

Cette indemnité ne vient pas se cumuler à d'éventuels dispositifs existant déjà dans la société d'origine ou dans la société de mutation et destiné à accompagner ou à inciter à la mobilité interne (prime de mobilité, ...).

Elle est versée pour moitié au jour de la mutation effective (après la période d'adaptation). Le reliquat est versé au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité relève des dispositions légales et réglementaires relatives aux cotisations sociales et fiscales en vigueur au moment de son versement.

## **Article 19. L'accompagnement en formation**

Lorsque le salarié appartenant à un métier sensible a un projet professionnel validé par la Direction des Ressources Humaines de son entité d'appartenance, une formation peut lui être octroyée. Les dispositions du présent chapitre visent à en définir les modalités. Les budgets formation définis dans le cadre de cet accompagnement sont pris en charge sur le plan de formation de l'entité d'appartenance. Le budget du plan de formation sera ajusté en conséquence.

Les heures de formation s'imputeront prioritairement sur les heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation prévu à l'article 6.2.3 du présent accord.

### **Article 19.1 Formation d'adaptation à un poste identifié**

Dans le cadre de la mobilité interne, le salarié bénéficie d'une formation pratique d'adaptation effectuée sur son nouveau lieu et poste de travail.

De plus, si elle le juge nécessaire, la Direction peut décider d'octroyer un complément de formation théorique, permettant au salarié d'acquérir le complément de compétences ou de maîtriser de nouvelles méthodes de travail indispensables à une intégration réussie. Dans ce cas les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 1 700 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France ;
- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle.

### **Article 19.2 Formation de reconversion vers un nouveau métier**

Il s'agit d'une formation permettant au salarié d'acquérir les compétences requises pour accéder à un nouveau métier. Dans ce cas les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2 200 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France ;
- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle.

fo  
RE  
NKC

## **Article 19.3 Formation diplômante ou qualifiante de longue durée**

### **Article 19.3.1 Actions de formation**

Ces actions de formation ont pour objet :

- soit la reconversion du salarié vers un nouveau métier,
- soit l'entretien, le perfectionnement ou l'acquisition de connaissances dans sa filière métier.

Le projet de formation du salarié doit aboutir à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification qui lui permettra d'exercer un nouveau métier dans l'une des sociétés du Groupe.

Ces actions permettent au salarié d'acquérir un diplôme ou un titre de qualification 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 sont pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 6 000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle dans la limite de 30 jours ouvrés de formation auxquels peuvent s'ajouter les heures acquises au titre du DIF.

### **Article 19.3.2 Contrat formation pour les formations de longue durée**

Tout programme de formation diplômante de longue durée supérieur à 500 heures implique pour le salarié et pour l'entreprise un investissement important. Dans ce cadre, un « contrat de formation » est préalablement conclu entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines de son entité.

Ce contrat définit notamment les conditions de réalisation de l'action de formation, ainsi que les engagements réciproques des parties sur l'issue de la formation, à savoir :

- pour l'Entreprise :
  - dans la limite du budget visé à l'article 19.3.1 ci-dessus, prendre en charge les coûts pédagogiques de la formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement lorsque la formation ne peut être réalisée près du lieu de travail de l'intéressé,
  - à l'issue de la formation, et sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre préparé pour les formations diplômantes et qualifiantes, proposer à l'intéressé, au titre de mutation interne, un emploi identifié correspondant aux nouvelles compétences acquises et sous réserve des postes disponibles pour cette fonction.
- Pour le salarié :
  - participer activement et suivre intégralement l'action de formation retenue,
  - intégrer, le cas échéant, les heures acquises au titre de son Droit Individuel à la Formation,
  - à l'issue de la formation, prendre l'emploi proposé si celui-ci correspond à ses nouvelles compétences, sur la zone géographique définie préalablement dans le contrat.

## **Article 19.4 Autres utilisations des droits au DIF dans le cadre de la GPEC.**

Les salariés appartenant à un métier sensible sont prioritaires pour réaliser une formation au titre du Droit Individuel à la Formation pouvant concourir à développer leur employabilité.

Ils peuvent, lors de leur entretien annuel ou lors de l'entretien d'information de leur appartenance à un métier sensible, demander à bénéficier de leur Droit Individuel à la Formation.

Au titre des actions menées dans le cadre de la GPEC et pour les salariés appartenant à un métier sensible, le Droit Individuel à la Formation s'exerce pendant le temps de travail et sera rémunéré comme tel.

Par ailleurs, le salarié pourra compléter sa formation en dehors de son temps de travail. Dans ce cadre :

- des aménagements d'horaires de travail lui seront proposés ;
- une allocation d'heures complémentaires au DIF de 21 heures lui est octroyée. Cette allocation est alors rémunérée sous la forme d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération de référence du salarié, conformément à la loi du 4 mai 2004. Ce complément n'est ni capitalisable, ni transférable. Des dispositions particulières sont prévues pour les collaborateurs de plus de 45 ans au chapitre 5 du présent titre.

## **Article 19.5 L'accès à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

### **Article 19.5.1 Objectif et modalités**

La VAE est un processus qui permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle : diplôme professionnel, titre professionnel homologué par l'État ou certificat de qualification professionnelle de branche (CQP).

Pour obtenir un diplôme, il faut d'abord identifier celui qui correspond le mieux à l'expérience professionnelle du salarié. Une demande est faite auprès de l'organisme certificateur qui le délivre.

