




**Accord de Méthode de Groupe Carrefour
sur le dispositif d'accompagnement des
restructurations**

AKC

Several handwritten signatures in black ink are located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals.

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Entre Direction, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Marie Hélène CHAVIGNY,
Directrice des Politiques Sociales France,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),
Représentée par Monsieur Serge CORFA,

- LA CSFV/ CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C),
Représentée par Monsieur Jean Christophe BREVIERE,

- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E / C.G.C SNEC)
Représentée par Monsieur Thierry FARAUT,

- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
Représentée par Madame Claudette MONTOYA,

- LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),
Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ,

D'autre part,



PREAMBULE

La loi du 18 janvier 2005 a ouvert la possibilité pour les entreprises de conclure des accords pouvant fixer les modalités dérogatoires d'information et de consultation du Comité d'Entreprise ou du Comité Central d'Entreprise lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours. Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le Comité d'Entreprise ou le Comité Central d'Entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise et peut formuler des propositions alternatives à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi. Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) fait l'objet d'un accord et anticiper son contenu. Ces dispositions ont été intégrées dans le Code du travail au titre de l'article L.1233-21.

C'est dans le cadre de ce texte que le Groupe Carrefour a négocié et conclu avec ses partenaires sociaux, le 20 avril 2006, pour une durée de trois années, un accord de groupe visant à optimiser le déroulement et le contenu des procédures d'information-consultation des représentants du personnel sur les projets de réorganisation ou de restructuration. Au terme de celui-ci de nouvelles négociations se sont ouvertes et un accord a été conclu le 6 février 2009, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Prenant en considération l'expérience acquise et le constat lié à l'application de ces deux accords, il a été convenu de poursuivre la démarche engagée par la négociation et la conclusion du présent accord qui vise donc à :

- organiser l'information / consultation des Institutions Représentatives du Personnel, si une telle procédure s'avère nécessaire,
- définir les mesures sociales d'accompagnement de ces restructurations et réorganisations,
- instituer un processus d'échanges réguliers au sein du Comité « Emploi et GPEC ».

L'esprit de cet accord est de privilégier le volontariat comme moyen d'adaptation des évolutions d'effectifs et des emplois en proposant aux salariés des mesures d'aides adaptées à leurs projets, en particulier en mettant en œuvre les moyens propres à promouvoir efficacement la mobilité à l'intérieur comme à l'extérieur du Groupe Carrefour.

Le présent accord de Méthode étant complémentaire à l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, leur signature est indissociable.

Il est rappelé que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est un moyen d'anticiper les conséquences sociales des futures évolutions techniques, conjoncturelles et structurelles. Elle a également pour but de donner les moyens de favoriser les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques volontaires de l'ensemble des salariés du Groupe en France et de les accompagner dans la construction de leur parcours professionnel.

Les parties rappellent donc leur volonté de privilégier l'utilisation des dispositifs prévus dans l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Elle ne peut néanmoins constituer un préalable systématique ou un obstacle à la mise en œuvre de projets de réorganisation ou de restructuration ayant des incidences sur l'emploi qui serait considérée, par les différentes sociétés du Groupe, comme urgente ou à réaliser à court terme.

mec 12/09

Champ d'application

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe et s'applique aux sociétés de droit français du Groupe Carrefour dans lesquelles ce dernier détient directement ou indirectement plus de 50% du capital et dont il assure directement la Direction. La liste des sociétés concernées figure en annexe du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'appliquent chaque fois qu'une des sociétés visées au paragraphe ci-dessus sera amenée à projeter une mesure de réorganisation ou de restructuration entraînant des suppressions de poste telles que visées par l'article L 1233-28 du Code du travail (hypothèse de licenciement pour motif économique envisagé de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours dans une société du Groupe Carrefour), par l'article L 1233-26 du Code du travail (hypothèse où, après avoir procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de dix personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, une société du Groupe Carrefour envisagerait de prononcer un nouveau licenciement économique au cours des trois mois suivants) ou par l'article L 1233-27 du Code du travail (hypothèse où, après avoir procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de 18 personnes au total, sans avoir eu à présenter de plan de sauvegarde de l'emploi, une société du Groupe Carrefour envisage de procéder à un nouveau licenciement au cours des trois mois suivant la fin de cette année civile).

Cet accord bénéficie à l'ensemble des salariés du périmètre ainsi défini sous contrat à durée indéterminée.

Les salariés concernés par une cession d'entreprise ou un transfert d'activité autonome au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

Cependant, chaque société concernée portera une attention particulière aux conditions et aux conséquences sociales du transfert d'activité autonome au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Le présent accord ne s'applique qu'aux projets qui feront l'objet d'une information ou d'une information-consultation telle que prévue à l'article 3 du présent accord postérieurement à sa date d'entrée en vigueur.

Il ne remet pas en cause les dispositions des conventions collectives et des accords collectifs applicables dans les sociétés de son périmètre.

Pour certains projets de réorganisation ou restructuration spécifiques, tels que fermeture de site sur un laps de temps assez court, bassin d'emploi difficile, les mesures d'accompagnement prévues au chapitre 2 du Titre 2 et aux chapitres 1 et 2 du Titre 3 pourront être adaptées au projet, après concertation avec le CE ou CCE de la BU concernée.



MEC
Handwritten initials and signature

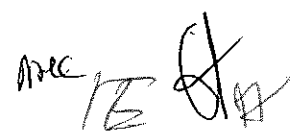
Articulation de l'accord de méthode Groupe et de l'accord de GPEC

Les parties rappellent leur volonté de privilégier l'utilisation des dispositifs prévus dans l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Prenant acte de la jurisprudence sociale, elles rappellent néanmoins que l'application des process de GPEC ne peut être un préalable systématique à la mise en œuvre de projets de réorganisations ou de restructurations ayant des incidences sur l'emploi qui serait considérée, par les différentes sociétés du Groupe, comme urgente ou à réaliser à court terme, et nécessitant l'application des dispositions de l'accord de méthode Groupe.

Si les dispositions de l'accord de méthode Groupe sont appliquées pour un projet sans mise en œuvre préalable de l'accord de GPEC, la période de volontariat prévue au Titre 2 de l'accord de méthode Groupe devra être d'au moins 6 mois. Il sera alors présenté au Comité Emploi et GPEC les raisons et motivations qui nécessitent l'application directe de l'accord de méthode par une des sociétés du Groupe.

