédié et en y joignant les pièces requises.

3.5. Etude de la candidature des substitués

La direction des ressources humaines étudie l'adéquation des compétences et aptitudes de chaque candidat substitué avec le poste du candidat substituant, ainsi que la compatibilité du calendrier entre le départ du substituant et la prise de poste du substitué. Au besoin, un ou plusieurs entretiens peuvent être organisés avec les candidats. En cas de pluralité de candidatures remplissant ces conditions (adéquation des compétences / aptitudes et compatibilité du calendrier), les candidats substitués sont départagés en tenant compte :

- en premier lieu, de leurs compétences et aptitudes à occuper le poste à pourvoir (priorité étant donnée au candidat dont les compétences et aptitudes sont les plus proches du poste à pourvoir) ;
- si ce premier critère est insuffisant, de la proximité géographique de leur poste actuel avec le poste à pourvoir (priorité étant donnée au salarié occupant le poste le plus proche géographiquement) ;
- et, si les deux premiers critères sont insuffisants, de leur ancienneté au sein de la société concernée (priorité étant donnée au candidat le plus ancien).

3.6. VALIDATION FINALE

Dans un délai maximal de 30 jours calendaires suivant le terme de la période de diffusion du poste du salarié substituant, la direction des ressources humaines informe chaque candidat substitué du rejet ou de la validation de sa candidature, et le candidat substituant de l'identification ou non d'un salarié substitué permettant de mettre en œuvre la substitution.

3.7. FORMALISATION

Le cas échéant, la mobilité des deux salariés est formalisée dans les conditions fixées par les Volets 1 et 2 du présent accord, selon la nature de cette mobilité (interne ou externe).

4. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Sous réserve de la validation et de la formalisation de la substitution, le salarié substituant bénéficie :

- en cas de mobilité interne, des mesures d'accompagnement prévues par le Chapitre 1 du Volet 2 (y compris par les renvois qu'il opère) du présent accord (mesures d'accompagnement de la mobilité interne avec ou sans mobilité géographique et indemnité différentielle de rémunération), dans les limites et conditions prévues par le présent Accord ;

- en cas de mobilité externe, des mesures d'accompagnement prévues par le Chapitre 2 du Volet 2 du présent accord, dans les limites et conditions prévues par le présent Accord.

Quant au salarié substitué, il peut bénéficier des mesures d'accompagnement à la mobilité interne prévues par le Chapitre 1 du Volet 2 (y compris par les renvois qu'il opère) du présent accord (mesures d'accompagnement de la mobilité interne avec ou sans mobilité géographique et indemnité différentielle de rémunération), dans les limites et conditions prévues par le présent Accord.

VOLET 3 : L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS

L'accompagnement prévu dans le cadre de la GEPP ne peut répondre efficacement à toutes les problématiques liées à l'emploi au sein du Groupe.

Le contexte économique ou conjoncturel (par exemple la fermeture d'un établissement ou l'arrêt total d'une activité) peut en effet imposer une réponse ciblée et adaptée dans le cadre d'un projet de restructuration ponctuelle, menée par l'une ou l'autre des sociétés du Groupe.

Conformément à l'article L. 1233-21 du Code du travail, les Parties ont souhaité prévoir en amont la procédure ainsi qu'un socle de garanties d'accompagnement, lorsqu'un tel projet est soumis à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Il est à cet égard rappelé qu'en l'état de la législation, cette obligation s'applique lorsque le projet est susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, au sein de sociétés employant au moins 50 salariés, que ce projet soit mis en place sur la base de départs volontaires[3] ou de licenciements (le plan de départs volontaires n'étant qu'une modalité spécifique de plan de sauvegarde de l'emploi).

Néanmoins, au sens du présent accord, il sera fait référence au terme « PDV » pour viser les Plans de Départs Volontaires (i.e. les plans excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui leur sont assignés en termes de suppressions d'emplois) et au terme « PSE » pour viser les plans prévoyant des licenciements « contraints », étant entendu que dans les deux cas, il s'agit de plans soumis à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi au sens de la loi.

Le présent accord a uniquement pour objet de fixer les grands principes procéduraux et les garanties applicables en cas de mise en œuvre d'un PDV ou d'un PSE tels que définis ci-dessus. Il vient compléter les dispositions légales ou conventionnelles applicables aux sociétés concernées. Il n'a pas pour objet et ne saurait avoir pour effet de limiter la marge de négociation des organisations syndicales représentatives et ne fait ainsi pas obstacle à la conclusion d'accords collectifs locaux adaptant ou précisant ses dispositions.

CHAPITRE 1. LA PROCÉDURE APPLICABLE

Le terme de Comité Social et Économique (« **CSE** ») utilisé dans le présent chapitre est un terme générique pouvant viser l'une ou l'autre des instances concernées par le projet (CSE Central ou CSE d'Établissement), selon la situation de chaque société.

1. LA MISE EN PLACE DU PSE ET/OU DU PDV

1.1. PRIORITÉ DONNÉE À LA NÉGOCIATION

[3] A l'exclusion de ceux s'inscrivant dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou de congés de mobilité prévus par un accord de GEPP

Les Parties conviennent de privilégier la voie de la négociation pour la mise en place du PSE et/ou du PDV dans les entités du Groupe concernées.

Si toutefois ces négociations n'aboutissent pas (ou si elles aboutissent à la conclusion d'un accord majoritaire partiel), la ou les entités concernées établiront un projet de document unilatéral, qui sera soumis à consultation du CSE.

1.2. Contenu des négociations

Les négociations avec les organisations syndicales représentatives devront porter en priorité sur le contenu du PSE et/ou du PDV, à savoir sur des mesures telles que celles mentionnées par les articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du Code du travail (étant rappelé que s'agissant d'un PDV reposant exclusivement sur le volontariat, la mise en place d'un plan de reclassement n'est pas nécessaire).

Au-delà, les négociations pourront également porter sur les thèmes facultatifs de l'article L. 1233-24-2 du Code du travail.

1.3. Ouverture des négociations – Articulation avec la consultation du CSE

Les négociations seront ouvertes préalablement à la procédure d'information-consultation du CSE (c'est-à-dire avant la première réunion du CSE faisant démarrer le délai de procédure visé au § 2.4 ci-dessous, dite R.1).

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein du périmètre concerné s'efforceront de tenir leur première réunion de négociation à la suite de la réunion R.0 avec le CSE (voir ci-dessous) à une date aussi rapprochée que possible.

Lors de la réunion de négociation, les délégués syndicaux se verront remettre une copie des documents d'information remis au CSE lors de la R.0, dont un projet d'accord collectif sur le PSE et/ou le PDV (sauf si ces documents leur ont déjà été remis en raison de leur participation à la R.0 du CSE).

Lors de la réunion R.0, le CSE sera informé de l'ouverture des négociations. En cas de conclusion d'un accord majoritaire, celui-ci sera porté à la connaissance du CSE.

1.4. Issue des négociations

Pour être valable, l'accord collectif portant sur le contenu du PSE et/ou du PDV devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le périmètre considéré, ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

En cas d'échec total ou partiel des négociations, un projet de document unilatéral sera établi.

2. LA PROCÉDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE

2.1. OBJET DE LA PROCÉDURE

La procédure d'information-consultation du CSE portera concomitamment sur :

- le volet économique ou technologique (à savoir l'opération projetée et ses modalités d'application), dit « Livre 2 » ;
- et sur le volet social (à savoir, le projet de licenciement collectif ou de départs volontaires), dit « Livre 1 », qui portera sur les éléments visés par le 2° du I de l'article L. 1233-30 du Code du travail (dont le cas échéant les conséquences du projet en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail). L'avis du CSE sera sollicité distinctement sur ces deux volets, étant toutefois rappelé que les éléments du second volet (Livre 1) faisant l'objet de l'accord majoritaire susvisé ne seront pas soumis à la consultation du CSE.

  Si la Direction d'une société concernée souhaite mettre en œuvre, de manière anticipée, des reclassements internes (c'est-à-dire avant l'homologation ou la validation de la DREETS), elle consultera le CSE au préalable sur ce point.

Le CSE sera également consulté sur les éventuelles conséquences environnementales de l'opération projetée conformément aux dispositions légales.

2.2. DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE

2.2.1. Réunions et information du CSE

Au moins deux réunions du CSE (dites R.1 et R.2), espacées d'au moins quinze jours, se tiendront dans chacune des sociétés concernées. Dans les sociétés à établissements multiples, au moins deux réunions du CSE Central et au moins deux réunions du ou des CSE d'Établissement concerné(s) seront organisées.

Afin de permettre au CSE de disposer d'une vue complète du dossier dès l'origine, cette procédure sera précédée d'une réunion d'information (R.0). Les informations dont la loi prévoit la communication avec la convocation à la première réunion seront remises et commentées aux représentants du personnel au cours de cette R.0. Il en sera de même de la convocation à la première réunion d'information-consultation (R.1), si l'ordre du jour a pu être arrêté à cette date. A défaut, elle leur sera adressée ultérieurement, dans le respect des délais légaux ou conventionnels applicables. Un calendrier prévisionnel de la procédure devra également être présenté lors de la R.0.

La R.0 et la R.1 devront être espacées d'au moins 15 jours, afin de permettre aux membres du CSE de disposer du temps nécessaire pour prendre connaissance et étudier les documents remis.

2.2.2. Propositions alternatives

Les éventuelles suggestions et/ou propositions alternatives du CSE devront être formulées par écrit, de manière motivée, dans un délai de 5 jours ouvrés avant la deuxième réunion d'information-consultation (R.2).

Elles seront alors étudiées par la Direction de la société concernée, qui y apportera une réponse motivée lors de la deuxième réunion (R.2).

2.3. Recours éventuel à un expert

Au cours de la réunion d'information (R.0) ou de la première réunion d'information-consultation (R.1), le CSE pourra décider, sur la base d'un vote majoritaire, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

Il est toutefois expressément convenu, afin d'éviter une multiplication d'experts intervenant sur le même projet et conformément aux dispositions légales, que :

- si le CSE Central décide d'avoir recours à un expert, le ou les CSE d'Établissement concerné(s) ne désignera(ont) pas d'expert. Dans ce cas, le(s) CSE d'Établissement concerné(s) sera(ont) destinataire(s) du rapport de l'expert du CSE Central ;
- si le CSE Central décide de ne pas avoir recours à un expert, le ou les CSE d'Établissement concerné(s), s'il(s) décidai(en)t de recourir à un expert, désigneront le même expert.

L'expert devra adresser sa demande d'informations à la Direction de la société concernée dans les 10 jours suivant sa désignation, qui aura alors 8 jours pour y répondre. Dans les 10 jours de la réponse de la Direction, l'expert pourra demander des informations complémentaires ; demande à laquelle la société devra répondre à nouveau sous 8 jours.

L'expert devra présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CSE pour rendre son avis, tel que mentionné au § 2.4 ci-dessous.

Les honoraires de l'expert désigné dans les conditions ci-dessus seront pris en charge par la société concernée.

La Direction veillera à ce que ces honoraires soient conformes aux usages de la profession et cohérents avec l'importance de la mission.