Ce diplôme fait l'objet d'un référentiel de validation qui définit la procédure à suivre pour être délivré. Un jury de validation réunissant des enseignants et des professionnels définit les modalités de délivrance du diplôme ou titre professionnel qui peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, le jury préconise des actions de formation ou un temps plus long en activité de travail pour réussir les épreuves restantes et obtenir le diplôme.

Il s'agit pour le salarié d'apporter la preuve formelle de la maîtrise de l'ensemble des connaissances et compétences requises par le référentiel de validation. Le salarié présente et soutient son dossier lors d'un entretien avec le jury.

Pour cela, il doit élaborer un dossier individuel qu'il prépare lors d'un congé de validation de 24 heures de travail effectif, consécutives ou non, pour réunir l'ensemble des preuves.

Aucun financement public n'est prévu.

Le salarié a la possibilité de faire une demande individuelle de prise en charge par le FONGECIF du congé de validation et des formations éventuelles qui sont associées.

Si sa demande de financement lui est refusée par le FONGECIF, les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 3 500 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle dans la limite de 30 jours ouvrés de formation auxquels peuvent s'ajouter les heures acquises au titre du DIF.

#### **Article 19.5.2 Processus de décision interne au Groupe pour une démarche VAE**

Le salarié doit avoir un entretien professionnel avec son hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines de son entité.

L'objectif de l'entretien est de valider la faisabilité du projet professionnel et les modalités de sa mise en œuvre.

Après l'obtention du diplôme par le biais de la VAE, la Direction des Ressources Humaines reçoit le salarié en entretien pour étudier la mise en œuvre du projet professionnel.

MEC  
15/1



## Chapitre 2. La mobilité professionnelle externe

La mobilité professionnelle externe se traduit par la sortie volontaire de l'entreprise du collaborateur souhaitant donner une nouvelle orientation à son parcours professionnel en dehors de l'entreprise.

La gestion par la mobilité volontaire externe doit permettre de compléter le dispositif de mobilité interne en offrant, en toute sécurité, des solutions de transition professionnelle aux collaborateurs appartenant à des métiers sensibles.

Un tel dispositif est, en effet, de nature à traiter le plus en amont possible les évolutions des emplois et des métiers en évitant, autant que possible, de recourir à des mesures de licenciement pour motif économique.

Ce dispositif peut ainsi être mis en œuvre par les entités du Groupe lorsque leurs perspectives d'évolution économique, organisationnelle ou technologique, entraîneront une baisse probable de leurs effectifs dans certains de leurs métiers ou sur certains de leurs établissements.

Les mesures prévues dans le cadre du présent chapitre sont uniquement basées sur le volontariat des salariés et ont, à ce titre, pour double objectif :

- de permettre aux salariés volontaires d'anticiper, de manière active, l'évolution de leur emploi, en bénéficiant d'un accompagnement pour l'accomplissement d'un projet personnel à l'extérieur du Groupe,
- de faire bénéficier à certains collaborateurs d'une aide visant à favoriser, s'ils le souhaitent, leur reconversion vers un nouvel emploi à l'extérieur du Groupe.

Dans le cadre de cette mobilité externe, les salariés volontaires remplissant les conditions prévues à l'article 20.1 ci-après, pourront bénéficier :

- soit d'un dispositif de suspension de leur contrat de travail destiné à sécuriser leur transition professionnelle,
- soit d'un congé de mobilité.

Dans l'un ou l'autre cas, dans la mesure où le départ du salarié résultera d'une démarche personnelle, son contrat de travail sera, en tout état de cause, rompu, par la suite, d'un commun accord pour motif économique.

### Article 20. Dispositions communes aux dispositifs de mobilité externe

#### Article 20.1 Bénéficiaires des dispositifs de mobilité externe

En cas de recours à la mobilité externe par l'entreprise selon la procédure prévue à l'article 20.2.1 ci-après, tout salarié peut solliciter auprès de la Direction des Ressources Humaines de son entreprise d'appartenance le bénéfice des mesures d'aide à la mobilité externe prévues ci-après, sous réserve qu'il remplisse l'ensemble des conditions suivantes :

- qu'il appartienne à un métier sensible tel que défini à l'article 3.3.2 ci avant,
- qu'il ait un projet conduisant immédiatement ou à terme à une solution professionnelle finalisée, visée par le Comité de Suivi défini à l'article 24 ci-après, et lui procurant un emploi stable. Par emploi stable, il faut entendre :

- un contrat à durée indéterminée,
- un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois susceptible de déboucher sur un CDI,
- une mission de travail temporaire d'au moins 6 mois susceptible de déboucher sur un CDI,
- un contrat de la fonction publique,
- une création ou reprise d'entreprise,
- une formation qualifiante ou diplômante validée par l'Espace Mobilité et Compétences.
- qu'il ne possède pas 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 cette décision,
- que son départ soit en cohérence avec la volumétrie d'effectif recherchée pour le périmètre concerné au sein duquel les métiers ont été déclarés sensibles,
- qu'il ne soit pas en mesure de faire valoir la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein.

Le volontariat est également ouvert aux salariés n'appartenant pas à un métier sensible mais dont le projet externe permet le reclassement direct ou indirect d'un salarié identifié appartenant à un métier sensible justifiant des compétences requises pour occuper immédiatement ou avec une formation courte d'adaptation, le poste du salarié volontaire.