Si un projet de réorganisation ou de restructuration est mis en œuvre dans l'une des sociétés du Groupe et qu'il est fait application des dispositions de l'accord de GPEC, les parties conviennent que si la période de volontariat définie aux articles 13.1 et 20.2.1 dudit accord est au moins égale à 12 mois, et qu'il est ensuite fait application des dispositions de l'accord de méthode pour ce même projet, il pourra être décidé de ne pas appliquer la période de volontariat telle que prévue au Titre 2 de l'accord de méthode. Dans ce cas, il sera directement fait application des dispositions du Titre 3 de l'accord de méthode relatif à l'application des critères d'ordre. Il sera alors présenté au Comité Emploi et GPEC les circonstances et motivations qui nécessitent la clôture de la phase de GPEC et le passage à la mise en œuvre de l'accord de méthode.



TITRE I – ORGANISATION DES PROCEDURES

Les dispositions du présent Titre ont pour objet de décrire les procédures de concertation avec les représentants du personnel, qui seront appliquées dans les sociétés du Groupe Carrefour en France lorsqu'elles seront confrontées à un problème conjoncturel ou à une évolution structurelle susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi telles que définies dans le cadre du préambule.

Les procédures mises en œuvre doivent permettre aux représentants du personnel de recevoir dès que possible une communication sur les projets, afin d'analyser la situation et de proposer éventuellement des mesures d'adaptation alternatives.

Conformément aux dispositions précitées (« Articulation de l'accord de méthode Groupe et de l'accord de GPEC »), la procédure pourra se dérouler de 2 façons différentes :

- soit en 2 phases, avec application d'une période de volontariat préalablement à la phase d'application des critères d'ordre,
- soit en seule phase, avec application directe des critères d'ordre, à condition qu'une période de volontariat d'au minimum 6 mois ait été mise en œuvre préalablement dans le cadre de l'accord de GPEC.

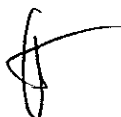
CHAPITRE 1. METHODOLOGIE DE MISE EN ŒUVRE DES DIFFERENTES PHASES

Article 1. Durée de la phase de volontariat

A l'issue de la procédure d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel telle que visée à l'article 3 ci-après, la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi pourra s'ouvrir par une phase au cours de laquelle les mobilités internes et externes des salariés se feront par recours au volontariat.

La durée de cette phase de volontariat est déterminée en fonction de chaque projet par la Direction de chaque entité juridique concernée dans le cadre de l'information-consultation au titre des articles L1233-1 et suivants du Code du travail. S'il n'y a pas eu de mise en œuvre d'une période de volontariat au titre de l'accord de GPEC préalablement, la phase de volontariat telle que prévue dans le présent article ne pourra être inférieure à 6 mois.

La Direction, après information et consultation des Instances Représentatives du Personnel concernées, peut mettre fin de façon anticipée à la phase de volontariat dès lors que la volumétrie des candidatures acceptées aura permis d'atteindre les objectifs de réduction d'effectifs.



Article 2. Bilan de la phase de volontariat

Au terme de la phase de volontariat, un bilan est présenté à la Commission paritaire de suivi (article 5 du présent accord) ainsi qu'au Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise de la société concernée.

Ce bilan concerne, d'une part, l'état d'avancement de la restructuration et, d'autre part, l'état des lieux des mobilités internes et externes réalisées.

Suite à la présentation de ce bilan et aux échanges auxquels elle aura donné lieu, la Direction peut :

- soit clôturer le projet si la phase de volontariat est considérée comme suffisante,
- soit, après avis du Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise, prendre la décision de prolonger la phase de volontariat,
- soit décider, si la phase de volontariat s'est révélée insuffisante pour adapter les effectifs des sociétés concernées à leurs besoins, de passer à la phase d'application des critères d'ordre.

Le Comité « Emploi et GPEC » est informé du bilan présenté et des décisions prises pour chacune des sociétés concernées dans le cadre de ses réunions d'information et d'échanges.

CHAPITRE 2. ORGANISATION DES PROCEDURES ET MODALITES D'INFORMATION-CONSULTATION

Article 3. Procédure aménagée d'information-consultation des Instances Représentatives du Personnel

1. Contenu de la procédure

La procédure simultanée porte sur le volet économique ou technologique (Partie 2 Livre 3) de l'opération envisagée et sur le volet social (Partie 1 Livre 2).

Le volet économique ou technologique englobe tous les éléments permettant d'appréhender la situation de la société concernée dans le contexte déterminé.

Le volet social concerne les répercussions des projets sur la structure des effectifs et de l'emploi de la société concernée.

ARC HZ  

2. Déroulement de la procédure

Pour chaque opération de restructuration ou de réorganisation, les parties conviennent de mettre en œuvre une procédure d'information et de consultation aménagée.

La procédure consiste en une information-consultation de la Direction de la société concernée par l'opération dans le cadre de la Partie 2 Livre 3 (articles L 2323-1 et suivants) et de la Partie 1 Livre 2 du Code du travail (articles L 1233-1 et suivants) auprès de ses Instances Représentatives du Personnel, à savoir selon le cas : Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise, Comité d'Etablissement.

Cette procédure (Partie 2 – Partie 1) est concomitante et se déroule en trois réunions dans chacune des Sociétés concernées : trois réunions de Comité d'Entreprise ou de Comité Central d'Entreprise et/ou trois réunions du ou des Comité(s) d'Etablissement concerné(s).

Afin de leur permettre de disposer, dès l'origine, d'une vue complète du dossier, cette procédure débute par une première réunion d'information (T.0) au cours de laquelle sont remis et commentés aux Représentants du Personnel les documents suivants :

- le projet et son argumentaire économique ainsi que les éléments d'information prévus aux articles L1233-31, L1233-32 et L 2323-4 du Code du travail,
- le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (conformément aux articles L 1233-61 et L 1233-62 du Code du travail et aux dispositions de l'accord de Méthode),
- les critères d'ordre des licenciements et le calendrier (conformément aux dispositions de l'accord de Méthode),

ainsi que la convocation à la première réunion d'information-consultation (T.1).

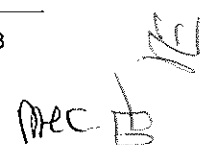
Au cours de la réunion d'information (T.0) ou de la première réunion d'information-consultation (T.1) le Comité Central d'Entreprise ou le Comité d'Entreprise ou le Comité d'Etablissement peut décider de se faire assister dans cette procédure par un Expert comptable de son choix. Cette désignation se fait sur la base d'un vote majoritaire au sein du Comité concerné.