En cas de négociation d'un accord collectif relatif au contenu du PSE et/ou du PDV, un expert pourra être également mandaté par le CSE, afin d'assister les organisations syndicales représentatives dans la négociation. Dans cette hypothèse, l'expert devra être mandaté lors de la réunion R.0 ou de la réunion R.1 du CSE.

Dans cette hypothèse, et si le CSE entend également mandater un expert pour l'assister dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur le projet de restructuration, il devra mandater le même expert que celui qui aura été ou sera désigné pour assister les organisations syndicales représentatives.

Dans l'un et l'autre cas, les honoraires de l'expert seront pris en charge par la société, à condition qu'ils soient conformes aux usages de la profession et cohérents avec l'importance de la mission.

2.4. Durée de la procédure

Le CSE concerné devra rendre ses avis dans un délai qui ne pourra être supérieur aux délais légaux de consultation (actuellement prévus par le II de l'article L. 1233-30 du Code du travail), courant à compter de la date de la première réunion d'information-consultation (R.1) :

- **deux mois** lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est compris entre 10 et 99 ;

- **trois mois** lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est compris entre 100 et 249 ;
- **quatre mois** lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est au moins égal à 250.

Toutefois, si un projet unique de restructuration venait à entraîner la mise en place d'un PSE et/ou d'un PDV au sein de plusieurs entités du Groupe, les CSE concernés devront rendre leurs avis dans un délai qui ne pourrait excéder **trois mois** à compter de la première réunion d'information-consultation (R.1) (et ce quel que soit le nombre de ruptures envisagées).

En cas de consultation d'un CSE Central et de CSE d'Établissement, le délai visé ci-dessus commencera à courir à compter de la première réunion du CSE Central. Les CSE d'Établissement concernés devront alors avoir été consultés avant la fin du délai précité.

À défaut d'avis rendu dans ce délai, le CSE sera réputé avoir été consulté.

Les durées sont exprimées en mois calendaires. Le délai s'achève le même jour que celui du départ, mais d'un autre mois. Toutefois, si une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, celle-ci est reportée au premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions légales, un accord collectif conclu au sein de la ou des sociétés concernées pourra prévoir des délais plus courts.

3. INFORMATION DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS, DES COMPÉTENCES ET DE LA TRANSFORMATION SOCIALE

A l'issue des négociations, une synthèse des mesures prévues par l'accord collectif portant sur le contenu du PSE et/ou du PDV ou, en cas d'échec total ou partiel des négociations, du projet de document unilatéral, sera présentée lors de la prochaine réunion ordinaire de l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale.

4. L'INFORMATION DES SALARIÉS

À l'issue de la procédure d'information-consultation, la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines de la société concernée organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés appartenant aux catégories concernées par le projet de restructuration. Lors de cette réunion d'information, il sera rappelé l'existence du dispositif (actuellement STIMULUS) afin d'aider et d'accompagner les salariés qui le souhaiteraient.

Les salariés absents ou en suspension de contrat de travail seront également informés et conviés à la réunion d'information. Des mesures seront en tout état de cause prises pour les salariés absents ou en suspension de contrat de travail qui ne pourront être présents à cette réunion.

En outre, les salariés seront informés de la décision de validation ou d'homologation de la DREETS ou, à défaut, de la demande adressée à cette dernière, accompagnée de son accusé de réception (en cas de silence gardé par l'autorité administrative au-delà des délais prévus à l'article L. 1233-57-4 du Code du travail) et des voies et délais de recours, par voie d'affichage sur leur lieu de travail.

CHAPITRE 2. LES GARANTIES D'ACCOMPAGNEMENT

Les Parties rappellent qu'en cas de projet de restructuration, la ou les entités concernées pourront opter, dans le respect des dispositions du chapitre 1 :

- soit pour la mise en place d'un PDV si la nature du projet permet d'éviter tout départ contraint ;
- soit, dans le cas contraire, pour la mise en place d'un PSE tel que défini ci-dessus.

Quel que soit le dispositif choisi, la voie du volontariat sera privilégiée sur celle du départ contraint.

Ainsi, hormis la situation exceptionnelle de fermeture de site ou d'arrêt total d'une activité, ou celle résultant du refus par les salariés de la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, tout projet de restructuration impliquant la mise en œuvre d'un PDV ou d'un PSE ayant des incidences sur l'emploi sera systématiquement précédé d'une phase de volontariat.

Les dispositions qui suivent ont pour objet de définir un socle de mesures sociales d'accompagnement commun à l'ensemble du Groupe.

Ces garanties seront déclinées dans le cadre des négociations sur le PDV et/ou le PSE.

Elles ne limitent en aucun cas les droits conférés aux organisations syndicales représentatives de négocier la nature et le niveau des mesures d'accompagnement de ce type de projet pas plus que les prérogatives accordées dans ce domaine aux instances représentatives du personnel.

1. L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

1.1. L'INFORMATION DES SALARIÉS

■ ***Information collective***

À l'issue de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, et après avoir obtenu la validation/l'homologation de la DREETS, les responsables hiérarchiques concernés, accompagnés par un représentant de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée, organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés relevant des catégories visées par le PDV ou le PSE, portant sur la procédure et les mesures applicables en cas de volontariat ou hors volontariat.

La Direction de la société concernée informera également les salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu et les conviera à la réunion d'information.

■ ***Information individuelle***

Les salariés des catégories visés par le projet de PDV ou de PSE seront également informés individuellement de sa mise en œuvre et se verront communiquer les coordonnées de l'Espace Mobilité et Compétences.

1.2. L'Espace Mobilité et Compétences (« EMC »)

Un Espace Mobilité et Compétences sera mis en place au sein de la société concernée afin d'orienter et d'accompagner les salariés.

Le PDV ou le PSE définira précisément sa dénomination, ses missions, sa durée d'intervention, sa composition, sa localisation, ses moyens et ses modalités d'intervention.

En tout état de cause, l'EMC sera composé de conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé, travaillant en lien étroit avec des équipes internes.

Il aura pour principales missions :

- d'informer et d'accompagner les salariés dans le cadre de leurs démarches de volontariat interne ou externe ;
- le cas échéant, d'informer les salariés sur les postes de reclassement interne disponibles et de les accompagner dans le cadre de la procédure de reclassement interne ;
- le cas échéant, d'aider les salariés dont le licenciement n'aurait pu être évité à élaborer leur projet professionnel externe ;
- et de recenser puis proposer à ces salariés des offres d'emploi, dont au moins une Offre Valable d'Emploi (cf. ci-dessous).

L'accès à l'EMC reposera sur le volontariat et les conseillers conservent confidentielles les informations à caractère privé communiquées par les salariés.

2. LES GARANTIES APPLICABLES AU VOLONTARIAT

Le dispositif de volontariat ainsi que les mesures d'accompagnement à la mobilité prévus ci-dessous ont vocation à s'appliquer :

- soit dans le cadre d'un PDV sans départs contraints ;
- soit dans le cadre de la phase de volontariat d'un PSE.

2.1. Le dispositif de volontariat

2.1.1. La durée de la période de volontariat

La durée de la période de volontariat sera prévue par le PDV ou le PSE.

Cette période s'ouvrira à l'issue de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel et après l'obtention de la validation/l'homologation par la DREETS du PDV ou du PSE.

Au terme de la période de volontariat, ou avant si l'objectif chiffré de départs/mobilités visé au PDV ou PSE est atteint, un bilan sera présenté à la Commission paritaire de suivi, ainsi qu'au CSEC (ou à défaut, au CSE) de la société concernée.

Ce bilan portera, d'une part, sur l'état d'avancement du PDV ou PSE et, d'autre part, sur l'état des lieux des mobilités internes et externes réalisées.

Dans l'hypothèse où l'objectif chiffré de départs/mobilités ne serait pas atteint, la Direction de la société concernée pourra, après avis du CSEC (ou à défaut, du CSE), prendre la décision de prolonger la période de volontariat.

L'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale sera informé du bilan réalisé et des décisions prises pour chacune des sociétés concernées dans le cadre de ses réunions d'information et d'échanges.

2.1.2. Les salariés éligibles

Seront éligibles au dispositif de volontariat :

- **les Volontaires Directs**, à savoir les salariés appartenant à une catégorie professionnelle directement concernée par le PDV ou le PSE ;
- **les Volontaires Indirects**, à savoir les salariés n'appartenant pas à une catégorie professionnelle directement concernée par le PDV ou le PSE mais dont le départ/la mobilité permettrait, par la libération subséquente de leur poste, la mobilité interne de Volontaires Directs sur leur poste.

  Le Volontaire Indirect devra donc satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

  - son départ/sa mobilité volontaire devra permettre de libérer un poste au profit d'un Volontaire Direct ;
  - les compétences requises par le poste du Volontaire Indirect pourront 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 devra avoir définitivement accepté la mobilité interne sur le poste libéré par le Volontaire Indirect.

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

- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- ne pas être en cours de préavis.

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

- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe ; étant précisé que les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (toutes spécialités confondues) devront pour leur part justifier à cette même date d'une ancienneté minimale de 8 ans au sein du Groupe ou intégré l'une des écoles de l'académie de formation Carrefour (dès lors, pour les écoles de l'académie de formation, que le programme a débouché sur une évolution de poste) ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle », 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.

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

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

Ne seront pas éligibles au volontariat indirect (tant à la mobilité interne qu'au départ volontaire), les salariés possédant une compétence ou un savoir-faire particulier rendant leur remplacement particulièrement délicat et en conséquence fortement préjudiciable pour la société concernée ou le Groupe.

Le PDV ou le PSE pourra adapter les conditions d'éligibilité définies ci-dessus en fonction du projet considéré.

2.1.3. L'examen et la validation des candidatures

Le PDV ou le PSE définira la procédure de candidature des salariés, d'examen et de validation de ces dernières, ainsi que les conditions de formalisation de la mobilité, selon les particularités du projet concerné.

2.2. L'ACCOMPAGNEMENT DU VOLONTARIAT

2.2.1. L'accompagnement du volontariat à la mobilité interne

Pour ce qui concerne le volontariat à la mobilité interne, toutes les mesures de mobilité interne de la GEPP seront reprises par le PDV ou le PSE.

Ces mesures figurent au Chapitre 4 du Volet 1 (l'accompagnement de la mobilité interne à destination de tous les salariés) et au Chapitre 1 du Volet 2 (les mesures spécifiques de mobilité interne) du présent accord.

En revanche, les aides à la formation seront celles prévues dans les conditions précisées ci-après (Volet 3, Chapitre 2, § 3.2.2.A., 3.2.2.B. et 3.2.2.C).

2.2.2. L'accompagnement du volontariat à la mobilité externe

A. LE CONGÉ DE RECLASSEMENT VOLONTAIRE

Le PDV ou le PSE instaurera un congé de reclassement volontaire, ayant pour objet d'accompagner le salarié dont la candidature au volontariat à la mobilité externe aura été définitivement acceptée, de lui accorder le versement d'allocations et une dispense d'activité lui permettant de se consacrer entièrement à son projet professionnel.

- ***L'information des salariés***

A l'issue de la procédure d'information consultation des institutions représentatives du personnel et après obtention de l'homologation/la validation du PDV et/ou du PSE par la DREETS, les salariés éligibles recevront 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 attachées.