## **Article 20.2 Modalités de mise en œuvre des dispositifs de mobilité externe**

### **Article 20.2.1 Consultation des représentants du personnel**

Les mesures d'accompagnement social destinées à favoriser la mise en œuvre par les salariés de projets personnels, sont de nature à traiter, par anticipation, les problématiques d'adaptation de l'effectif aux besoins définis par l'entreprise.

Dans ce cadre, les ruptures des contrats de travail des salariés candidats à un départ volontaire pour motif économique ne pourront intervenir qu'après la mise en œuvre d'une consultation des Instances Représentatives du Personnel adaptée (conformément à l'article L 1233-21 du Code du travail) pour faciliter la mise en œuvre de ces mesures fondées uniquement sur la base du volontariat.

En cas de recours au dispositif de mobilité externe, la procédure d'information et de consultation s'articulera autour de deux réunions du Comité d'Entreprise ou du Comité Central d'Entreprise et/ou du ou des Comité(s) d'Etablissement concernés.

Les deux réunions prévues ci-après peuvent être concomitantes avec celles prévues à l'article 13 du présent accord.

#### **■ Première réunion**

Cette première réunion peut être concomitante avec les réunions prévues aux articles 3.3.2 et 13 ci-avant.

L'ordre du jour de cette première réunion établi avec le secrétaire du Comité devra contenir les points suivants :

- « *Information en vue d'une consultation du Comité sur les raisons conduisant à la mise en œuvre des mesures de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences* ».
- « *Information en vue d'une consultation du Comité sur la mise en œuvre d'un Plan de Départs Volontaires* ».

Lors de cette réunion, la Direction remettra aux représentants du personnel un document écrit contenant les informations suivantes :

- o Le nombre de salariés de l'entreprise et / ou le(s) établissement(s) concerné(s),
- o La ou les raisons économiques, financières, techniques ou organisationnelles conduisant à considérer un ou des métiers comme sensible(s),
- o Le ou les métier(s) reconnu(s) par la Direction comme sensible(s), pour lequel ou lesquels l'évolution quantitative et/ou qualitative est mesurée et dont le calendrier d'évolution peut être envisagé (avec indication de sa ou de leur catégorie professionnelle d'appartenance),
- o Le volume des effectifs concerné par localisation géographique,
- o Le calendrier prévisionnel des éventuels départs volontaires,
- o Le délai pendant lequel les salariés appartenant au(x) métier(s) sensible(s) pourront se porter volontaires pour bénéficier des mesures d'aide à la Mobilité externe. Les dates de début et fin de volontariat seront précisées dans ce cadre.

Enfin, ce document reprendra également l'ensemble des mesures prévues par le présent accord pour faciliter la mobilité interne des salariés, avec un renvoi aux postes disponibles au sein du Groupe figurant dans la Bourse de l'Emploi à la date de son établissement.

Un exemplaire de ce document sera adressé à l'autorité administrative compétente.

Au cours de cette réunion, le Comité d'Entreprise, le comité central d'Entreprise ou le Comité d'Etablissement pourra décider de se faire assister dans cette procédure par un expert comptable de son choix.

En cas de désignation d'un expert par le Comité, celui-ci devra obligatoirement rendre son rapport au plus tard 5 jours ouvrés avant la seconde réunion.

## ■ Seconde réunion

La seconde réunion du Comité interviendra 20 jours après la première.

L'ordre du jour de cette deuxième réunion établi avec le secrétaire du Comité devra contenir les points suivants :

- « *Consultation du Comité sur les raisons conduisant à la mise en œuvre des mesures de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences* ».
- « *Consultation du Comité sur la mise en œuvre d'un Plan de Départs Volontaires* ».

Au cours de cette réunion, les membres du Comité pourront formuler des suggestions et/ou des propositions alternatives au projet présenté par la Direction.

La Direction de la société sera alors tenue d'apporter aux membres du Comité une réponse motivée à leurs observations.

La Direction procédera à la notification de son projet de Plan de Départs Volontaires à l'autorité administrative au plus tôt le lendemain de cette seconde réunion.

fr  
RK  
MKC

Par la suite, la mise en œuvre de ce Plan de Départs Volontaires donnera lieu à un suivi conformément aux dispositions de l'article 24 ci-après.

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.

#### **Article 20.2.2 Examen et traitement des candidatures à la mobilité externe**

##### **■ Déclaration du volontariat à la mobilité externe**

A l'issue de la procédure de consultation des représentants du personnel, les salariés dont le métier aura été reconnu comme sensible seront informés des mesures prévues à la fois par le présent accord et par le Plan de Départs Volontaires.

Le salarié volontaire à une mobilité externe devra en faire la demande par écrit auprès de sa Direction des Ressources Humaines, en précisant la nature de son projet professionnel et la date souhaitée de son départ.

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

##### **■ Examen et traitement des candidatures des volontaires**

Chaque candidat au départ pourra, s'il le souhaite, être reçu par un membre de la Direction des Ressources Humaines et/ou de l'Espace Mobilité et Compétences. Au cours de ces entretiens pourront notamment être évoquées les caractéristiques de la candidature et les hypothèses envisageables.

Les dossiers des candidats éligibles aux dispositifs de Mobilité externe seront ensuite transmis au Comité de Suivi pour valider la pertinence du projet.

Le salarié volontaire ayant finalisé son projet professionnel sera tenu informé de la suite donnée à sa candidature dès que possible et au plus tard dans un délai maximum de 45 jours à compter de la réception de sa demande par la Direction des Ressources Humaines.