Il est toutefois expressément convenu, afin d'éviter une multiplication d'experts intervenant sur le même projet, que si le Comité Central d'Entreprise décide d'avoir recours à un Expert comptable, le ou les Comité(s) d'Etablissement concerné(s) ne désignera(ont) pas d'Expert comptable. Dans ce cas, le(s) Comité(s) d'Etablissement concerné(s) sera(ont) destinataires(s) du rapport de l'Expert Comptable du Comité Central d'Entreprise.

Les honoraires de l'Expert Comptable désigné dans les conditions ci-dessus sont pris en charge par la société.

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

L'expertise éventuelle se déroule selon les délais prévus au point 3 ci-dessous.



Si les membres du ou des Comités concernés souhaitent formuler une ou des propositions alternatives, ils doivent le faire par écrit, de manière motivée, dans un délai de 5 jours ouvrés avant la deuxième réunion (T.2).

Les éventuelles propositions alternatives sont alors étudiées par la Direction de l'entité concernée qui apporte une réponse motivée lors de la deuxième réunion (T.2).

Les convocations à chacune des réunions du Comité Central d'Entreprise ou du Comité d'Entreprise sont adressées aux membres de ces comités dans les délais légaux.



Les ordres du jour de ces deux réunions d'information consultation, qui sont établis conformément aux dispositions légales en vigueur et après concertation entre le Secrétaire et le Président du Comité, contiennent les points suivants :

- **ordre du jour de la première réunion (T.1) :**

- o *information en vue d'une consultation du Comité sur le projet de (restructuration, réorganisation ...) de la société (x) au titre de la Partie 2 du Code du Travail,*
- o *information en vue d'une consultation du Comité sur le projet de licenciement collectif pour motif économique susceptible de concerner XXX salariés,*
- o *information en vue d'une consultation du Comité sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) – Partie 1 du Code du travail,*
- o *information en vue d'une consultation du Comité sur la durée de la période de volontariat (durée - date de début – date de fin), si une phase de volontariat est mise en œuvre dans le cadre du présent accord,*
- o *information en vue d'une consultation du Comité sur les critères d'ordre des licenciements.*

- **ordre du jour de la deuxième réunion (T.2) :**

- o *en cas de recours à un expert : présentation par l'Expert Comptable du Comité de son rapport,*
- o *réponse de la Direction aux questions et propositions alternatives formulées par le Comité,*
- o *information et consultation du Comité sur le projet de (restructuration, réorganisation...) de la Société (x) au titre de la Partie 2 du Code du Travail,*
- o *information et consultation du Comité sur le projet de licenciement collectif pour motif économique susceptible de concerner XXX salariés,*

me 27/5  

- *information et consultation du Comité sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi – Partie 1 du Code du travail,*
- *information et consultation du Comité sur la durée de la période de volontariat (durée - date de début – date de fin), si une phase de volontariat est mise en œuvre dans le cadre du présent accord,*
- *information et consultation du Comité sur les critères d'ordre des licenciements*
- *information et consultation du Comité sur le congé de reclassement,*
- *information et consultation du Comité sur les conventions FNE (le cas échéant).*

3. Durée de la procédure

La durée totale de la procédure concomitante Partie 2 et Partie 1 ne peut excéder une durée maximale de 40 jours. Elle s'organise de la façon suivante :

- La réunion (T.0) à une date J : remise des documents de référence et commentaires.
- La première réunion d'information consultation (T.1) à J+10 : information en vue d'une consultation au titre des Parties 1 et 2 du Code du travail.
- La deuxième réunion d'information consultation (T.2) à J+40 : information et recueil de l'avis.

Les durées sont exprimées en jours calendaires. Si une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, celle-ci est reportée au premier jour ouvré suivant.

Si un Expert comptable est désigné au cours de la première réunion d'information consultation (T.1), il doit communiquer son rapport à la Direction de la société au moins cinq jours ouvrés avant la date de la deuxième réunion d'information consultation (T.2) et le présenter au cours de celle-ci, sans que cela ait pour effet d'allonger les délais entre ces réunions.

Article 4. Information des salariés

A l'issue de la procédure d'information-consultation, les responsables hiérarchiques concernés accompagnés par un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'entité organisent une réunion d'information collective à l'attention des salariés appartenant aux fonctions concernées.

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

Cette information porte sur les mesures et les moyens mis à leur disposition notamment en ce qui concerne l'éventuelle phase de volontariat.

Article 5. Commission paritaire de suivi

Au terme de la procédure d'information-consultation du Comité d'Entreprise ou du Comité Central d'Entreprise au titre des Parties 2 et 1 du Code du travail, une Commission paritaire de suivi de l'application des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi est mise en place dans l'entreprise.

Cette Commission se réunit autant que de besoin, selon la nature des projets et, dans tous les cas, au moins tous les deux mois. Elle est informée des projets et démarches des salariés concernés par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi et notamment des activités de l'Espace Mobilité et Compétences.

Cette Commission est composée :

- de la Direction ou de son représentant. Celle-ci peut être assistée de membres de l'encadrement compétent sur les thèmes traités,
- de 6 membres élus du Comité Central d'Entreprise ou du Comité d'Entreprise au plus, désignés par ce(s) dernier(s) comprenant au moins un membre par organisation syndicale représentée et au moins un membre par collège électoral.

Le représentant des Espaces Mobilité et Compétences est également invité afin d'informer les membres de la Commission sur l'avancement de la mission. A cette occasion, des comptes-rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes sont établis :

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

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

La Commission paritaire de suivi a pour rôle :

- de veiller à ce que les différents dispositifs constituant le Plan de Sauvegarde de l'Emploi soient mis en œuvre jusqu'à ce que l'objet de ce Plan soit complètement réalisé et à ce que, notamment, l'Espace Mobilité et Compétences remplisse ses obligations en matière d'aide au repositionnement et au reclassement,
- de prendre connaissance des comptes-rendus d'activité de l'Espace Mobilité et Compétences, 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 ses réunions,
- de prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

mc/E *[Signature]* *[Signature]*

Le Comité d'Entreprise ou le Comité Central d'Entreprise est informé, au cours de ses réunions, des activités de la Commission.

Le temps passé en réunion est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement des membres de la Commission sont remboursés conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.



TITRE II – GARANTIES COLLECTIVES DES SALAIRES DANS LE CADRE DU VOLONTARIAT

Le présent Titre a pour vocation de décrire et d'organiser les mesures d'accompagnement des salariés concernés au cours de l'éventuelle phase de volontariat.

CHAPITRE 1. MODALITES DU VOLONTARIAT

Article 6. Bénéficiaires du volontariat

Les dispositions du présent chapitre sont ouvertes aux salariés, sous réserve qu'ils remplissent l'ensemble des conditions suivantes, à savoir :

- qu'ils appartiennent à une catégorie professionnelle (emploi, qualification, métier, fonction repère...) concernée par un projet de restructuration.