Au-delà de cette simple information, le salarié intéressé par ce dispositif pourra recevoir sur simple demande auprès de la Commission de suivi ou de l'EMC une information plus complète sur le mécanisme de congé de reclassement volontaire.

- ***La procédure d'adhésion***

La proposition d'adhérer au congé de reclassement volontaire figurera dans la convention de rupture d'un commun accord.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture d'un commun accord, pour accepter ou refuser le congé de reclassement. L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement volontaire.

En cas d'adhésion au congé de reclassement volontaire, celui-ci prendra effet à l'expiration du délai de 8 jours.

Une convention tripartite sera signée entre la société, l'EMC et le salarié, qui s'engagera notamment à se consacrer à plein temps à son projet professionnel.

- ***L'accompagnement du salarié durant le congé de reclassement volontaire***

Tout salarié dont la candidature au départ volontaire aura été validée se verra proposer les services de l'EMC afin de l'accompagner dans ses démarches de recherche d'emploi et dans les actions destinées à favoriser la construction ou la finalisation de son projet professionnel.

Le salarié bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'EMC et, si nécessaire, d'un bilan d'orientation professionnelle destiné à finaliser son projet professionnel de reclassement ou de reconversion et à définir les modalités de sa mise en œuvre.

La durée d'accompagnement sera égale à celle du congé de reclassement.

- ***La durée du congé de reclassement volontaire***

La durée du congé de reclassement volontaire sera de **6 mois** (incluant la durée théorique du préavis auquel le salarié aurait eu droit en cas de licenciement), portée à **9 mois** pour les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise, les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de signature de la convention de rupture et les salariés en situation de handicap (visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).

- ***La rémunération des salariés pendant le congé de reclassement volontaire***

Le salarié bénéficiera d'une rémunération différente selon la période :

Période correspondant à la durée du préavis

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

Période excédant la durée du préavis

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du Salaire plein tarif précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

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

L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

- ***La fin anticipée et la suspension du congé de reclassement volontaire***

Fin anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée

Le salarié qui retrouvera un emploi salarié sous contrat à durée indéterminée pendant son congé de reclassement volontaire devra en informer immédiatement son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date de sa prise de fonctions.

Son congé de reclassement sera alors suspendu pendant la durée de la période d'essai du nouvel emploi, et l'allocation de reclassement cessera d'être versée.

En cas de rupture de la période d'essai pendant la période de suspension, le salarié pourra demander à reprendre son congé de reclassement volontaire pour la durée initiale restant éventuellement à courir (sans report du terme).

En cas de confirmation de la période d'essai, le Congé de reclassement sera rompu de façon immédiate et définitive.

Fin anticipée si le salarié porteur d'un projet de création/reprise d'entreprise validé par l'EMC demande expressément à mettre fin à son congé de reclassement volontaire en vue de concrétiser son projet

Cette demande devra être adressée par écrit à la Direction des Ressources Humaines de la société d'appartenance du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date à laquelle le salarié souhaite sortir du congé de reclassement.

En tout état de cause, le congé de reclassement cessera de plein droit à la date d'immatriculation de la société créée ou reprise par le salarié.

Rupture anticipée à la demande du salarié

Le salarié pourra à tout moment demander à interrompre son congé de reclassement. Il devra alors en faire la demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa société.

Fin anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements

La société concernée pourra mettre fin au congé de reclassement de plein droit en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements sans motif légitime.

La procédure suivante sera alors suivie :

- la société mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions prescrites ou de répondre aux convocations ;
- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 5 jours ouvrés, la fin de son congé de reclassement lui sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixera le terme du congé de reclassement.

■ ***Le versement des indemnités de rupture***

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

La période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du congé de reclassement ne sera pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

B. LES AIDES À LA FORMATION

Le PDV ou le PSE inclura une prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, des frais de transport, de restauration et/ou d'hébergement des salariés dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation, d'une formation de reconversion ou d'une formation qualifiante ou diplômante.

La formation devra être dispensée pendant la durée du congé de reclassement volontaire, par un prestataire référencé par le Groupe. Son financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée, les sommes requises étant directement versées à l'organisme de formation.

Sauf précision contraire de l'accord ou du document unilatéral, les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation, à la formation de reconversion et à la formation qualifiante ou diplômante ne seront pas cumulables entre elles.

■ ***La formation d'adaptation***

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique d'une durée maximale de 12 semaines.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **2.500 € HT**.

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 et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

■ ***La formation de reconversion vers un nouveau métier***

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant aux salariés d'acquérir les compétences requises pour accéder à leur nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **5.000 € HT**.

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 et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

- ***La formation diplômante ou qualifiante de longue durée***

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnu sur le plan national ou professionnel et permettant aux salariés d'exercer leur nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **8.000 € HT**.

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 et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

C. LES AIDES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Le PDV ou le PSE comprendra les aides à la mobilité géographique qui suivent :

- ***La prise en charge des frais d'entretien d'embauche***

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

- ***Les aides en cas de changement de domicile***

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- que son nouveau lieu de travail soit situé :
    - à plus de 30 km aller simple de son domicile et entraîne un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
    - **ou** à plus d'une heure de trajet aller simple de son domicile, et entraîne un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien[4].
- **et** qu'il change de domicile, c'est-à-dire qu'il déménage effectivement, dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

La prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société concernée sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société concernée, qui acquittera directement la facture auprès du prestataire, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

[4] Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

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

La prime d'installation

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.500 € brut.

L'aide à l'emploi du Conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son Conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi apportée par l'EMC.

Cette assistance permettra au Conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1 000 € HT.

L'accompagnement du Conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

D. L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RÉMUNÉRATION

Le PDV ou le PSE comprendra une indemnité différentielle de rémunération au bénéfice des salariés qui se repositionneraient sur un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont ils bénéficiaient au sein de leur société d'origine.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- se repositionner sur un nouvel emploi salarié dans un délai maximum de 6 mois à compter de la rupture du contrat de travail ;
- percevoir au titre de son nouvel emploi, un salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe.

L'indemnité différentielle de rémunération sera égale au différentiel existant entre le dernier salaire brut de base du salarié (pour un mois plein) et le salaire brut de base du nouvel emploi (à durée de travail équivalente).

Son montant est plafonné à 300 € bruts par mois.

L'indemnité couvre une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise. Elle sera versée en 4 fois à l'issue de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 1er 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). Si la période d'activité concernée est inférieure à 6 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés.

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

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

E. L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE CRÉATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE

Le PDV ou le PSE inclura les aides visées au § 3.2.5. du présent chapitre, au bénéfice des salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise.

F. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE (SALARIÉS DE 57 ANS ET PLUS)

Les salariés âgés de 57 ans et plus quittant l'entreprise dans le cadre du volontariat pourront bénéficier, s'ils en font la demande et remplissent les conditions légales, d'une participation de leur société employeur au versement qu'ils effectuent auprès de l'URSSAF ou de la CNAV en vue de racheter des trimestres.

Cette participation s'élèvera à 50 % du coût total du versement effectué, dans la limite de 12 trimestres (soit le maximum légal) et de 2 000 € par trimestre validé, sur présentation des justificatifs attestant du versement (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).

G. LES INDEMNITÉS DE RUPTURE POUR DÉPART VOLONTAIRE EXTERNE

Outre le versement d'une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon la plus favorable pour le salarié) applicable à la société concernée, le PDV ou le PSE prévoira le paiement d'une indemnité supplémentaire au bénéfice des salariés dont le contrat de travail aura été rompu.

Cette indemnité supplémentaire sera versée à la Date de Fin du contrat de travail.

Son montant, exprimé en mois de Salaire plein tarif, sera égal à :

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

Le PDV ou le PSE prévoira également le versement d'une indemnité complémentaire, dont il fixera le montant et les modalités de calcul.

Le montant cumulé de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement applicable à la société concernée, de l'indemnité supplémentaire et de l'indemnité complémentaire ne pourra excéder 26 mois de Salaire plein tarif.

■ *Indemnité pour aboutissement rapide de projet*

Les salariés ayant concrétisé leur projet professionnel avant le terme de leur préavis ou, s'ils ont adhéré au congé de reclassement volontaire, avant le terme de ce congé, bénéficieront d'une indemnité pour aboutissement rapide de projet.

Le projet professionnel sera considéré comme concrétisé :

- à la date d'embauche du salarié, lorsqu'il 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) ;
- ou à la date de l'immatriculation de l'entreprise, en cas de création ou de reprise effective d'une entreprise ;
- et à condition que le congé de reclassement volontaire ait été définitivement rompu.

Le montant de l'indemnité sera calculé en fonction de la rapidité avec laquelle le salarié aura concrétisé son projet dans les conditions suivantes :

- **Pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement volontaire** : le salarié percevra une indemnité équivalente aux allocations de reclassement (sur la base d'un taux de 65% du Salaire plein tarif) dont il aurait bénéficié en cas d'adhésion (y compris pendant la durée théorique) sous réserve que la concrétisation justifiée de son projet intervienne pendant la durée théorique de préavis ;
- **Pour les salariés ayant adhéré au congé de reclassement volontaire** : le salarié percevra, sous réserve qu'il ait mis fin à son congé de façon anticipée, une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de reclassement (sur la base d'un taux de 65% du Salaire plein tarif) hors préavis théorique restant à courir (date de présentation du justificatif / date de fin théorique du congé de reclassement). La part éventuelle de l'allocation de reclassement correspondant au préavis théorique restant à courir sera versée au salarié sous forme d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

L'indemnité sera versée sur présentation de tout justificatif valable attestant de l'embauche du salarié ou de la concrétisation de son projet professionnel.

3. LES GARANTIES APPLICABLES HORS VOLONTARIAT

Les Parties sont convenues que les garanties prévues ci-dessous ont vocation à s'appliquer au terme de la période de volontariat d'un PSE, au bénéfice des salariés ne s'étant pas portés volontaires ou dont le projet de volontariat n'aura pas été validé. Elles sont également applicables en cas de PSE non précédé d'une phase de volontariat.

3.1. LE RECLASSEMENT INTERNE

3.1.1. La procédure de reclassement interne

Le PSE définira la procédure de reclassement interne et, notamment, les modalités de proposition des offres de reclassement, le contenu des offres de reclassement, le délai d'acceptation des offres de reclassement, les critères de priorité applicables en cas de concurrence sur un même poste de reclassement et les modalités de formalisation du reclassement.

3.1.2. L'accompagnement au reclassement interne

Pour ce qui concerne le reclassement interne, toutes les mesures de mobilité interne de la GEPP seront reprises par le PSE.

Ces mesures figurent au Chapitre 4 du Volet 1 (l'accompagnement de la mobilité interne à destination de tous les salariés) et au Chapitre 1 du Volet 2 (les mesures de mobilité interne spécifiques) du présent accord.

En revanche, les aides à la formation seront celles prévues dans les conditions précisées ci-après (Volet 3, Chapitre 2, § 3.2.2.A., 3.2.2.B. et 3.2.2.C).

Par ailleurs, la période d'adaptation sera mise en place au seul bénéfice du salarié.

3.2. LE RECLASSEMENT EXTERNE

Le PSE comprendra les mesures d'accompagnement au reclassement externe qui suivent, au bénéfice des salariés dont le licenciement pour motif économique n'aurait pu être évité.