Enfin, en ce qui concerne les salariés protégés, outre les conditions exposées ci-dessus, leur départ dans le cadre du volontariat ne pourra intervenir qu'après l'accomplissement de la procédure spécifique prévue par le Code du travail et l'obtention de l'autorisation de l'Inspection du travail.

#### **Article 20.3 Indemnités de rupture pour départ volontaire**

##### **Article 20.3.1 Indemnité de départ volontaire**

Les salariés qui bénéficieront d'un départ volontaire en application des dispositions prévues aux articles 21 et 22 ci-dessous, percevront une indemnité de départ volontaire.

Le montant de cette indemnité sera constitué du montant de l'indemnité conventionnelle que le salarié aurait perçue en cas de licenciement pour motif économique, complétée par une indemnité complémentaire.

Le montant de cette indemnité variera selon l'ancienneté et selon les conditions suivantes :



a) Fraction 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 du salarié au moment de la rupture du contrat de travail.

b) Fraction correspondant à l'indemnité supplémentaire :

Elle est basée sur le salaire « plein tarif » (égal au 1/12ème 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).

Elle 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 plus de 25 ans d'ancienneté.

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

Cette indemnité est versée à la date de fin de contrat, soit :

- en cas de mobilité externe hors congé de mobilité : à la date de fin de suspension de contrat ou de fin de mise à disposition ou de départ de l'entreprise si le salarié ne souhaite ni suspension de son contrat ni mise à disposition,
- en cas de mobilité externe avec congé de mobilité : à la date de fin du congé de mobilité.

#### **Article 20.3.2 Indemnité complémentaire 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 :

**a) Salarié n'ayant pas choisi d'adhérer au congé de mobilité :**

Le salarié perçoit une indemnité équivalente à l'allocation de congé de mobilité 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.

**b) Salarié ayant adhéré au congé de mobilité :**

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

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

**Article 21. Modalités de mobilité externe HORS congé de mobilité**

Tout salarié appartenant à un emploi menacé et répondant aux conditions fixées à l'article 20.1 ci-avant qui trouverait un reclassement externe pourra demander à bénéficier d'un départ volontaire s'il est en mesure de justifier avoir trouvé un emploi stable tel que défini à l'article 20.1 du présent accord.

Ce départ pourra éventuellement être précédé d'une période de suspension de son contrat de travail ou d'une période de mise à disposition destinée à sécuriser la mise en œuvre de son projet de mobilité externe.

**Article 21.1 Le dispositif de suspension du contrat de travail précédant la rupture d'un commun accord**

La Direction et le salarié ayant trouvé un emploi externe stable pourront convenir d'une suspension de son contrat de travail afin de lui permettre de sécuriser sa transition professionnelle.

Cette démarche donnera lieu à la signature d'un protocole de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique prévoyant les modalités de la suspension du contrat de travail.

Ce protocole aura pour objectifs de :

- permettre au collaborateur, dont le projet professionnel consiste en un reclassement externe, de réaliser ce projet,
- assurer à ce collaborateur la possibilité, en cas d'échec de la période d'essai chez son nouvel employeur, de réintégrer son entreprise d'origine dans son emploi ou un emploi équivalent.

Ce protocole, signé par la société d'origine et le salarié prévoira :

- la suspension du contrat de travail dans la limite de la période d'essai,
- les conditions de réintégration dans l'entreprise d'origine en cas d'échec de la période d'essai,
- les conditions de la suspension du contrat de travail dans l'attente de sa rupture,
- les modalités de rupture du contrat à l'issue de la période de suspension,
- les conditions de départ (préavis et montant des indemnités visées à l'article 20.3 ci-dessus) dans le cadre d'un départ d'un commun accord pour motif économique.

**Article 21.2 Le dispositif de mise à disposition précédant la rupture d'un commun accord pour motif économique.**


Afin de faciliter le reclassement externe des salariés appartenant à la catégorie des métiers définis comme sensibles, un dispositif de mise à disposition pendant la période d'essai pourra être proposée aux entreprises extérieures en phase de recrutement.

Dans ce cadre, la Direction et le salarié ayant identifié un emploi externe stable dans une entreprise (l'entreprise d'accueil) qui serait intéressée pour l'embaucher, pourront convenir de sa mise à disposition afin de lui permettre de sécuriser sa transition professionnelle.

Cette démarche donnera lieu, après rencontre avec l'entreprise concernée, à la signature d'une convention tripartite qui précisera notamment que :

- le salarié est mis à disposition de l'entreprise d'accueil à titre gratuit pendant une durée définie entre 1 et 3 mois (période de découverte) ;
- le salarié est affecté dans l'entreprise d'accueil au poste qu'il aura la possibilité d'occuper à l'issue de la période de découverte ;
- le salarié demeure, pendant la période de découverte, collaborateur de l'entreprise d'origine et qu'il continue de percevoir son salaire et les accessoires habituels du salaire ;
- le cas échéant, il continue d'exercer ses droits et mandats sociaux éventuels au sein de l'entreprise d'origine ;
- chacun des signataires de la convention peut y mettre fin à tout moment sans préavis et sans avoir à motiver sa décision. Cette rupture a, pour conséquence, de mettre fin immédiatement à la convention. Dans ce cas, le salarié réintègre de droit son poste ou un poste équivalent avec le même niveau de rémunération que celui dont il bénéficiait précédemment ;
- la durée de la convention a pour but de se substituer à une période d'essai ;
- l'entreprise d'accueil pourra, au terme de la période de découverte, proposer au salarié un contrat de travail à durée indéterminée (sans période d'essai) ;
- le salarié peut refuser la proposition qui lui est faite. Dans ce cas, il réintègre de droit son poste ou un poste équivalent au sein de l'entreprise d'origine avec le même niveau de rémunération que celui dont il bénéficiait précédemment ;
- l'entreprise d'origine s'engage à libérer de tout engagement le salarié qui accepte un contrat de travail proposé par l'entreprise d'accueil ;
- cette libération prend la forme de la rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique ;
- en cas de non embauche du salarié par l'entreprise d'accueil cette dernière sera refacturée par l'entreprise d'origine à hauteur de 50% des coûts salariaux.