Toutefois la Direction peut également accepter un départ volontaire pour un salarié non concerné par le projet de restructuration dès lors qu'il satisfait aux critères suivants :

- son départ permet de sauvegarder l'emploi d'un salarié identifié concerné par le projet de restructuration,
 - les compétences requises par le poste du salarié volontaire au départ peuvent être obtenues par un salarié directement concerné par le projet de restructuration, soit immédiatement, soit après une formation courte d'adaptation,
 - le salarié concerné par le projet de restructuration doit avoir définitivement accepté le poste à l'issue d'une période d'adaptation concluante.
- qu'ils aient un projet conduisant immédiatement ou à terme à une solution professionnelle. Cette condition n'est pas exigée pour les salariés de plus de 57 ans qui peuvent faire valoir leurs droits à liquidation de retraite à taux plein,
 - qu'ils ne possèdent pas une compétence ou un savoir-faire particulier rendant leur remplacement particulièrement délicat et, en conséquence, leur départ fortement préjudiciable pour la société ou le Groupe,
 - qu'ils déclarent par écrit leur volontariat et que celui-ci soit accepté par la Direction,
 - que leur départ soit en cohérence avec la volumétrie des emplois concernés au sein de chaque catégorie et de chaque société.

La Direction se réserve le droit soit de refuser un volontaire (selon les critères définis ci-avant), soit de différer son départ, pour permettre le repositionnement sur son poste d'un autre salarié ou pour organiser la répartition de ses activités. Dans l'éventualité d'un projet devant se concrétiser sur le court terme, la Direction pourra recourir à un contrat de travail temporaire pour permettre l'organisation des mobilités internes ou d'organiser les activités.

MEC
KE
A

En cas de candidatures en surnombre, soit au sein d'une même catégorie professionnelle, soit au total, la Direction prendra comme critères de départage des candidats, la date de dépôt des candidatures au volontariat. En cas d'égalité, l'ancienneté dans le Groupe sera privilégiée.

En ce qui concerne les salariés protégés, outre les conditions ci-dessus, leur départ dans le cadre du volontariat est soumis aux procédures particulières prévues par le Code du travail.

Article 7. Modalités de déclaration de volontariat et examen des candidatures

A l'issue de la seconde réunion d'information consultation (T.2) au titre des Parties 2 et 1 du Code du travail, chaque Direction concernée informe, conformément à l'article 4 ci-avant, les salariés appartenant aux catégories professionnelles comprises dans le projet.

Le dispositif des départs volontaires est accessible, après information de la Direction, aux salariés répondant aux conditions définies à l'article 6.

1. Déclaration de volontariat à la mobilité

Le salarié volontaire à une mobilité doit en faire la demande par écrit auprès de sa Direction des Ressources Humaines, en précisant la nature de son projet professionnel, pendant la période de volontariat propre à chaque entité juridique et précisée dans le cadre de la procédure Partie 2 – Partie 1 prévue à l'article 3 ci-avant.

La Direction des Ressources Humaines accuse réception de sa candidature. Cet accusé de réception ne constitue pas pour autant un avis d'acceptation.

2. Examen et traitement des candidatures des volontaires

Chaque candidat au départ est reçu par un membre représentant la Direction ou un membre de la Direction des Ressources Humaines. Les caractéristiques de sa candidature et les hypothèses envisageables sont évoquées. Les dossiers des candidats « éligibles » au dispositif sont transmis à l'équipe « Espace Mobilité et Compétences ».

Le salarié volontaire ayant finalisé son projet professionnel est tenu informé dans un délai de 45 jours maximum de la suite donnée à sa candidature.

Article 8. Dispositifs d'accompagnement des projets de mobilité externe

Ces projets peuvent être classés en 2 catégories :

- 1) le **projet immédiat** : permettant au salarié de quitter immédiatement l'entreprise (contrat de travail avec prise de poste immédiate) ;
- 2) le **projet à terme** : permettant 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 permettant 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 de concours).

Selon la catégorie de projet et son état d'avancement, la société met en œuvre des dispositifs adaptés. Ainsi :

- Pour les **projets immédiats**, le salarié peut :
 - soit bénéficier sans délai d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique lui permettant de prendre ses nouvelles fonctions ;
 - soit bénéficier d'un unique congé sans solde pour couvrir la durée de la période d'essai chez le nouvel employeur, avant la rupture de son contrat de travail d'un commun accord pour motif économique. En cas d'échec de la période d'essai, le salarié réintègrera son poste ou un poste équivalent.

- Pour les **projets à terme**, le salarié peut :
 - soit bénéficier d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique suivi d'un congé de reclassement volontaire lui permettant de bénéficier d'un accompagnement et du temps nécessaire pour mettre en œuvre son projet de réorientation professionnelle ;
 - soit suivre dans un premier temps un Congé Individuel de Formation (CIF) avant de bénéficier dans un second temps, d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique suivie, le cas échéant, d'un congé de reclassement volontaire.

CHAPITRE 2. DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU VOLONTARIAT

Les mesures prévues au présent chapitre sont réservées aux salariés susceptibles de bénéficier du volontariat dans les conditions prévues à l'article 6 ci-avant. Elles ne se cumulent pas avec les mesures prévues par chaque société dans le cadre de la mobilité liée à la gestion habituelle des carrières.


Article 9. Modalité d'accompagnement du salarié volontaire à une mobilité interne

Dans le cadre d'un projet de mobilité interne, les dispositions des articles 22, 23 et 24 du Chapitre 1 du Titre III sont applicables.

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une mobilité interne validée par l'Espace Mobilité et Compétences ou la Direction des Ressources Humaines en cas d'absence d'Espace Mobilité et Compétences, le salarié concerné peut demander à découvrir le nouveau métier envisagé par le biais d'une période de découverte d'une durée maximale de cinq jours. Les frais afférents sont pris en charge par l'entité d'origine dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Article 10. Modalité de rupture du contrat de travail du salarié volontaire à une mobilité externe

Dans le cadre d'un départ volontaire hors du Groupe et après validation de son projet professionnel, le contrat de travail du salarié est rompu d'un commun accord pour motif économique.



MRC




Une convention de rupture du contrat de travail établie par la Direction des Ressources Humaines est remise en deux exemplaires en main propre au salarié. Celui-ci dispose d'un délai de 72 heures pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à la Direction des Ressources Humaines.

La convention de rupture précise alors si le salarié adhère au congé de reclassement volontaire pour finaliser son projet professionnel.