3.2.1. Le congé de reclassement

Le PSE fixera les règles d'adhésion et de fonctionnement du congé de reclassement, dans le respect des modalités définies ci-dessous.

A. L'ADHÉSION AU CONGÉ DE RECLASSEMENT

Le congé de reclassement sera proposé aux salariés dans leur lettre de licenciement.

Les salariés disposeront d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour adhérer ou non au congé de reclassement. Le silence du salarié dans ce délai sera considéré comme un refus d'adhérer à ce dispositif.

En cas d'acceptation, le congé de reclassement débutera à l'expiration du délai de 8 jours calendaires.

Les salariés ayant adhéré au dispositif bénéficieront d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'EMC, qui aura pour objet de définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de déterminer ses modalités de mise en œuvre.

Sur la base du compte-rendu de cet entretien, la Direction de la société concernée formalisera le déroulement du congé de reclassement dans un document intitulé « Charte d'engagements réciproques », qui comprendra toutes les mentions légales et réglementaires obligatoires.

Ce document sera établi en double exemplaire dont un sera remis au salarié. Les deux exemplaires devront être signés par l'employeur et par le salarié préalablement à la réalisation des actions prévues.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la présentation de la Charte pour la signer.

Si, à l'issue de ce délai, la Charte n'est pas signée, l'employeur notifiera au salarié la fin de son congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

B. LA DURÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

La durée du congé de reclassement sera égale, préavis inclus, à :

- **6 mois** pour les salariés de moins de 45 ans ;

- **7 mois** pour les salariés âgés de 45 ans à moins de 50 ans ;
- **9 mois** pour les salariés âgés de 50 ans et plus et les salariés en situation de handicap (visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).

L'âge et la situation de handicap seront appréciés à la date de notification du licenciement.

C. LA RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

La rémunération du salarié diffèrera selon la période :

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

Le salarié percevra la rémunération qui lui est normalement versée à titre de salaire pour cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales dues sur les salaires et à l'impôt.

- ***Période excédant la durée du préavis***

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du Salaire plein tarif précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

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

L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

D. LES PRESTATIONS DURANT LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

Le congé de reclassement permettra aux salariés licenciés de bénéficier des prestations suivantes :

- ***L'entretien d'évaluation et d'orientation***

Le congé de reclassement débutera par l'entretien d'évaluation et d'orientation visé ci-dessus.

A l'issue de cet entretien, le conseiller de l'EMC rédige un compte-rendu remis au salarié et à la Direction de la société concernée qui formalisera le contenu des actions nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel du salarié (actions de formation, actions de validation des acquis de l'expérience, etc.), ainsi que la durée estimée de ces actions et les différentes étapes de leur mise en œuvre.

La Charte d'engagements réciproques sera rédigée par la Direction sur la base de ce compte-rendu.

- ***Le bilan de compétences***

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation ne permet pas de définir un projet professionnel de reclassement, l'EMC informera le salarié qu'il a la possibilité de demander un bilan de compétences auprès de la Direction de sa société employeur.

La réalisation de ce bilan nécessitera la signature d'une convention tripartite spécifique entre la société employeur, le prestataire et le salarié.

Le prestataire devra être référencé par le Groupe, la société employeur prenant en charge le coût du bilan de compétences.

Le salarié sera tenu de remettre à l'EMC la synthèse de son bilan sur laquelle figureront son projet professionnel et son plan d'action, afin qu'il puisse réaliser sa mission.

- ***La présentation d'au moins une Offre Valable d'Emploi***

Dans le cadre de sa mission de repositionnement professionnel hors volontariat, l'EMC présentera à chaque Salarié Actif ayant adhéré au congé de reclassement des offres d'emplois, dont au moins une Offre Valable d'Emploi (« OVE »).

Le Salarié Actif est celui dont l'implication est intégralement conforme aux dispositions des articles R. 1233-33 et suivants du Code du travail et qui respecte les dispositions de la Charte d'engagements réciproques. Durant le congé de reclassement, ce salarié s'engage notamment à :

- suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de l'EMC et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé ;
- se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement ;
- mener une démarche personnelle active de recherche d'emploi en liaison avec le prestataire de l'EMC ;
- ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans l'accord de la société.

L'Offre Valable d'Emploi (O.V.E.) est définie comme suit :

1. L'O.V.E. doit correspondre aux profils et aptitudes du salarié ou à son projet professionnel identifié et validé par l'EMC ;

2. L'O.V.E. est une offre d'emploi dont les spécifications ont été formalisées et confirmées par l'entreprise qui recrute, aux termes d'une définition de poste ;

3. L'O.V.E. est une offre d'emploi salarié aboutissant à un entretien d'embauche présentée à un Salarié Actif par le cabinet de reclassement et susceptible d'aboutir à un contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée pouvant aboutir à un contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois ;

4. L'O.V.E. est considérée comme telle dès lors que :
    - le poste proposé se trouve :
        - pour le personnel non-cadre : à moins de 50 km du domicile du salarié ou à moins d'une heure de trajet simple (ou plus en cas de demande expresse, non équivoque et formalisée par écrit de la part du salarié) ;
        - pour le personnel cadre : dans la Région administrative du domicile du salarié.
    - la rémunération du poste n'est pas inférieure à 80 % du salaire annuel brut de base perçu par le salarié avant notification du licenciement et sans que le salaire mensuel brut pour un salarié à temps complet ne soit inférieur au SMIC mensuel.

Toutefois, certains projets validés par le salarié et le conseiller de l'EMC ne justifient pas la présentation d'une O.V.E. (exemples : création / reprise d'entreprise, entrée en formation longue qualifiante ou certifiante...).

Par ailleurs, l'acceptation par le salarié d'un emploi externe (emploi privé en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois ; ou emploi public relevant du statut de fonctionnaire ou contractuel d'au moins 6 mois) libère l'EMC de son obligation de présenter une O.V.E. à compter de la confirmation de la période d'essai ; et ce même si cet emploi ne répond pas aux caractéristiques de l'O.V.E définies ci-dessus.

E. RUPTURE ANTICIPÉE ET SUSPENSION DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

- ***Suspension et rupture anticipée du congé de reclassement en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée***

Le salarié qui retrouvera un emploi salarié sous contrat à durée indéterminée pendant son congé de reclassement devra en informer immédiatement son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date de sa prise de fonctions.

Son congé de reclassement sera alors suspendu pendant la durée de la période d'essai du nouvel emploi, et l'allocation de reclassement cessera d'être versée.

En cas de rupture de la période d'essai pendant la période de suspension, le salarié pourra demander à reprendre son congé de reclassement pour la durée initiale restant éventuellement à courir (sans report du terme).

En cas de confirmation de la période d'essai, le congé de reclassement sera rompu de façon immédiate et définitive.

- ***Rupture anticipée si le salarié porteur d'un projet de création/reprise d'entreprise validé par l'EMC demande expressément à mettre fin à son congé de reclassement en vue de concrétiser son projet***

Cette demande devra être adressée par écrit à la Direction des Ressources Humaines de la société d'appartenance du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date à laquelle le salarié souhaite sortir du congé de reclassement.

En tout état de cause, le congé de reclassement cessera de plein droit à la date d'immatriculation de la société créée ou reprise par le salarié.

- ***Rupture anticipée à la demande du salarié***

Le salarié pourra à tout moment demander à interrompre son congé de reclassement. Il devra alors en faire la demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa société.

- ***Rupture anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements***

La société concernée pourra mettre fin au congé de reclassement de plein droit en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements sans motif légitime.

La procédure suivante sera alors suivie :

- la société mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions prescrites ou de répondre aux convocations ;
- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 5 jours ouvrés, la fin de son congé de reclassement lui sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

Au-delà du préavis, la date de présentation de la lettre recommandée fixera le terme du congé de reclassement.

■ ***Suspension du congé de reclassement pour congé maternité, paternité ou d'adoption***

Conformément à la circulaire du 5 mai 2002, la salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. À l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité.

Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Au retour du congé de maternité, la salariée bénéficiera d'un accompagnement par l'EMC d'au moins 4 mois.

■ ***Suspension du congé de reclassement si le salarié a retrouvé un emploi sous la forme d'un CDD/CTT prévu par l'article L. 1233-72-1 du Code du travail***

Conformément à l'article L. 1233-72-1 du Code du travail, le congé de reclassement pourra être suspendu en cas de conclusion par le salarié d'un CDD tel que prévu à l'article L. 1242-3 du Code du travail ou d'un CTT tel que prévu à l'article L. 1251-7 du Code du travail.

Il est rappelé que seuls sont visés les CDD/CTT spécifiquement mentionnés par ces dispositions du code du travail. Pendant cette période de suspension du congé de reclassement, le salarié ne percevra pas l'allocation de congé de reclassement et sera rémunéré par le nouvel employeur.

Au terme de cette période de suspension, le congé de reclassement reprendra pour la période restant à courir, sans pouvoir dépasser le terme du congé de reclassement initialement prévu.

F. LA SITUATION DU SALARIÉ EN CONGÉ DE RECLASSEMENT

■ ***Congés payés, jour de repos, participation et intéressement***

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

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, l'intéressé n'acquerra pas de droits à congés payés ni de droits aux jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail. Le salarié n'acquerra également aucun droit relatif à la participation ou à l'intéressement.

- ***Couverture sociale et complémentaire***

Durant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conservera :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement ;

- en cas de maladie, le droit de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Au terme du congé maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé de reclassement n'est pas atteinte ;

- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions de congé de reclassement ;

- le bénéfice du maintien des régimes de mutuelle, prévoyance ainsi que de retraite complémentaire dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations, sous réserve de confirmation des organismes assureurs et le cas échéant d'un accord collectif spécifique.

Le congé de reclassement est considéré comme une période d'assurance validée pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse (étant précisé que la période postérieure au préavis constitue une période assimilée – et non une période cotisée – et n'est donc pas prise en compte pour apprécier la durée d'assurance cotisée requise pour bénéficier du dispositif de retraite anticipée dit de « longues carrières »).

- ***Versement des indemnités de rupture***

L'indemnité de licenciement, l'indemnité supplémentaire et l'indemnité complémentaire visées au § 3.2.6. ci-dessous seront versées au terme du congé de reclassement.

La période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du congé de reclassement ne sera pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

G. L'INDEMNITÉ DE SORTIE ANTICIPÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

Le salarié bénéficiant d'un reclassement externe en contrat à durée indéterminée ou en contrat temporaire / CDD de 6 mois et plus avant la fin du congé de reclassement, percevra une indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement, dont le montant correspondra à la capitalisation du solde du congé de reclassement restant à courir entre la date de concrétisation et l'échéance du congé de reclassement initialement fixée.

L'indemnité ne sera due qu'en cas de rupture définitive du congé de reclassement.

3.2.2. Les actions de formation

Le PSE inclura une prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, des frais de transport et/ou d'hébergement des salariés dont le projet professionnel impliquera le suivi d'actions de formation.

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

A. LA 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.

Ces actions de formation, d'une durée maximale de 12 semaines, devront être validées par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné sur un poste identifié.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée, en complément des éventuels financements publics, sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Les sommes dues seront directement versées à l'organisme retenu.