L'entreprise d'accueil qui embauche sous forme d'un contrat à durée indéterminée un salarié à l'issue de la période de découverte pourra bénéficier d'une allocation d'aide à l'embauche pour un montant pouvant aller jusqu'à 3 000 €. Le montant convenu sera réglé à l'entreprise d'accueil en 2 fois : 50% à la signature par le salarié de son nouveau contrat de travail – 50% au dernier jour du sixième mois suivant la date d'embauche.

 RE  
MCC

## **Article 22. Modalités de mobilité externe AVEC congé de mobilité dans le cadre d'un projet professionnel**

La loi du 22 février 2007 a institué le congé de mobilité dont l'objectif est d'aider les salariés à trouver un nouvel emploi.

Dans le cadre du dispositif de mobilité externe prévu au présent accord, le salarié pourra demander à bénéficier d'un congé de mobilité.

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser et de sécuriser la mobilité professionnelle des salariés, en permettant l'intervention, avant la rupture de leur contrat de travail, d'actions d'accompagnement, de formation et de périodes de travail, y compris sur un nouveau poste et dans une entreprise tierce.

### **Article 22.1 Modalités de rupture du contrat de travail du salarié volontaire à un congé de mobilité**

Le salarié qui adhère au congé de mobilité est réputé acquiescer immédiatement à la rupture d'un commun accord de son contrat de travail, laquelle interviendra au plus tard au terme du congé.

Le départ en congé de mobilité du salarié donnera lieu à la signature d'une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique.

Cette convention sera établie par la Direction des Ressources Humaines puis remise, en deux exemplaires, en main propre au salarié qui disposera, alors, d'un délai de 5 jours ouvrés pour en retourner un exemplaire paraphé, daté et signé.

Conformément aux dispositions de l'article L 1233-81 du Code du Travail, l'adhésion du salarié au congé de mobilité dispensera son entreprise d'origine de l'obligation de lui proposer le congé de reclassement.

Le congé de mobilité sera pris pendant le préavis que le salarié sera dispensé d'effectuer.

Lorsque la durée du congé de mobilité excèdera la durée du préavis, le terme de ce dernier sera reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité.

### **Article 22.2 Durée du congé de mobilité**

Comme indiqué précédemment, le congé de mobilité a pour objet de permettre aux salariés volontaires de bénéficier de temps pour finaliser un projet personnel.

La durée du congé de mobilité sera de six mois maximum, préavis compris, à compter de la date de signature de la convention d'adhésion au congé de mobilité.

En cas de création ou reprise d'entreprise, la durée du congé de mobilité pourra être portée à 9 mois.

Le salarié qui adhèrera au congé de mobilité s'engagera à se consacrer à plein temps à la finalisation de son projet professionnel.

#### **Article 22.2.1 Suspension du congé de mobilité**

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

REC





Ce contrat de travail sera toutefois suspendu si le salarié effectue une période de travail en dehors de l'entreprise, en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire 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 son entreprise d'origine en cas de signature d'un contrat de travail avec une entreprise tierce.

#### **Article 22.2.2 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 dont le terme excèderait celui du congé de mobilité mettra fin à ce congé de mobilité à la date initialement prévue.

Le cas échéant, en cas de période d'essai non concluante qui met un terme au contrat de travail avant la fin théorique du congé de mobilité, le salarié réintègrera le congé de mobilité pour la période restant à courir.

Le salarié pourra choisir, à tout moment, d'interrompre de manière anticipée son congé de mobilité. Il en informera alors la Direction des Ressources Humaines de son entreprise par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception. Ce courrier précisera la date effective de fin anticipée du congé de mobilité.

L'entreprise, de son côté, pourra rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non respect par le salarié de ses obligations. Elle en informera alors le salarié concerné par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception qui précisera la date effective de fin du congé de mobilité.

#### **Article 22.3 Rémunération du congé de mobilité**

Durant le congé de mobilité, la rémunération du salarié concerné sera prise en charge différemment, selon la période.

##### **Article 22.3.1 Période correspondant à la durée du préavis**

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





Si le congé de mobilité s'achève avant la fin de la période correspondant à la durée du préavis, une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir lui sera alors versée. Cette indemnité sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales.

##### **Article 22.3.2 Période excédant la durée du préavis**

Au-delà du préavis, le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut sera égal à 65 % de son salaire brut « plein tarif » antérieur calculée selon les modalités de la Loi du 17 janvier 2002 et du décret du 3 mai 2002.

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

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

Les salariés concernés par l'application d'un taux réduit de CSG et de CRDS devront, pour en bénéficier, communiquer préalablement les documents justificatifs à la Direction des Ressources Humaines de leur entreprise.