Article 11. Congé de reclassement volontaire

Pour bénéficier des mesures des Chapitres 2 et 3 du présent Titre, les salariés ayant opté pour un départ volontaire du Groupe peuvent adhérer au congé de reclassement volontaire. La durée de celui-ci est de 6 mois maximum préavis compris, à compter de la date de la rupture du contrat de travail telle que précisée à l'article 10 ci-dessus.

En cas de création ou reprise d'entreprise, la durée du congé de reclassement volontaire est portée à 9 mois maximum.

Dans le cadre du volontariat, le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié de bénéficier de temps pour finaliser son projet. Il bénéficie alors des prestations spécifiques telles que prévues à l'article 20 ci-après.

Le salarié qui adhère au congé de reclassement volontaire s'engage à se consacrer à plein temps à la finalisation de son projet professionnel.

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

- **Période correspondant à la durée du préavis dont le salarié concerné aurait bénéficié en cas de licenciement :**

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

- **Pendant la période excédant la durée du préavis dont le salarié concerné aurait bénéficié en cas de licenciement :**

Le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du salaire brut « plein tarif » antérieur calculé selon les modalités de la loi du 17 janvier 2002 et du décret du 3 mai 2002.

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

L'allocation de congé de reclassement est soumise à CSG et CRDS ainsi qu'aux autres cotisations sociales salariales obligatoires.

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

Durant le congé de reclassement volontaire, le statut du salarié est défini par les articles L.1233-71 et L.1233-72 du Code du travail :

- Le salarié est totalement dispensé d'activité professionnelle et doit se consacrer exclusivement, avec l'aide de la structure d'accompagnement, à la réalisation de son projet.
- La période du congé de reclassement excédant la durée du préavis théorique n'est prise en compte ni pour le calcul des congés payés, ni pour la détermination de l'indemnité de départ volontaire.
- Le salarié conserve ses droits en matière d'assurance sociale, d'accident du travail, d'assurance vieillesse pendant toute la durée du congé de reclassement.
- Pour la période du congé de reclassement excédant le préavis théorique, le salarié continue à bénéficier du maintien des régimes de prévoyance ainsi que du maintien du ou des régime(s) de retraite complémentaire dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations.
- A la fin du congé de reclassement le salarié est retiré des effectifs de l'entreprise.

Article 12. Indemnités de rupture pour départ volontaire

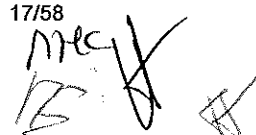
En matière de cotisations sociales et fiscales, les indemnités de rupture pour départ volontaire visées dans le présent article relèvent des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement.

1. Indemnité de départ volontaire :

Cette indemnité est égale au montant de l'indemnité que le salarié aurait perçue en cas de licenciement par application de la convention collective de branche ou des accords d'entreprises applicables dans la société d'appartenance du salarié complété par une indemnité supplémentaire basée sur le salaire « plein tarif » [égal au 1/12^{ème} de la rémunération brute (hors primes à caractère exceptionnel) perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la date de cessation de son contrat de travail]. Le montant de cette indemnité varie selon l'ancienneté et selon les conditions suivantes :

a) Partie correspondant à l'indemnité conventionnelle de licenciement pour motif économique.

Cette indemnité est prévue par la convention collective de branche ou les accords d'entreprise applicables dans la société de rattachement au moment de la rupture du contrat de travail.



b) Partie correspondant à l'indemnité supplémentaire :

- 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 plus de 25 ans d'ancienneté.

2. Indemnité complémentaire pour aboutissement rapide de projet.

a. Condition d'obtention de l'indemnité pour aboutissement rapide de projet

Les projets professionnels doivent être concrétisés par la signature d'un contrat de travail pour ouvrir le droit au bénéfice de l'indemnité pour aboutissement rapide :

- contrat de travail à durée indéterminée,
- ou contrat de travail à durée déterminée de 6 mois au moins, susceptible de déboucher sur un CDI,
- ou contrat avec une entreprise de travail temporaire pour une mission d'Intérim de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un CDI,
- ou contrat de la fonction publique d'une durée minimale de 6 mois susceptible de déboucher sur une titularisation.

b. Montant de l'indemnité pour aboutissement rapide de projet

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

- **Salarié n'ayant pas choisi d'adhérer au congé de reclassement :**

Le salarié perçoit une indemnité équivalente à l'allocation de congé de reclassement hors préavis dont il aurait pu bénéficier, sous réserve que la concrétisation justifiée de son projet intervienne pendant la durée de son préavis conventionnel théorique.

Il bénéficie d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

- **Salarié ayant adhéré au congé de reclassement :**

Le salarié perçoit une indemnité égale au montant correspondant à l'allocation de reclassement hors préavis restant à courir (date de présentation du justificatif / date de fin théorique du congé de reclassement).

La part éventuelle de préavis restant à courir est versée au salarié sous forme d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

c. Modalités de versement de l'indemnité d'aboutissement rapide

L'entreprise verse au salarié l'indemnité pour aboutissement rapide de projet sur présentation de tout justificatif valable attestant de son embauche.

3. Indemnité différentielle de rémunération.

Le bénéfice de cette indemnité différentielle de rémunération est ouvert au salarié dont le reclassement en contrat à durée indéterminée ou déterminée de 6 mois minimum dans une entreprise extérieure au Groupe Carrefour aurait pour conséquence une baisse du salaire net moyen mensuel perçu au cours des douze derniers mois.

Le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- faire l'objet d'un départ volontaire et d'une rupture du contrat de travail pour motif économique ;
- se reclasser dans un délai maximum de six mois à compter de la rupture du contrat de travail ;
- percevoir, au titre de son nouvel emploi, un salaire net moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe Carrefour.

Cette indemnité est évaluée au moment de l'embauche et calculée en prenant en compte l'écart existant entre le salaire mensuel moyen net perçu au cours des 12 derniers mois (à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des primes et indemnités n'ayant pas le caractère de salaire) et le salaire net moyen mensuel que percevra le salarié pendant les 12 premiers mois (ou moins en cas de Contrat à Durée Déterminée inférieur à 12 mois) dans l'emploi de reclassement.

Cet écart mensuel ainsi calculé est plafonné à 300 €.

L'indemnité différentielle de rémunération couvre une période de deux ans maximum (période d'essai comprise). Elle est versée en deux fractions égales dans un délai d'un an à compter de la date d'embauche définitive :

- le premier versement est effectué immédiatement après l'embauche définitive ;
- le second versement est effectué au plus tôt 12 mois après le premier versement.