Les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2.500 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe et dans la limite de 15 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continuera de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

B. LES FORMATIONS DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU MÉTIER

En cas de difficulté de repositionnement professionnel d'un salarié sur son métier, et pour lui permettre d'accéder à des métiers plus porteurs, des actions de formation de reconversion, d'une durée maximale de 24 semaines, pourront être définies avec l'EMC.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée, en complément des éventuels financements publics, sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Les sommes dues seront directement versées à l'organisme retenu.

Les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Le salarié qui suivra la totalité du cursus de formation pris en charge, bénéficiera, au terme de celui-ci et dans la limite de 3 mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un conseiller de l'EMC choisi par la société, même après l'expiration du congé de reclassement.

C. LA VAE ET LES FORMATIONS DIPLÔMANTES

Le salarié désirant effectuer une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou suivre une formation diplômante sera accompagné et soutenu par la société employeur qui prendra en charge les coûts de formation dans les conditions suivantes.

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

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

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

3.2.3. Les aides à la mobilité géographique

Le PSE comprendra les aides à la mobilité géographique qui suivent :

A. LES FRAIS DE DÉPLACEMENT POUR DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

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

Cette prise en charge sera limitée à la durée du congé de reclassement. Les frais engagés par le salarié devront être validés au préalable par l'EMC.

B. LES AIDES EN CAS DE CHANGEMENT DE DOMICILE

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- d'avoir, avant la fin du préavis ou, en cas d'adhésion au congé de reclassement, avant la fin dudit congé, retrouvé un nouvel emploi à durée indéterminée à l'extérieur du Groupe, situé :
    - à plus de 30 km aller simple et entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;

- o **ou** à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, et entraînant un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien[5].

- **et** d'avoir changé de domicile, c'est-à-dire d'avoir effectivement déménagé, dans les 12 mois suivant son embauche pour se rapprocher de son nouvel emploi.

■ ***La prise en charge des frais de déménagement***

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société d'origine sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société concernée, qui acquittera directement la facture auprès du prestataire, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

■ ***L'aide à l'emploi du Conjoint***

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son Conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi apportée par l'EMC.

Cette assistance permettra au Conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du Conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

3.2.4. L'indemnité différentielle de rémunération

Le PSE comprendra une indemnité différentielle de rémunération au bénéfice des salariés qui retrouveraient un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de sa société d'origine.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- se reclasser dans un délai maximum d'un an à compter de la notification du licenciement ;
- 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.

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 (à durée de travail équivalente).

Son montant est plafonné à 300 € bruts par mois.

L'indemnité couvre une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise. Elle sera versée en 4 fois à l'issue de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 1er 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). Si la dernière période d'activité est inférieure à 6 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés.

[5] Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

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

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

3.2.5. L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Le PSE prévoira les aides suivantes au bénéfice des salariés dont le projet professionnel résidera dans la création ou la reprise d'une entreprise, y compris lorsqu'il s'agit de la reprise ou de la création d'un magasin sous enseigne Carrefour.

- ***Les conditions d'éligibilité***

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou reprise d'entreprise devra être effectivement réalisée dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

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

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

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille (parts détenues par le Conjoint, les ascendants et les descendants directs de l'intéressé) avec au moins 35 % à titre personnel (dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise par deux salariés Carrefour, la condition de 50 % est appréciée en additionnant la participation au capital des deux salariés (et celle des membres de leur famille), il en est 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, 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.

- ***L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise***

Le salarié dont le projet de création ou de reprise sera validé percevra une indemnité de 8.000 € brut, versée en deux parts égales :

- la 1ère moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers, ou à l'URSSAF (sur présentation de justificatifs), qui doit intervenir dans les 12 mois suivant la notification du licenciement ;
- la 2nde moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Cette indemnité ne se cumulera pas avec l'indemnité différentielle de rémunération prévue ci-dessus.

- ***Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise***

L'entreprise créée ou reprise par un salarié pourra bénéficier d'un prêt à taux 0 % d'un montant maximum de 15.000 €. Ce montant est porté à 30.000 € en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins

deux salariés remplissant les conditions requises par le présent accord pour être créateur ou repreneur d'entreprise.

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

- justification de l'immatriculation de l'entreprise intervenue dans les 12 mois suivant la notification du licenciement ;
- justification des dépenses d'investissement objet du prêt (factures fournisseurs pro forma).

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

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

L'emprunteur devra 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 sera invoquée par la société employeur et l'intégralité du capital restant dû sera remboursé immédiatement en trois échéances mensuelles, sous réserve du respect des procédures collectives applicables (redressement ou liquidation judiciaire).

- ***Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise***

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficieront d'actions de formation entrant dans le cadre de leur future entreprise selon les modalités ci-après :

- *La formation d'adaptation*

La durée maximale de la formation d'adaptation sera de 12 semaines.

Dans le cadre de formations d'adaptation validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2.500 € HT, sur présentation de factures ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans la limite de 15 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

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

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

- *La formation de reconversion vers un nouveau métier*

La durée maximale de la formation de reconversion sera de 24 semaines.

Dans le cadre de formations de reconversion validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT sur présentation de factures ;

- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans la limite de 30 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

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

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

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

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

Le salarié peut par ailleurs mobiliser son CPF pour financer une partie de la formation.

3.2.6. Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Le salarié ayant un projet immédiat dûment justifié et validé par l'EMC ou la Direction de la société concernée, bénéficiera d'une dispense de préavis à sa demande. Dans ce cas, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice correspondant à son préavis conventionnel non effectué.

Le salarié qui se voit notifier son licenciement pour motif économique percevra à la Date de Fin de son contrat de travail :

- l'indemnité de licenciement pour motif économique prévue par la loi ou la convention collective de branche ou les accords collectifs applicables à sa société de rattachement au moment de la rupture du contrat de travail ;

- une indemnité supplémentaire, dont le montant sera fixé selon le barème ci-après :

    - 3 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
    - 3,5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
    - 4 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
    - 4,5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
    - 5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
    - 6 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

- une indemnité complémentaire, dont le montant et les modalités de calcul seront fixés dans le cadre de la négociation du PSE.

Le montant cumulé de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement applicable à la société concernée, de l'indemnité supplémentaire et de l'indemnité complémentaire ne pourra excéder 26 mois de Salaire plein tarif.

4. LES CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Lorsque les critères d'ordre des licenciements seront applicables, les critères suivants seront retenus.

Ces critères seront appliqués dans chaque catégorie professionnelle, définie comme suit : des salariés exerçant dans l'entreprise, dans l'établissement ou à un échelon inférieur des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Les salariés qui, après application des critères d'ordre au sein de leur catégorie professionnelle, disposeront du nombre de points le moins élevé (ou, en cas d'égalité de point, de la plus faible ancienneté dans le Groupe) seront susceptibles d'être licenciés pour motif économique.

L'application des critères d'ordre s'effectuera soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement, soit à un échelon inférieur.

Les critères retenus s'apprécieront à la date prévue des licenciements dans le calendrier du PSE.

- ***L'âge du salarié***

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

- ***L'ancienneté de service dans le Groupe***

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

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

- ***La situation de famille***

Afin de tenir compte de la diversité des situations, les salariés ayant à leur charge (au sens fiscal du terme) un ou plusieurs enfants bénéficieront d'un nombre variable de points attribués en fonction de leur situation conjugale, sous réserve de la communication de cette information par le salarié au plus tard à la date de fin de la période de volontariat.

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

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

- ***Les situations particulières***

Les situations suivantes donneront lieu à l'attribution de points sous réserve de la communication de ces informations par le salarié au plus tard à la date de fin de la période de volontariat :

- *Mutation professionnelle* : Il sera attribué 3 points aux salariés de plus de 4 ans d'ancienneté ayant accepté une mutation géographique au sein du Groupe, qui a entrainé un déménagement dans les 3 dernières années.

- *Travailleurs handicapés* : Il sera attribué 5 points aux salariés reconnus handicapés « RQTH ».
- *Surendettement* : Salarié en situation de surendettement reconnu comme tel par la Commission de surendettement : 3 points.

- *Personne(s) à charge* :
    - Salarié ayant à sa charge une ou plusieurs personnes handicapées (salarié bénéficiaire de l'allocation d'éducation spéciale au titre d'un ou plusieurs enfants handicapés ou adulte bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés) : 4 points ;
    - Salarié ayant fiscalement à sa charge une ou plusieurs personnes, autre que ses propres enfants : 2 points.

- ***Les qualités professionnelles***

Le nombre de points attribués à ce critère sera compris entre 2 et 6 points. Il sera défini de la façon suivante suite à entretien annuel réalisé sur l'année en cours ou sur l'année précédente :

- Salarié qui exécute ses missions en deçà des attendus du poste : 2 points ;
- Salarié qui exécute ses missions conformément aux attendus du poste : 4 points ;
- Salarié qui exécute ses missions au-delà des attendus du poste : 6 points ;
- Si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien annuel sur la période visée ci-dessus, il lui est forfaitairement attribué 4 points.

En tout état de cause, un salarié atteint d'une maladie grave et de longue durée reconnue par la sécurité sociale ne sera pas compris dans un licenciement pour motif économique (sauf si son maintien dans l'emploi est devenu impossible du fait du projet de restructuration : fermeture de site ou arrêt total d'une activité par exemple).

5. LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Le PDV ou le PSE prévoira la mise en place, après son homologation ou sa validation, d'une Commission paritaire de suivi de l'application de ses mesures (ci-après « **la Commission de suivi** »).

5.1. RÔLE DE LA COMMISSION DE SUIVI

La Commission de suivi aura pour rôle :

- de veiller à ce que les différents dispositifs constituant le PDV ou le PSE soient mis en œuvre jusqu'à ce que leur objet soit complètement réalisé et que, notamment, l'EMC remplisse ses obligations en matière d'aide au repositionnement ;
- de prendre connaissance des comptes rendus d'activité de l'EMC, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution des salariés concernés à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- de prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du PDV ou du PSE.

Cette Commission de suivi se réunira autant que besoin, selon la nature du projet et, dans tous les cas, au moins tous les mois (sauf absence de candidature). Elle sera informée des démarches des salariés concernés par le PDV et/ou le PSE et notamment de l'activité de l'EMC.

5.2. COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI

La Commission de suivi sera composée :

- d'un représentant de la Direction, qui pourra être assisté de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- de 6 membres représentant les salariés. Ces membres seront désignés par les organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné, en priorité parmi les membres du ou des CSE / CSEC dudit périmètre. En pratique, chaque organisation syndicale représentative désignera, quelle que soit son audience électorale, un membre de la Commission. Les sièges restant seront ensuite attribués en appliquant la méthode de « la plus forte moyenne », sur la base de l'audience électorale recueillie par les organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné.

Le représentant de l'EMC sera également invité afin d'informer les membres de la Commission sur l'avancement du projet. À cette occasion, des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes seront 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 ;
- autres informations utiles.

L'autorité administrative compétente sera associée au suivi de ces mesures et invitée à chaque réunion de la Commission de suivi.

Les institutions représentatives du personnel concernées sont tenues informées des activités de la Commission de suivi au cours de leurs réunions.

5.3. MOYENS DE LA COMMISSION DE SUIVI

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.