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

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

### **Article 22.3.3 Statut du salarié pendant le congé de mobilité**

Durant le congé de mobilité, le statut du salarié sera le suivant :

- le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement, avec l'aide de la structure d'accompagnement, à la réalisation de son projet,
- la période du congé de mobilité excédant la durée du préavis ne sera prise en compte ni pour le calcul des congés payés, ni pour la détermination de l'indemnité de rupture,
- le salarié conservera ses droits en matière d'assurances sociales, d'accidents du travail, d'assurances vieillesse pendant toute la durée du congé de mobilité,
- pour la période du congé de mobilité excédant le préavis, les salariés continueront à bénéficier du maintien des régimes de prévoyance (garanties, frais de santé et décès) ainsi que du maintien du ou des régime(s) de retraite complémentaire(s) dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations,
- à la fin du congé de mobilité, le salarié concerné cessera de faire partie des effectifs de l'entreprise.

### **Article 22.4 Frais de déplacements pour entretiens de recrutement**

Dans la limite des six mois suivant son adhésion au congé de mobilité, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacements et d'hébergements conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France pour se rendre à des entretiens de recrutements préalablement validés par l'Espace Mobilité et Compétences ou la Direction des Ressources Humaines en cas d'absence d'Espace Mobilité et Compétences de son entreprise d'origine.

### **Article 22.5 Aide à la mobilité géographique externe**

Dans le cas où la réalisation du projet validé par l'Espace Mobilité et Compétences ou la Direction des Ressources Humaines en cas d'absence d'Espace Mobilité et Compétences, nécessiterait un changement de résidence principale dans les douze mois suivant son adhésion au congé de mobilité (le nouveau lieu de travail étant situé à plus de 30 kms ou plus d'une heure de trajet du domicile initial entraînant un allongement de son temps de trajet quotidien), le salarié bénéficiera des mesures suivantes :

#### **Article 22.5.1 Prise en charge du déménagement**

Les frais de déménagement seront pris en charge par l'entreprise sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées. Le choix définitif sera effectué par la société d'appartenance du salarié qui acquittera directement la facture. Toutefois, le salarié restera responsable de l'organisation de son déménagement.

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

#### **Article 22.5.2 Indemnité d'installation**

Dans un délai maximum de trois mois suivant l'installation, une indemnité sera versée aux salariés concernés par le déménagement.

Le montant de cette indemnité sera égal à 1 mois de salaire mensuel brut de base du salarié concerné et ne pourra, en tout état de cause, être inférieur à 2 500,00 €.

Cette indemnité sera exonérée de charges sociales et fiscales à concurrence du montant justifié par le salarié selon la réglementation en vigueur au moment de son versement.

#### **Article 22.6 Aide à la formation**

Le salarié qui adhèrera au congé de mobilité pour reprendre des études lui permettant d'obtenir une qualification ou un diplôme en vue de sa reconversion professionnelle pourra bénéficier de l'un des deux dispositifs suivants, sous réserve que son projet soit validé par l'Espace Mobilité et Compétences ou par la Direction des Ressources Humaines en cas d'absence d'Espace Mobilité et Compétences, et présente les justificatifs de son inscription.

##### **Article 22.6.1 Formation dans le cadre du FONGECIF**

Le salarié pourra 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.

##### **Article 22.6.2 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 et bénéficie du congé de mobilité pendant sa formation.

Le salarié qui quitte l'entreprise dans le cadre d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique bénéficie des mesures du volontariat telles que prévues à l'article 20.3 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.

La durée de la formation n'aura pas pour effet de reporter la date du terme du congé de mobilité.

Cette dépense sera financée par les fonds de la professionnalisation.

### **Article 22.7 Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise**

Les salariés qui souhaiteraient créer ou reprendre une entreprise (y compris une franchise d'une enseigne du Groupe) seront 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 bénéficieront d'un accompagnement spécifique dans les diverses phases de construction de leur projet.

Sera considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exercera 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 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,
- 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.

#### **Article 22.7.1 Aide à la reprise ou à la création d'entreprise**

Le salarié dont le projet devra être validé par l'Espace Mobilité et Compétences ou la Direction en cas d'absence d'Espace Mobilité et Compétences, percevra une indemnité de 8 000 € bruts, versée en deux parts égales :

- la première moitié sera 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 sera versée après six mois d'activité dans l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Cette indemnité viendra en complément des indemnités de départ volontaire prévues à l'article 20.3 ci-avant.

Cette indemnité sera soumise aux cotisations sociales et fiscales en vigueur au moment de son versement.

Des aides publiques et notamment celles prévues aux articles L 5141-1 et suivants du Code du Travail pourront, si elles sont accordées par l'Etat aux salariés concernés, se rajouter aux indemnités susvisées.

#### **Article 22.7.2 Prêt 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 15 000 €.

Ce montant sera 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, soit en cas de création ou reprise de franchise d'une enseigne du Groupe.

Les conditions d'attribution de ce prêt seront 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 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 3<sup>ème</sup> 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. A défaut de respecter cet engagement, la déchéance du terme sera invoquée par la société et l'intégralité du capital restant dû sera remboursée immédiatement en trois échéances mensuelles et sous réserve du respect des procédures collectives applicables (redressement ou liquidation judiciaire).

#### **Article 22.7.3 Actions de formation**

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficieront d'actions de formation entrant dans le cadre de l'activité de leur future entreprise dans la limite des budgets définis à l'article 22.6 ci-dessus.

#### **Article 22.8 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 par l'Espace Mobilité et Compétences.

Cette assistance prend la forme suivante :

- élaboration ou mise à jour du curriculum vitae,
- formation aux techniques de recherche d'emploi,
- mise à disposition d'offres locales d'emploi,
- actions de formation d'adaptation validées par l'Espace Mobilité et Compétences dans la limite de 1 000 €.