Cette indemnité est soumise à la CSG et CRDS ainsi qu'aux cotisations sociales et fiscales en vigueur à la date de son versement.

Article 13. Aide à la mobilité géographique externe

Dans le cas où la réalisation du projet validé nécessiterait un changement de résidence principale dans les 12 mois suivant la rupture du contrat de travail (le nouveau lieu de travail étant situé à plus de 30 km ou plus d'une heure de trajet simple du domicile initial et entraînant un allongement du temps de trajet quotidien) le salarié bénéficie des mesures suivantes, en complément des prestations versées par l'organisme collecteur du 1% Logement au titre de l'accompagnement à la mobilité professionnelle :

1. Prise en charge du déménagement :

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

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

2. Indemnité d'installation :


Dans un délai maximum de 3 mois suivant l'installation, une indemnité d'un mois de salaire mensuel brut de base et qui ne peut être inférieure à 2 500 € (exonérée de charges sociales et fiscales à concurrence du montant justifié selon la réglementation en vigueur au moment du versement) est versée au salarié concerné par le déménagement.

Article 14. Aide à la formation

Le salarié qui souhaite quitter le Groupe pour reprendre des études lui permettant d'obtenir une qualification ou un diplôme en vue de sa reconversion professionnelle peut bénéficier de l'un des deux dispositifs suivants, sous réserve que :

- il déclare officiellement ce projet dès sa candidature au volontariat,
- son projet soit validé par l'Espace Mobilité et Compétences ou la Direction des Ressources Humaines en cas d'absence d'Espace Mobilité et Compétences,
- il présente les justificatifs de son inscription.



ARC 

A - Formation dans le cadre du FONGECIF

Le salarié peut solliciter la prise en charge de toute ou partie de sa formation auprès du FONGECIF dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF) à plein temps.

Si le FONGECIF accepte cette prise en charge, le contrat de travail du salarié est alors suspendu jusqu'à l'issue de sa période de formation.

Au terme de celle-ci, son contrat de travail est rompu d'un commun accord pour motif économique sauf si le Groupe est en mesure de lui proposer un poste correspondant à sa nouvelle qualification professionnelle.

B – Formation hors du cadre du FONGECIF

Si le FONGECIF refuse le dossier de demande du salarié concerné ou si le salarié souhaite bénéficier d'une formation dispensée par un organisme de son choix dûment agréé, l'entreprise prend à sa charge les frais pédagogiques de formation dans la limite de 7 000 € HT auxquels s'ajoutent les allocations dues au titre du DIF.

Le salarié quitte alors immédiatement l'entreprise dans le cadre d'une rupture d'un commun accord de son contrat de travail pour motif économique.

Le salarié qui quitte l'entreprise dans le cadre d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique bénéficie de l'indemnité de départ volontaire telle que prévue à l'article 12 paragraphe 1. ci-avant.

Le salarié concerné qui suit la totalité du cursus de formation pour lequel l'Entreprise a pris en charge les frais pédagogiques, bénéficie, au terme de celui-ci et dans la limite de 3 mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un conseiller de l'Espace Mobilité et Compétences ou d'un cabinet spécialisé choisi par l'Entreprise.

Article 15. Frais de déplacement pour entretiens de recrutement

Dans la limite des 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail, le salarié bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France. L'entretien de recrutement est préalablement validé par l'Espace Mobilité et Compétences.

Article 16. Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Les salariés qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise (y compris une franchise d'une enseigne du Groupe), sont conseillés dans leur démarche par des consultants internes ou externes spécialisés de l'Espace Mobilité et Compétences ou de la Direction en cas d'absence d'Espace Mobilité et Compétences, et bénéficient d'un accompagnement spécifique dans les diverses phases de construction de leur projet.

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle de l'entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle (profession libérale, artisan, commerçant, agent commercial, agriculteur) ou en société ; en cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire :

- soit il détiendra plus de 50 % du capital, seul ou en famille (parts détenues par le conjoint, les ascendants et les descendants de l'intéressé) avec au moins 35 % à titre personnel,
- soit il sera dirigeant dans la société et détiendra 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.

1. Aides à la reprise ou à la création d'entreprise

Le salarié, dont le projet doit être validé par l'Espace Mobilité et Compétences ou la Direction, perçoit une indemnité de 8 000 €, versée en deux parts égales :

- La première moitié est versée 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 deuxième moitié est versée après six mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Cette indemnité vient en complément des indemnités prévues à l'article 12 ci-avant.

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

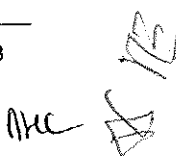
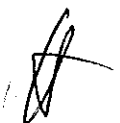
Les aides publiques et notamment celles prévues aux articles L 5141-1 et suivants du Code du travail peuvent, si elles sont accordées par l'Etat au salarié concerné, se rajouter aux indemnités susvisées.

2. Prêt gratuit à l'entreprise créée

L'entreprise créée ou reprise par un salarié dans le cadre du présent accord peut 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 2 salariés remplissant les conditions requises par le présent article pour être créateur ou repreneur d'entreprise ou en cas de création ou reprise de franchise d'une enseigne du Groupe.

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

- Justification de l'immatriculation de l'entreprise.
- Justification des dépenses d'investissement objet du prêt (factures fournisseurs pro format).



Le montant du prêt est versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les trois 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 est déterminé à la fin du troisième mois suivant l'immatriculation.

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

3. Actions de formation

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficient d'actions de formation entrant dans le cadre de l'activité de leur future entreprise dans la limite des budgets définis aux paragraphes 1. et 2. de l'article 28 ci-après.

Article 17. Dispositif d'incitation au passage à temps partiel

Article 17-1. Cas général

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

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

- être titulaire d'un contrat de travail à temps complet et à durée indéterminée,
- permettre à lui seul, ou conjugué avec un autre salarié volontaire pour ce dispositif, d'éviter par la réduction de son temps de travail, le licenciement d'un salarié concerné par le projet de réorganisation,
- accepter, sur la base du volontariat, de réduire, pendant une durée minimale de 36 mois la durée contractuelle de son temps de travail dans une proportion d'au moins 20%,
- formaliser la réduction de son temps de travail par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Tout salarié remplissant les conditions visées ci-dessus bénéficie d'une indemnité différentielle.

Le montant de celle-ci sera égal à la différence entre le salaire net mensuel perçu avant la réduction de son temps de travail et le nouveau salaire net mensuel ainsi réduit multiplié par 24 mois.

Cette indemnité sera versée en deux fois :

- La première moitié de cette indemnité est versé au salarié avec le bulletin de salaire du premier mois effectué à temps réduit ;
- La seconde moitié de l'indemnité est versé au terme des 12 premiers mois effectués à temps réduit.