SUIVI DU DISPOSITIF DE GEPP

CHAPITRE 1. L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS, DES COMPÉTENCES ET DE LA TRANSFORMATION SOCIALE

1. LE RÔLE DE L'OBSERVATOIRE

Les missions de l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale (ci-après « l'Observatoire ») s'articulent autour des trois rôles suivants :

1.1. Le rôle prospectif

L'Observatoire aura pour mission l'analyse prospective des sujets qui pourraient concerner l'activité de l'Entreprise à moyen ou long terme dans sa transformation (notamment relatifs à l'intelligence artificielle et à la digitalisation). C'est pour cette raison qu'il est notamment prévu un mode de fonctionnement et de réunions de l'Observatoire permettant de garantir la dynamique et le partage dans une temporalité la plus anticipée possible.

Les Parties se sont accordées sur la nécessité de privilégier le dialogue et la transparence qu'implique l'exercice de cette mission. Dans ce cadre, il est rappelé entre les Parties que :

- Compte tenu notamment de la nature cotée du Groupe Carrefour et de la sensibilité de certains projets, certaines informations ne pourront être ni communiquées, ni partagées a priori.

- Certaines informations qui pourront être communiquées et partagées seront couvertes par une obligation de discrétion et de confidentialité. Elles seront présentées comme telles lors des réunions ou sur les documents communiqués par la Direction.

1.2. Le rôle de suivi et d'analyse des dispositions de l'accord

Dans le cadre de sa mission, l'Observatoire, au vu des informations transmises par la Direction pourra, s'agissant des dispositifs et projets liés au Plan de transformation de Carrefour :

- suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés ;

- synthétiser les actions menées en application de l'accord ;

- analyser les impacts sur l'emploi, rechercher et suggérer toute proposition d'amélioration de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement ;

- proposer des actions correctives en vue d'améliorer l'efficacité des dispositifs accompagnant les changements induits par les mutations du secteur de la grande distribution ;

- débattre et proposer des plans et dispositifs préventifs destinés à mieux préparer les salariés à l'émergence de nouveaux métiers ou à la transformation des métiers existants ;

- analyser le contenu des projets de restructuration planifiés.

L'Observatoire sera enfin destinataire d'un bilan d'application quantitatif et qualitatif à l'échéance du présent accord, établi par la Direction.

1.3. Le rôle d'analyse de l'information sur le dispositif de GEPP

L'Observatoire aura également pour objet d'assurer le suivi du dispositif de GEPP prévu par le présent accord.

A cette fin, la Direction transmettra au moins une fois par an à l'Observatoire :

- la cartographie des métiers par entité au titre de l'exercice en cours ;
- la situation des effectifs et, le cas échéant, leur perspective d'évolution ainsi que la pyramide des âges par la transmission du dernier bilan social France et du dernier Rapport de Situation Comparé France ;
- les besoins d'évolution des compétences associées ;
- le suivi des indicateurs visés en annexe du présent accord ;
- les bilans des plans de transformation et de restructuration dans les formats.

Afin de permettre un suivi efficace, la Direction s'engage à transmettre les indicateurs prévus par l'annexe 2 sous format stable, permettant leur comparaison avec les exercices précédents. Le document transmis précisera le périmètre et la définition des indicateurs transmis.

Afin que les débats sur ces thèmes puissent se focaliser sur les réponses aux éventuelles questions des membres relevant de la compétence et des attributions de l'Observatoire :

- ces informations seront transmises en amont des réunions,
- une réunion préparatoire spécifique sera mise en place,
- les questions éventuelles seront transmises à la Direction 15 jours au moins avant la réunion plénière.

Dans ce cadre, l'Observatoire pourra notamment saisir la Direction afin de proposer une évolution de la cartographie des métiers.

L'Observatoire sera également tenu informé régulièrement des différentes actions de communication relatives à l'accord GEPP.

2. LA COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire est composé :

- d'une délégation de la Direction, composée d'un représentant de la Direction des relations sociales Groupe et France qui en assure la présidence. Suivant les sujets traités en cours de réunion, la Direction pourra convier d'une part des Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines ou des Relations sociales des entités du Groupe en France et d'autre part des collaborateurs ou des personnes extérieures susceptibles, par leur expertise, d'apporter une information ou des précisions ;
- une délégation syndicale, composée de 4 titulaires et de 4 suppléants dont le délégué syndical de Groupe pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Les membres des délégations syndicales sont désignés par les organisations syndicales, parmi les salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les délégations sont fixées pour la durée d'application de l'accord afin d'assurer une continuité dans les échanges et les réflexions menés au sein de l'Observatoire. Toutefois, afin de permettre aux organisations syndicales d'adapter leurs délégations à l'ordre du jour des réunions, les Parties conviennent qu'un membre sur les 4 présents pourra varier d'une réunion à l'autre.

Seuls les membres titulaires ou les membres suppléants remplaçant un membre titulaire participeront aux réunions.

Participera également de plein droit aux réunions de l'Observatoire, l'expert désigné par l'Observatoire dans les conditions précisées ci-dessous.

En outre, l'expert économique du Comité de groupe pourra être invité aux réunions de l'Observatoire si les sujets abordés le requièrent et à la demande de la majorité des organisations syndicales présentes au sein de l'Observatoire.

3. LES RÉUNIONS DE L'OBSERVATOIRE

3.1. Les réunions ordinaires

L'Observatoire se réunira selon 2 types de réunions ordinaires :

- Semestrielles : Ce type de réunion se tiendra deux fois par an, en principe en présentiel et permettra notamment d'aborder les éléments de suivi et de mise en œuvre de l'accord.

  Pour ce type de réunion, la Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion ordinaire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

- Mensuelles : Ce type de réunion se tiendra de l'ordre d'une fois par mois, sauf en cas de réunion semestrielle. Compte tenu de leur courte durée, ces réunions se tiendront par principe en visioconférence et auront pour vocation d'échanger sur l'actualité ou des sujets de prospective. Les supports de présentation de ces réunions seront adressés aux organisations syndicales présentes à l'Observatoire ainsi qu'à l'expert à l'issue de chaque réunion.

Le temps passé aux réunions ordinaires de l'Observatoire sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'ordre du jour sera transmis par la Direction aux membres de l'Observatoire.

3.2. Les réunions extraordinaires

En cas de projet important de transformation ayant des conséquences sur les organisations du Groupe Carrefour en France, une réunion extraordinaire de l'Observatoire pourra être décidée en concertation entre la Direction et les délégués syndicaux de Groupe France.

Cette réunion paritaire réunira deux représentants titulaires de l'Observatoire par délégation syndicale, et les délégués syndicaux de Groupe. Par projet important, il faut entendre tout projet emportant des incidences significatives sur l'emploi ou sur les conditions de travail ou une mutation significative des métiers des salariés compris dans son champ d'application.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion extraordinaire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé aux réunions extraordinaires sera considéré comme du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

L'ordre du jour est transmis par la Direction aux membres de l'Observatoire.

3.3. Le compte-rendu

Après les réunions semestrielles ou extraordinaires, un compte-rendu est rédigé par la Direction. Il est transmis aux délégations syndicales présentes à l'Observatoire ainsi qu'à l'expert en amont de la réunion suivante.

3.4. Les modes de fonctionnement ad hoc de l'observatoire

Compte tenu de la volonté de l'Observatoire de s'adapter au mieux à la réalité et à la multiplicité des enjeux qui peuvent se présenter, les Parties conviennent que des modes de fonctionnement spécifiques pourront être mis en place.

Ces derniers seront actionnés en accord entre les membres de l'Observatoire et la Direction, qui déterminera alors les modalités de mise en œuvre.

Il pourra s'agir par exemple de groupes de travail, de visites, etc.

Lorsqu'un groupe de travail est créé dans le cadre de l'Observatoire, une synthèse de ses travaux sera présentée lors des réunions plénières de l'Observatoire. L'ensemble des présentations des travaux du groupe de travail seront communiqués à l'expert.

3.5. L'information des représentants du personnel

Un compte-rendu des réunions de l'Observatoire sera présenté par la Direction au Comité de Groupe France, une fois par an. Cela se fera sur la base du rapport d'activité annuel de l'Expert.

Cette information sera également présentée aux CSEC ou CSE des différentes sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

4. L'ASSISTANCE D'UN EXPERT

L'Observatoire pourra faire appel à un expert pour l'accompagner dans ses travaux et lors de ses réunions.

L'expert sera désigné sur proposition et à la majorité des délégations présentes à raison d'une voix par délégation. En cas d'égalité, la voix de la délégation de la Direction sera prépondérante.

L'expert désigné exercera son mandat pour la durée du présent accord.

Ses honoraires seront pris en charge par la Direction dans la limite de 6.000 € HT par an.

L'expert :

- est invité à toutes les réunions de l'Observatoire (semestrielles et mensuelles) ;

- participe à l'analyse des données et informations transmises dans le cadre du suivi du dispositif de GEPP dans son ensemble, des différents projets et de leurs impacts sociaux ;
- étudie les dispositifs de reclassement négociés et participe à leur suivi ;
- facilite la coordination et la consolidation des informations ;
- rédige le rapport d'activité annuel et le présente en réunion ;
- accompagne et soutient techniquement les membres de l'Observatoire.

Les interventions de l'expert peuvent être adaptées en fonction de la nature et des caractéristiques des différents projets ou chantiers.

5. LES AUTRES MOYENS MIS À LA DISPOSITION DE L'OBSERVATOIRE

Compte tenu du rôle et du fonctionnement donné par le présent accord à l'Observatoire et afin de permettre à ses membres d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions, il est convenu des moyens ci-dessous visés.

5.1. Les réunions préparatoires

Pour chaque réunion ordinaire semestrielle de l'Observatoire, les membres peuvent bénéficier de deux réunions préparatoires maximum.

L'objectif est que les membres puissent notamment analyser les documents transmis en vertu de l'article 1.3 « *le rôle d'analyse de l'information sur le dispositif de GEPP* » et puissent adresser leurs questions à la Direction 15 jours au moins avant la date de réunion.

Ces réunions préparatoires seront organisées à l'initiative de chaque délégué syndical de Groupe.

En sus de la délégation fixe à l'Observatoire, le délégué syndical de Groupe pourra inviter deux membres supplémentaires aux réunions préparatoires, choisis en fonction de l'ordre du jour de la réunion.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion préparatoire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé en réunion préparatoire sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

5.2. Les heures de délégation

Chaque délégation syndicale à l'Observatoire bénéficiera d'un crédit d'heures trimestriel de délégation de 40 heures.

Le délégué syndical de Groupe ventilera ces heures entre les différents membres de sa délégation et en informera la Direction de chaque société concernée.

5.3. Une réunion d'information des délégués syndicaux

Chaque année civile, pendant la durée de validité du présent accord, une réunion d'information d'une journée sera organisée par le délégué syndical de Groupe.

Cette réunion aura pour objet de diffuser l'information concernant les travaux de l'Observatoire.

Elle s'adressera, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe :

- aux membres de sa délégation syndicale à l'Observatoire (titulaires et suppléants) dans la limite de deux membres ;
- à son délégué syndical central ou national de chacune des sociétés du Groupe relevant du champ d'application du présent accord ;
- et en cas d'absence ou de carence du délégué syndical central ou national, à son délégué syndical d'entreprise nommé par le délégué syndical de Groupe de chacune des sociétés du Groupe relevant du champ d'application du présent accord ;
- aux représentants de section syndicale.