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

### **Chapitre 3. Espace mobilité et Compétences et Comité de suivi dans le cadre de l'accompagnement des salariés en mobilité dont le métier est déclaré sensible**

A partir d'un volume suffisant de repositionnements à réaliser au sein d'un même bassin d'emplois, un Espace Mobilité et Compétences est créé pour accompagner les salariés volontaires concernés par une mobilité interne ou externe.

Chaque collaborateur dont le poste est classé en métier sensible peut librement prendre contact avec l'Espace Mobilité et Compétences après en avoir informé son responsable. Le temps passé à ces rendez-vous est considéré comme temps de travail effectif.

Ces salariés bénéficient du remboursement de l'éventuel surcoût lié aux frais de déplacement pour se rendre à l'Espace Mobilité et Compétences par rapport au déplacement domicile/lieu de travail habituel.

Les dispositions du présent sous titre définissent les rôles et missions de cette structure dédiée.

#### **Article 23. Rôle et missions de l'Espace Mobilité et Compétences**

L'Espace Mobilité et Compétences peut être composé d'équipes mixtes : conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel et/ou conseillers internes appartenant au Groupe Carrefour (Espace Emploi France).

Au sein de l'Espace Mobilité et Compétences, les salariés volontaires concernés bénéficient d'un accompagnement individualisé et adapté à leur projet de mobilité professionnelle.

Les informations d'ordre privé dont les conseillers de l'Espace Mobilité et Compétences auraient à connaître, restent confidentielles.

Les principales missions de l'Espace Mobilité et Compétences sont les suivantes :

##### **Article 23.1 Mission d'aide à l'élaboration du projet**

- informer les salariés sur le dispositif de mobilité interne et externe,
- constituer et tenir à jour un portefeuille des opportunités d'emplois internes et externes mis à la disposition du salarié,
- informer les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement dans le cadre du présent accord,
- si nécessaire, réaliser à la demande du salarié, des bilans professionnels et bilans de compétences,
- assister le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne ou externe (dossier de candidature, formation aux entretiens, création d'entreprise, ...),
- aider le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une formation diplômante,

NR c



- assister la Direction des Ressources Humaines dans l'analyse des compétences détenues par le salarié au regard des compétences requises sur un emploi cible et, le cas échéant, construire les passerelles de formation nécessaires,
- accompagner les salariés et leur famille dans le cadre de la mobilité géographique.

### **Article 23.2 Mission de validation du projet**

L'Espace Mobilité et Compétences définit en concertation avec le salarié le plan d'actions le mieux adapté et les conditions de sa mise en œuvre (repositionnement dans une fonction du Groupe, mobilité externe vers un emploi salarié, projet de création ou reprise d'entreprise, ...).

Un représentant de l'Espace Mobilité et Compétence valide la faisabilité du projet professionnel par rapport aux compétences du salarié et au regard des opportunités et des potentialités.

Le projet professionnel vers une mobilité externe, validé par l'Espace Mobilité et Compétences, est ensuite transmis à la Commission de suivi.

### **Article 23.3 Mission de suivi de la mise en œuvre du projet**

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 physique, ...).

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

## **Article 24. Mise en place d'un Comité de suivi**

Lors de la réunion d'information prévue à l'article 20.2.1 du présent accord, le Comité Central d'Entreprise ou le Comité d'Entreprise met en place un Comité de suivi qui se réunira au minimum tous les deux mois pendant toute la durée de la période de volontariat. Ce Comité de suivi est composé de :

- La Direction ou son représentant. Celle-ci peut être assistée de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- 6 membres au plus, élus du Comité Central d'Entreprise ou du Comité d'Entreprise, désignés par ce dernier, comprenant au moins un membre par organisation syndicale représentée et un membre par collège électoral ;
- le cas échéant, un représentant de l'Espace Mobilité et Compétences.

Dans le cadre des demandes de mobilité externe, ce Comité de suivi valide la pertinence des projets des salariés concernés en recherchant :

- si l'emploi de reclassement du salarié volontaire est stable ;
- si l'emploi de reclassement est réellement externe au Groupe Carrefour ;
- si le salarié volontaire appartient effectivement à une catégorie d'emploi menacée/sensible.

Le Comité de suivi est informé des candidatures formulées par les salariés concernés, des éventuels refus de mobilité interne et des reclassements internes intervenus dans le cadre de la GPEC, et des départs en congé de mobilité.

*Handwritten signatures and initials:*  
 A large stylized signature, possibly "Br".  
 Initials "NE".  
 Initials "NLC".

Le Comité de suivi peut demander à la Direction des Ressources Humaines de son entité que soit évoquée auprès du Comité Emploi et GPEC toute question relative à la mise en œuvre du présent accord. Cette Direction des Ressources Humaines informera le Comité de suivi de l'avis émis à cette occasion par le Comité Emploi et GPEC.

Les réunions du Comité de suivi font l'objet d'un compte-rendu qui devra être transmis aux membres du Comité dans le délai d'1 mois suivant la réunion.

## **Chapitre 4. Bilan de la mobilité interne et externe des métiers sensibles**

Au terme de la phase de mise en œuvre des dispositifs de mobilité, un bilan est présenté au comité de suivi (article 24 du présent accord) ainsi qu'au Comité d'entreprise ou Comité central d'entreprise de la société concernée.