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

Cette indemnité a pour objet de compenser un préjudice subi par le salarié volontaire en raison d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail liée à un projet d'organisation.

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

Cette indemnité ne peut pas se cumuler avec les autres indemnités du présent accord.

L'accès à ces mesures et les modalités de répartition de la nouvelle durée du travail sont accordés et fixés par la hiérarchie sur demande écrite du salarié.

La durée du travail sur la semaine (répartition sur 5 jours ou moins) peut être examinée au cas par cas, après entretien avec le salarié, pour tenir compte des contraintes liées au poste et à la fonction occupée par le salarié demandeur.

A titre exceptionnel dans le cadre du présent accord, le calcul des cotisations d'assurance vieillesse (retraite de base et complémentaire) ainsi que le régime de prévoyance décès-invalidité est maintenu pendant 36 mois maximum, sur une assiette correspondant au salaire temps plein reconstitué du salarié. L'entreprise prend à sa charge le différentiel de cotisations entre la rémunération à temps partiel et l'ancienne rémunération à temps plein.

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

En cas de licenciement économique ou de départ à la retraite du salarié durant la période de travail à temps partiel, les indemnités de départ seront calculées sur la base du salaire à temps plein, dans la limite de 10 années.

Les salariés de plus de 57 ans peuvent également bénéficier des dispositions du présent article.

Article 17-2. Dispositif spécifique d'incitation au passage à temps partiel pour les salariés de plus de 57 ans.

Tout salarié de plus de 57 ans dont la réduction du temps de travail permettra, à elle seule ou conjuguée à d'autres réductions du temps de travail, d'éviter le licenciement d'un salarié appartenant à une catégorie professionnelle concernée par un éventuel licenciement économique, peut demander à bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel.

La demande du salarié est faite par courrier remis en main propre contre décharge ou adressée par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception, à son supérieur hiérarchique ou à la Direction des Ressources Humaines de son entité.

Le salarié s'engage alors, en cas de réponse favorable à sa demande, à partir en retraite le dernier jour du mois au cours duquel il pourra bénéficier d'une pension de retraite à taux plein du régime général. Il s'engage également à fournir à la Direction des Ressources Humaines de son entité les éléments d'information et documents nécessaires à la détermination de cette date.

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

Cet avenant précise notamment la nouvelle base horaire contractuelle de travail effectif du salarié ainsi que sa répartition hebdomadaire ou mensuelle.

Pour le personnel dont la base annuelle contractuelle de travail effectif est calculée en jours (forfait jours), l'avenant précise le nombre de jours de travail effectif annuel et leur répartition.

Une fois son nouveau contrat de travail accepté et signé, le salarié bénéficie alors d'une indemnité destinée à compenser partiellement le préjudice lié à la réduction de sa rémunération.

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

Cette indemnité est versée au salarié en plusieurs fois :

- le premier quart avec son bulletin de paie du premier mois effectué à temps réduit ;
- le second quart un an plus tard, sous réserve du maintien de son activité à temps réduit ;
- le troisième quart deux ans plus tard, sous réserve du maintien de son activité à temps réduit.
- en tout état de cause le solde de l'indemnité est versé sur le bulletin de solde de tout compte du salarié établi à l'occasion de son départ en retraite et sous réserve du maintien, jusqu'à cette date, de son activité à temps réduit.

Cette indemnité vient en contrepartie d'un préjudice lié à une modification du contrat de travail.

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

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

Cette indemnité ne peut pas se cumuler avec le différentiel de rémunération interne prévu à l'article 17-1 ci-avant.

A titre exceptionnel dans le cadre du présent accord, le calcul des cotisations d'assurance vieillesse (retraite de base et complémentaire) ainsi que le régime de prévoyance décès-invalidité est maintenu pendant 36 mois maximum, sur une assiette correspondant au salaire temps plein reconstitué du salarié. L'entreprise prend à sa charge le différentiel de cotisations entre la rémunération à temps partiel et l'ancienne rémunération à temps plein.

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

De même, l'indemnité qui est versée au salarié à l'occasion de son départ en retraite (indemnité de départ en retraite) est également calculée sur un salaire reconstitué sur une base temps complet.

L'accès à ces mesures et les modalités de répartition de la nouvelle durée du travail sur la semaine (répartition sur moins de 5 jours) seront examinés au cas par cas pour tenir compte des contraintes liées au poste et à la fonction occupée par le salarié demandeur.

Article 18. Dispositif d'accompagnement au salarié âgé de plus de 57 ans ou plus volontaire à une mobilité externe

Les dispositions du présent article bénéficient aux salariés âgés de 57 ans ou plus dans les limites fixées par la loi.

Le salarié âgé de 57ans ou plus qui quitte volontairement l'entreprise dans le cadre des dispositions de l'article 10 ci-avant peut bénéficier, s'il en fait la demande et s'il remplit les conditions requises, d'une participation de l'entreprise au versement qu'il effectue auprès de l'URSSAF ou de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse au titre :

- d'un versement pour la retraite au titre des années d'étude supérieure (article D 351-4 du Code de la Sécurité Sociale),
- d'un versement au titre des années civiles validées pour moins de 4 trimestres (années d'affiliation au régime général n'ayant pas permis de valider quatre trimestres de cotisations) (article D 351-4 du Code de la Sécurité Sociale),
- d'une régularisation de cotisations arriérées au titre de l'article R 351-11 du Code de la Sécurité Sociale (périodes salariées non cotisées ou périodes d'apprentissage accomplies avant le 1^{er} juillet 1972),

Conformément à la loi de financement de la Sécurité Sociale 2009, les trimestres achetés au titre des périodes d'études supérieures ou d'années d'activités incomplètes ne peuvent pas être pris en compte pour l'ouverture du droit à la retraite anticipée pour carrière longue.

Les démarches auprès de l'organisme concerné doivent être effectuées par le salarié.

Le salarié intéressé fournit alors à la Direction des Ressources Humaines les justificatifs nécessaires de son versement ou de sa régularisation auprès de la Sécurité Sociale et notamment la présentation du formulaire « *Confirmation d'une demande de versement* » et de la copie de la notification d'admission au rachat délivré par la Caisse.

Cette participation de l'Entreprise est de 50% du coût total du versement ou de la régularisation effectué(e) dans la limite de 18 trimestres validées et de 2 000 € par trimestre validé. Elle est expressément limitée aux versements effectués à l'URSSAF ou à la Sécurité Sociale en vue de l'obtention d'un droit à retraite à taux plein. Cette participation est destinée à compenser le préjudice subi par les salariés du fait de la rupture de leur contrat de travail dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde pour l'Emploi. Cette participation s'effectue donc sous la forme d'une majoration de l'indemnité de départ volontaire telle que visée à l'article 12 ci-dessus.