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

Le temps passé à cette réunion annuelle sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

5.4. La formation des membres de l'observatoire

La formation des membres participants est une condition nécessaire à des échanges de qualité lors des réunions de l'Observatoire.

Dans cet esprit, chaque délégation syndicale bénéficiera d'une session de formation à la GEPP.

La session de formation sera organisée par le délégué syndical de Groupe qui choisira le formateur et le lieu de la formation.

La Direction de chaque société concernée prendra en charge les frais de déplacement de chacun des participants, membres titulaires ou suppléants de l'Observatoire (soit 8 participants maximum), pour assister à la session de formation, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

La Direction du Groupe prendra en charge le coût global de la formation dans la limite de 3 500 € HT pour la durée totale de la session (frais de location de salle inclus) ainsi que les frais d'hébergement et de restauration de chacun des participants dans la limite des montants prévus par la procédure applicable au sein du Groupe.

La durée de la formation ne pourra excéder 3 jours.

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

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

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

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

5.5. Les dépenses de fournitures

Afin de couvrir les frais divers (fournitures, documentation, consommables, etc.) occasionnés par la participation à l'Observatoire et le travail de réflexion sur les thèmes qui y sont traités, il sera alloué à chaque délégation syndicale un budget de 1 000 € HT couvrant la durée de validité du présent accord.

Le remboursement des dépenses imputables sur ce budget sera versé directement à chaque délégué syndical de Groupe sur présentation d'une note de frais accompagnée des justificatifs de dépenses.

5.6. Les dépenses autres

Afin de couvrir d'éventuels frais d'étude ou d'analyse auprès de personnes qualifiées de leur choix, chaque organisation syndicale disposera d'un budget de 1 800€ HT couvrant la durée de validité du présent accord.

CHAPITRE 2. LES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Afin de conserver un dialogue et un suivi local du dispositif de GEPP, la Direction transmettra tous les quadrimestres aux CSE les indicateurs suivants :

- Le nombre de salariés de la société ;
- Le nombre de salariés de la société dont le métier est classé en métier sensible ;
- Le nombre de salariés de la société dont le métier est classé en métier sensible ayant bénéficié d'une mobilité depuis le début de l'année.

Dans les sociétés dotées d'un CSE Central et de CSE d'Établissements, les indicateurs mentionnés ci-dessus seront transmis au niveau du CSE Central. Au niveau des CSE d'Établissement, les indicateurs transmis tous les quadrimestres seront les suivants :

- Le nombre de salariés de l'établissement ;
- Le nombre de salariés de l'établissement dont le métier est classé en métier sensible ;
- Le nombre de salariés de l'établissement dont le métier est classé en métier sensible ayant bénéficié d'une mobilité depuis le début de l'année.

CHAPITRE 3. LA COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS, DES MANAGERS ET DES RELAIS RESSOURCES HUMAINES

La gestion des emplois et des parcours professionnels est l'affaire de tous : salariés (quel que soit leur niveau hiérarchique), managers et relais ressources humaines.

Afin de rendre l'ensemble des dispositifs du présent accord plus accessible et plus visible à l'égard de tous les salariés, la Direction s'engage à mettre en œuvre un plan de communication ambitieux qui se matérialisera par des campagnes de communication régulières sur les différents thèmes de l'accord, tout au long de sa durée d'application, par tout moyen (notamment affichages, écrans, capsules vidéo, encarts paie, mais également sur le réseau social d'entreprise).

La Direction prévoit également de mettre en œuvre et développer sur la durée de l'accord une plateforme unifiée visant notamment à centraliser les différents outils et sources d'information relatifs à la GEPP.

Enfin, outre ces dispositifs de communication généraux, la Direction s'engage à mettre en œuvre les outils d'information et de communication spécifiques détaillés ci-après pour :

- Les salariés ;
- Les managers ;
- Les relais ressources humaines.

Par ailleurs, la Direction s'engage à maintenir à jour les différents supports de communication sur la durée de l'accord.

1. COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS

Afin de permettre à chaque salarié de s'informer des opportunités offertes par le présent accord, la Direction s'engage à mettre en place un dispositif de communication adapté et accessible à tous les collaborateurs de l'ensemble des formats.

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

Pour répondre à cette ambition partagée, la Direction engagera une campagne de communication au sein de l'ensemble des sociétés concernées par le présent accord, afin de faire connaître aux salariés et au management les outils mis à leur disposition (notamment en matière de formation et de mobilité).

Dans ce cadre, la Direction établira notamment un guide à destination de tous les salariés sur les différents dispositifs et mesures d'accompagnement prévus dans le cadre du présent accord. Ce guide sera remis à tout nouveau collaborateur lors de son embauche.

Afin de compléter ces guides, des fiches détaillées par dispositif seront mises à la disposition des collaborateurs en annexe des guides.

Pour les salariés dont le métier a été déclaré métier sensible, la Direction établira un guide spécifique comprenant en annexes, des fiches d'information spécifiques détaillant les dispositifs les concernant.

Ces guides seront mis à disposition de l'ensemble des salariés, collectivement, sous format numérique, par le biais du réseau social d'entreprise et du portail RH. La mise à disposition des guides fera l'objet d'une communication spécifique (par exemple par l'intermédiaire d'un encart paie).

La Direction mettra également l'accord intégral à la disposition de l'ensemble des collaborateurs sur le réseau social d'entreprise et sur le portail RH.

Enfin, il est rappelé que les salariés qui rencontreraient des difficultés pour accéder aux informations relatives à la GEPP sur les outils numériques pourront se rapprocher de leur relais ressources humaines afin d'être accompagnés.

2. COMMUNICATION AUPRÈS DES MANAGERS

Les managers des différentes sociétés bénéficieront d'une formation sur la GEPP qui rappellera les enjeux relatifs à l'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences de leurs collaborateurs. Cette formation leur permettra également d'appréhender les objectifs du présent accord, d'accompagner le développement des compétences de leurs collaborateurs, et de connaître les dispositifs de mobilité interne et externe ouverts.

Afin de compléter ces dispositifs et pour permettre une communication et des pratiques managériales homogènes sur la GEPP, la Direction établira un guide GEPP spécifique à destination des managers.

Ce guide ainsi que l'accord intégral sera tenu à la disposition des managers sur le portail RH.

3. COMMUNICATION AUPRÈS DES RELAIS RESSOURCES HUMAINES

Un guide spécifique à destination de l'ensemble des relais ressources humaines du Groupe sera établi par la Direction.

Les relais ressources humaines des différentes sociétés bénéficieront d'une formation leur permettant d'appréhender les objectifs du présent accord, d'accompagner le développement des compétences de leurs collaborateurs, et de connaître les dispositifs de mobilité interne et externe ouverts.

4. INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

Si une société comprise dans le champ d'application du présent accord adopte des orientations stratégiques dont elle identifie qu'elles pourraient avoir un effet sur les métiers, l'emploi et les compétences des salariés des entreprises sous-traitantes, elle en informera ces dernières par tout moyen.

CHAPITRE 4. LES INDICATEURS DE SUIVI

Les Parties conviennent qu'un bilan d'application quantitatif et qualitatif sera dressé à l'échéance du présent accord et transmis à l'Observatoire et ce, au travers de la liste qui figure en annexe 2.

DISPOSITIONS FINALES

CHAPITRE 1. RÈGLEMENT DES LITIGES

Les Parties conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé lors des négociations et de sa conclusion.

En cas d'apparition d'un litige relatif à sa mise en œuvre, les Parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

CHAPITRE 2. DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il prendra effet le 16 novembre 2026.

A son échéance, il cessera de recevoir application.

Sur l'ensemble des thématiques listées aux 1°, 3°, 5° et 6° de l'article L. 2242-20 et aux 1°, 2°, 5° et 6° de l'article L. 2242-21 du Code du travail, relatives à la gestion des emplois et des parcours professionnels, les Parties sont convenues d'engager et mener les négociations obligatoires au niveau du Groupe et de porter la périodicité des négociations obligatoires à 4 ans.

Elles sont convenues de se rencontrer dans les 6 mois précédant l'expiration du présent accord, afin d'en renégocier les termes, et tiendront dans ce cadre au minimum trois réunions au siège du Groupe.

Lors de la première réunion, la Direction présentera notamment le bilan de l'application du présent accord et remettra aux négociateurs un récapitulatif des indicateurs prévus par le présent accord sur la durée de celui-ci.

Plus largement, les négociateurs pourront notamment s'appuyer sur la rubrique « Investissement social » de la BDESE des sociétés comprises dans le champ d'application du présent accord.

CHAPITRE 3. PORTÉE

Le présent accord se substitue en intégralité aux dispositions de l'accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023 et de ses avenants.

CHAPITRE 4. RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé dans le respect des conditions légales.

CHAPITRE 5. CLAUSE DE REVOYURE

En cas de modifications de dispositions légales qui auraient un impact significatif sur l'application de l'accord, les Parties s'engagent à se revoir dans les meilleurs délais.

CHAPITRE 6. DÉPÔT ET PUBLICITÉ

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

Il sera en outre :

- remis en un exemplaire original au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion ;

- déposé en deux versions électroniques sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, *teleaccords.travail-emploi.gouv.fr*, dont une version intégrale au format *.pdf* et une version publiable au format *.docx,* de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques.

  Les Parties rappellent qu'en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, tout ou partie du présent accord pourra ne pas faire l'objet d'une publication en cas d'accord postérieur en ce sens ou de décision unilatérale du Groupe d'occulter les éléments portant atteinte à ses intérêts stratégiques ;

- porté à la connaissance de l'ensemble du personnel des sociétés concernées par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun (intranet notamment).