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



avec
H B

CHAPITRE 3. ESPACE MOBILITE ET COMPETENCES DANS LE CADRE DU VOLONTARIAT

Article 19. Mission de l'Espace Mobilité et Compétences

L'Espace Mobilité et Compétences est chargé d'accompagner les projets internes et externes des salariés bénéficiaires du volontariat tel que prévu à l'article 6 ci-avant.

La mise en place d'un Espace Mobilité et Compétences est à l'initiative des sociétés concernées par une restructuration au sein d'un même bassin d'emploi. Elle tient compte du nombre de salariés concernés, des catégories professionnelles ainsi que de la localisation géographique du projet.

Au sein de l'Espace Mobilité et Compétences les salariés volontaires bénéficient d'un accompagnement individualisé et adapté à leurs projets professionnels.

Les principales missions de l'Espace Mobilité et Compétences sont, dans le cadre du volontariat, les suivantes :

- il informe les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement dans le cadre du présent accord,
- il constitue et tient à jour le portefeuille des opportunités d'emplois externes,
- il accompagne les projets personnels (emploi externe, création ou reprise d'entreprise, formation, ...).

L'accès à l'Espace Mobilité et Compétences repose sur le volontariat. Dans le cadre de leur mission, les conseillers conserveront confidentielles les informations à caractère privé communiquées par les salariés.

Le salarié concerné bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France, pour se rendre à l'Espace Mobilité et Compétences si celui-ci se situe à une distance supérieure au trajet entre son domicile et son lieu de travail habituel.

Article 20. Modalités d'accompagnement des salariés au sein de l'Espace Mobilité et Compétence

L'Espace Mobilité et Compétences accompagne les salariés en parcours de mobilité en cinq étapes :

- accueil/écoute/ information et conseil ;
- élaboration et validation du projet professionnel ;
- recherche et positionnement sur les postes disponibles ;
- accès aux opportunités et positionnement sur les offres ;

MEC
JE

- accompagnement vers la nouvelle fonction jusqu'à l'intégration.

Dans certains cas un bilan d'orientation professionnelle peut s'avérer nécessaire. Dans ce cas la décision est prise par la Direction des Ressources Humaines sur proposition de l'Espaces Mobilité et Compétences.

1. Entretien d'accueil

Ce premier entretien a pour objet de :

- permettre au salarié d'exprimer ses attentes et d'exposer ses contraintes pour que le conseiller puisse lui apporter l'assistance la plus adaptée,
- recueillir les informations qui seront nécessaires pour procéder au plus tôt à un positionnement professionnel (qualification, lieu de résidence, projets envisagés ...),
- proposer au candidat un programme d'actions à entreprendre pour être le plus rapidement possible opérationnel dans ses démarches,
- inviter le salarié à participer aux animations et ateliers qui seront organisés au sein de l'Espace mobilité et Compétences.

2. Le bilan d'orientation professionnelle

Le bilan d'orientation professionnelle a pour objectif de permettre au salarié de :

- préciser sa situation actuelle et analyser ses besoins,
- appréhender les compétences issues de son parcours professionnel, son métier actuel, son environnement,
- analyser les points clés du parcours,
- identifier ses motivations,
- définir les principales caractéristiques de sa personnalité,
- déterminer ses attentes en matière de mobilité,
- déterminer ses freins et les facteurs clés de succès.

3. Elaboration et validation du projet professionnel

Il s'agit de valider la pertinence du projet professionnel par rapport aux compétences du salarié et au regard des opportunités et des potentialités du Bassin d'emploi et de mettre en œuvre le plan d'actions le mieux adapté (repositionnement dans une fonction du Groupe, mobilité externe vers un emploi salarié, projet de création ou reprise d'entreprise...).

4. Recherche et positionnement sur les postes disponibles

A partir du projet professionnel validé, un accompagnement est proposé au salarié visant à :

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

5. Accès aux opportunités et positionnement sur les offres

Les salariés ont accès à l'ensemble des opportunités recueillies qui sont mises à leur disposition dans l'Espace Mobilité et Compétences ou par tout autre moyen.

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

6. Parcours d'intégration et suivi dans la nouvelle fonction

Une fois la solution professionnelle mise en œuvre, les conseillers de l'Espace Mobilité et Compétences suivent le salarié durant la période d'essai ou d'adaptation dans ses nouvelles fonctions (entretien téléphonique ou individuel, ...).

Sur la base d'échanges réguliers avec son conseiller, le salarié bénéficie de conseils et d'un appui pour surmonter les éventuelles difficultés d'intégration, et afin de minimiser les risques d'échec.

En tout état de cause, le suivi ne pourra se poursuivre au-delà d'une année à compter de la date d'entrée du salarié dans le dispositif de volontariat.

TITRE III – GARANTIES COLLECTIVES DES SALARIES APRES APPLICATION DES CRITERES D'ORDRE

Le présent Titre vise à organiser les modalités d'accompagnement des salariés lorsque la phase de mise en œuvre des critères d'ordre est engagée.

CHAPITRE 1 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

Les mesures prévues au présent chapitre sont réservées aux salariés concernés par un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Elles ne se cumulent pas avec les mesures prévues par chaque société dans le cadre de la mobilité liée à la gestion habituelle des carrières.

L'Espace Mobilité et Compétences est chargé d'accompagner les salariés pendant cette phase de reclassement interne.

Article 21. Proposition de reclassement interne

Avant toute notification de licenciement économique, la Direction recherche les possibilités de reclassement au sein du Groupe et les propose aux salariés dont le licenciement est envisagé.

Ainsi, à titre individuel, les propositions de reclassement internes au Groupe, sont adressées par courrier en Recommandé avec Accusé de Réception (ou remis en main propre contre décharge), sur lequel figure les éléments d'information sur le poste proposé, dont notamment :

- la société d'accueil et la localisation du poste,
- l'intitulé du poste et son descriptif,
- la classification et le niveau,
- la Convention collective de Branche applicable,
- la rémunération contractuelle,
- la durée du travail,
- les conditions d'emploi spécifiques à l'activité exercée (clauses diverses particulières),
- la date de prise de fonction,
- la période d'adaptation.

A réception de ce courrier, le salarié dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour confirmer par écrit son intérêt pour le poste proposé. A défaut de réponse dans ce délai, la société considérera qu'il s'agit d'une réponse négative.


MHC