Fait à Massy, en 7 exemplaires originaux, le 16 novembre 2026

Pour la Direction,

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France et Relations Sociales France et Groupe,

Pour les Organisations Syndicales Représentatives,

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

- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C),
  représentée par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,

- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
  représentée par Madame Zohra DIRHOUSSI, Déléguée syndicale Groupe France,

- La F.G.T.A. / FORCE OUVRIÈRE (F.G.T.A / F.O.),
  représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,

ANNEXES

ANNEXE 1 : SOCIÉTÉS DU GROUPE CARREFOUR EN FRANCE COUVERTES PAR LE PRÉSENT ACCORD

Dénomination sociale	Forme Juridique	Capital social	Siège social	RCS	Siret
ALMIA MANAGEMENT	SAS	500 001,00	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	799 911 771 RCS NANTERRE	799 911 771 00027
C.S.F.	SAS	100 347 710,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	440 283 752 RCS CAEN	440 283 752 00010
CARIMA	SARL	2 403 550,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	518 801 410 RCS CAEN	518 801 410 00011
CARMA	SA	23 270 000,00	4-8 Rue du Marquis de Raies 91008 EVRY	330 598 616 RCS EVRY	330 598 616 00036
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	SAS	40 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	428 240 352 RCS CAEN	428 240 352 00016
CARREFOUR BANQUE	SA	101 346 956,72	ZAE Saint guénault 1 rue Jean Mermoz 91002 EVRY	313 811 515 RCS EVRY	313 811 515 02140
CARREFOUR DRIVE	SNC	7 040 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	519 514 574 RCS CAEN	519 514 574 00010
CARREFOUR FINANCE	SAS	6 823 394 827,05	93 avenue de Paris 91300 Massy	907 739 395 RCS EVRY	907 739 395 00016
CARREFOUR FRANCE	SAS	1 994 899 6 67,21	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	672 050 085 RCS CAEN	672 050 085 02051
CARREFOUR HYPERMARCHES	SAS	20 000 000,00	1 Rue Jean Mermoz - ZAE Saint Guénault 91002 EVRY	451 321 335 RCS EVRY	451 321 335 00023
CARREFOUR IMPORT	SAS	40 000,00	93 avenue de Paris 91300 Massy	434 212 130 RCS EVRY	434 212 130 00059

CARREFOUR MANAGEMENT	SAS	40 000,00	93 avenue de Paris 91300 Massy	403 245 061 RCS EVRY	403 245 061 00052
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	SAS	40 000,00	93 avenue de Paris 91300 Massy	385 171 582 RCS EVRY	385 171 582 00088
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	SAS	200 000,00	93 avenue de Paris 91300 Massy	420 265 845 RCS EVRY	420 265 845 00065
CARREFOUR PROPERTY GESTION	SAS	37 000,00	93 avenue de Paris 91300 Massy	493 123 392 RCS EVRY	493 123 392 00042
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	SAS	47 547 008,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	345 130 488 RCS CAEN	345 130 488 00017
CARREFOUR SERVICES CLIENTS	SAS	1 000 000,00	1 Rue Jean Mermoz ZAE Saint Guénault - Courcouronnes 91002 EVRY France	423 697 523 RCS EVRY	423 697 523 00011
CARREFOUR SUPPLY CHAIN	SAS	42 533 524,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	428 240 287 RCS CAEN	428 240 287 00014
CARREFOUR SYSTÈMES D'INFORMATION (C.S.I.)	SAS	164 160 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	433 929 114 RCS CAEN	433 929 114 00018
CARREFOUR VOYAGES	SAS	28 000 000,00	1 rue Jean Mermoz ZAE Saint Guénault BP 70224 91080 EVRY CEDEX	379 601 974 RCS EVRY	379 601 974 00833
CENTRE DE FORMATION ET COMPÉTENCES (CF&C)	SAS	40 000,00	400 avenue Roumanille - SOPHIA ANTIPOLIS - Bat 5 - BP 349 - 06410 BIOT	433 970 811 RCS ANTIBES	433 970 811 00033
CLCV Logistique	SAS	19 236 010,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	420 153 538 RCS CAEN	420 153 538 00012
DISTRIVAL	SAS	349 600,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	383 257 938 RCS CAEN	383 257 938 00035
FINIFAC	SAS	3 698 963,75	93 avenue de Paris 91300 Massy	409 468 857 RCS EVRY	409 468 857 00050

GENEDIS	SAS	3 660 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	345 130 512 RCS CAEN	345 130 512 00014
GREENWEEZ	SAS	2 122 933,35	301 rue des Marais 74410 Saint-Jorioz	508 047 859 RCS ANNECY	508 047 859 00048
INTERDIS	SNC	56 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	421 437 591 RCS CAEN	421 437 591 00025
LAPALUS & FILS (ETABLISSEMENTS LUCIEN)	SAS	40 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	795 920 172 RCS CAEN	795 920 172 00025
LYBERNET	SAS	215 200,00	4-8 rue du Marquis de Raies 91008 EVRY CEDEX	451 980 601 RCS EVRY	451 980 601 00012
MAISON JOHANES BOUBEE	SAS	1 496 000,00	Immeuble Sémaphore - 18, rue Boileau - CS 70012 33070 Bordeaux Cedex	775 583 248 RCS BORDEAUX	77 558 324 800 163
MONTEL DISTRIBUTION	SAS	1 040 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	398 834 226 RCS CAEN	398 834 226 00043
POTAGER CITY	SAS	31 037,00	60 Quai Perrache - 69002 LYON	499 600 781 RCS LYON	499 600 781 00144
SO.BIO	SAS	101 718 425,00	4 Voie Romaine, Espace France, Batimet I, 33610 CANEJAN	499 308 856 RCS BORDEAUX	499 308 856 00172
SO.BIO SEVRES	SAS	20 000,00	4 Voie Romaine, Espace France, Batimet I, 33610 CANEJAN	824 530 752 RCS BORDEAUX	824 530 752 00040
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH	SAS	156 700,00	ZAE Saint guénault 1 rue Jean Mermoz 91002 EVRY	487 596 165 RCS EVRY	487 596 165 00026
SODIMODIS HYPERMARCHE	SAS	1 000 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	380 959 031 RCS CAEN	380 959 031 00028
VEZERE DISTRIBUTION	SAS	2 091 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	478 502 651 RCS CAEN	478 502 651 00019

CORA	SAS	5 644 000,00	93 Avenue de Paris 91300 Massy	786 920 306 RCS EVRY	786 920 306 01653
COVICAR 71	SAS	1 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	987 696 903 RCS CAEN	987 696 903 00028
COVICAR 72	SAS	1 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	987 702 420 RCS CAEN	987 702 420 00025
PLOUZANEDIS	SAS	10 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	907 959 357 RCS CAEN	907 959 357 00019

ANNEXE 2 : SUIVI DES INDICATEURS DE PILOTAGE

FORMATION	CARRIÈRE	MOBILITÉ INTERNE	MOBILITÉ EXTERNE	MÉTIERS SENSIBLES
Nombre de stagiaires formés ● Dont métier sensible	Taux de complétion de l'entretien de parcours professionnel annuel par format	Nombre de mobilité interne au sein de la même société ● Dont mobilité depuis un métier sensible ; ● Dont mobilité vers un métier en développement	Nombre de dossiers validés	Nombre de collaborateurs en métier sensible
Nombre de salariés formés : ● Répartis H/F ● Répartis par CSP ● Nombre de salariés formés en métier sensible	Nb de bilans à 8 ans par format	Nombre de mobilité interne au sein d'une autre société ● Dont mobilité depuis un métier sensible ● Dont mobilité vers un métier en développement	Nombre de congé de mobilité	
Taux d'accès	Actions et programmes : ● à destination des Talents ● à destination des managers ● de développement spécifiques aux femmes	Nombre de mobilité interne ayant induit une promotion ● Dont mobilité depuis un métier sensible ● Dont mobilité vers un métier en développement	Répartition des congés de mobilité par typologie de projets (emploi, formation, création / reprise d'entreprise)	
Nombre d'heures de formation ● Dont nombre d'heures concernant les métiers sensibles Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur				
Top 20 des thèmes de formation				
Nombre de CQP ● Dont métier en développement ● Dont métier sensible				
Nombre de tuteurs formés				

ANNEXE 2 : SUIVI DES INDICATEURS DE PILOTAGE

ANNEXE 3 : GLOSSAIRE

Congé de mobilité

Dispositif ayant pour objet de favoriser le retour à un emploi stable et qui permet notamment au salarié :

- *d'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement versée par l'entreprise ;*
- *de bénéficier d'actions de formation ;*
- *d'effectuer des périodes de travail sous contrat court ;*
- *et de bénéficier de prestations d'accompagnement spécifiques du Cabinet d'accompagnement, visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.*

Congé de reclassement volontaire

Dispositif permettant aux salariés dont la candidature au volontariat à la mobilité externe a été définitivement acceptée de bénéficier d'un accompagnement, du versement d'allocations et d'une dispense d'activité pendant une certaine durée, leur permettant de se consacrer entièrement à leur projet professionnel.

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.

Date de Départ effectif de la société

Date à compter de laquelle le salarié cesse son activité au sein de la société du groupe CARREFOUR qui l'employait.

Date de Fin du contrat de travail

Date de sortie des effectifs.

Enfant à charge au sens fiscal

2 possibilités :

- *l'enfant rattaché au foyer fiscal pour l'impôt sur le revenu (IRPP) du salarié (justification par avis d'imposition) ;*
- *l'enfant couvert par la sécurité sociale (art. L. 512-1 à -6 du C. Sécu. Soc.) du salarié (justification par une attestation de sécurité sociale).*

Métiers[6] en développement

Aussi appelés métiers en tension, métiers générant de l'emploi ou sur lesquels il existe des difficultés d'embauche :

[6] À noter : dans le cadre du nouveau référentiel des emplois, le métier correspond à la notion de "Famille d'emploi"

- *soit parce qu'ils sont inexistants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour, qu'ils soient en création ou non, et que l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe les rend nécessaires à son développement à plus ou moins long terme ;*
- *soit parce qu'ils sont existants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour et qu'ils ont vocation à se développer au vu de l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe ;*
- *soit parce qu'ils se traduisent par une compétence particulière faisant défaut ou leur rareté sur le marché ou au sein des sociétés, tels que : les emplois qui risquent de ne pas être pourvus par manque de ressources disponibles ; les métiers pour lesquels il est difficile de recruter ; les métiers nécessitant un long apprentissage ; la main-d'œuvre réduite sur le marché ; les métiers d'expertise.*

Métiers[6] en équilibre

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

Métiers[6] sensibles

Aussi appelés métiers fragilisés, métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

Régions administratives

Régions administratives françaises telles que définies par décret, au jour de la conclusion du présent accord, conformément au code général des collectivités territoriales.

Salaire de base

Salaire mensuel brut de base figurant sur le bulletin de paie (ou, pour les sociétés concernées, salaire mensuel de référence tel qu'indiqué en haut du 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, les avantages en nature, le paiement des heures supplémentaires (à l'exception des heures supplémentaires structurelles contractuelles).

Salaire plein tarif

Rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois civils (ayant précédé la date de mobilité effective (c'est-à-dire la prise définitive du nouveau poste) dans l'hypothèse d'une mobilité interne ; ayant précédé la signature du bulletin d'adhésion dans l'hypothèse d'un congé de mobilité ; ayant précédé la signature de la convention de rupture d'un commun accord dans l'hypothèse d'un congé de reclassement volontaire ; ayant précédé la notification du licenciement dans l'hypothèse d'un congé de reclassement), hors éléments exceptionnels.

La rémunération brute s'entend ici de la rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Sont notamment inclus dans le Salaire plein tarif (sans que cette liste ne soit exhaustive) :

- *la prime de fin d'année, la prime de vacances et le complément de prime de vacances ;*

- *la part variable de la rémunération ;*
- *les avantages en nature…*

Sont notamment exclus du Salaire plein tarif (sans que cette liste ne soit exhaustive) :

- *les sommes éventuellement versées au titre d'un dispositif d'épargne salariale (notamment, participation, intéressement, abondement…) ;*
- *toute prime ou indemnité à caractère indemnitaire, compensatoire ou exceptionnel (telles que les indemnités liées à une mobilité géographique…) ;*
- *les remboursements de frais professionnels ;*
- *les sommes versées en cas d'utilisation du CET sous forme monétaire ;*
- *la prime « forfait senior » versée en cas de passage à temps partiel dans le cadre d'un dispositif d'aménagement de la fin de carrière (le salaire plein tarif étant calculé dans ce cas sur le salaire correspondant à l'ancienne base contrat reconstituée).*

Salarié handicapé (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).