Ce bilan concernera, 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 pourra :

- soit clôturer le projet si la phase de volontariat est considérée comme suffisante,
- soit prendre la décision de prolonger la phase de volontariat,
- soit décider, si le dispositif de mobilité interne et/ou externe utilisé de façon anticipée s'est révélée insuffisant pour adapter les effectifs des sociétés concernées à leurs besoins, de passer à la mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi avec application de l'accord de méthode.

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 5. Accompagner le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales**

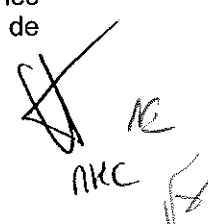
L'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur le développement professionnel de son titulaire.

L'évolution de carrière et de rémunération des salariés élus ou exerçant des mandats est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé tout en prenant en considération les compétences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel.

### **Article 25. Evolution de carrière**

Les salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif bénéficient, chaque année, d'un entretien annuel avec leur responsable hiérarchique. Pour les salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical national, central ou d'entreprise pour les sociétés à délégué syndical unique, cet entretien sera réalisé, à leur demande, en présence d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise.

Cet entretien d'évaluation permet d'effectuer un point sur l'évolution de carrière du salarié mandaté. Il porte sur l'appréciation de la performance réalisée et l'évaluation des compétences utilisées dans l'emploi tenu. Il doit ainsi permettre de fixer de nouveaux objectifs et de dégager les axes de progrès pour une meilleure performance professionnelle. Il prend en compte les compétences techniques, les qualités professionnelles et l'expérience acquises et mises en œuvre aussi bien dans l'exercice de

 AKC

son activité professionnelle que de son mandat. Au regard des souhaits professionnels de l'intéressé, il permet d'identifier les besoins de formation et/ou les possibilités d'évolution professionnelle.

L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie professionnelle avec l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, seront notamment recensées les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat et recherchées les solutions adaptées.

Les conclusions de cet entretien sont formalisées et une copie est remise au salarié.

Toutefois, le salarié concerné peut demander à ce que l'expérience acquise dans le cadre de son mandat ne soit ni évoquée ni prise en compte lors du point sur son évolution de carrière. Dans ce cas, ce refus sera formalisé.

## **Article 26. Formation**

### **Article 26.1 Garantie de formation**

Les représentants du personnel bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation identique à celui des autres salariés de l'entreprise.

Il est nécessaire de distinguer les formations économiques, sociales et syndicales destinées à accompagner l'exercice du mandat, des formations individuelles dont l'objet est d'assurer l'évolution professionnelle des salariés.

### **Article 26.2 Maintien et évolution des compétences professionnelles**

Si la durée de l'activité professionnelle a été notablement réduite en raison du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, la hiérarchie examinera dans quelles conditions le salarié élu ou mandaté pourrait bénéficier d'une formation. Celle-ci sera de nature à faciliter, soit une remise à niveau, soit une réorientation professionnelle, en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

### **Article 26.3 Bilan de compétence et d'orientation**

A l'issue de six années, consécutives ou non, au cours desquelles il aura assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps (en moyenne plus de 50% de son temps de travail), le salarié élu ou mandaté pourra, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, réaliser un bilan de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé pourra, après une analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel. Celui-ci doit notamment permettre, selon le cas, d'identifier des besoins de formation de remise à niveau, d'approfondir une spécialisation ou d'aborder une reconversion.

## **Article 27. Garantie de rémunération**

L'exercice d'un mandat électif ou désignatif par un salarié ne peut être pris en compte pour arrêter toute décision concernant sa rémunération.

## **Chapitre 6. Accompagner le développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus**

Une attention particulière est portée aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Ces salariés bénéficient d'un dispositif renforcé d'accompagnement et de prévention à l'évolution des emplois et des métiers.

Le Groupe Carrefour rappelle le principe intangible de non-discrimination du fait de l'âge tant dans l'accès à l'emploi que dans l'évolution professionnelle.

Lors de l'élaboration des plans de formation, une attention plus particulière sera portée à l'accessibilité aux formations des salariés de plus de 45 ans, des salariés n'ayant pas eu de formation depuis au moins 3 ans.

Les salariés concernés peuvent, à leur demande, bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'entreprise et pouvant être réalisé à concurrence de 24 heures, sur le temps de travail. Ce bilan fait l'objet d'une convention avec un organisme agréé choisi et payé par l'entreprise (sauf si celui-ci est pris en charge par le FONGECIF). Cette demande de bilan peut être renouvelée tous les 5 ans.

Si le salarié le souhaite, afin de permettre à l'entreprise de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle, la synthèse de son bilan de compétences sera remise par ses soins à la Direction des Ressources Humaines de son entité d'affectation. Au vu de cette synthèse, et en fonction des possibilités du Groupe et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé est élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les dix-huit mois suivant le bilan de compétences.

Dans le cadre du repositionnement interne au titre du volontariat, les salariés âgés de plus de 45 ans bénéficient d'une priorité en cas de pluralité de candidatures sur un même poste ouvert en interne. Pour leur permettre d'occuper ce poste, un programme de formation d'adaptation et d'accompagnement à l'intégration peut leur être proposé.

Pour l'ensemble des salariés de cette tranche d'âge, l'entretien annuel est l'occasion d'approfondir leurs compétences et de s'assurer de l'adéquation de celles-ci au regard de leur métier et des évolutions prévisibles de celui-ci. Toute action de formation à leur initiative destinée à la remise à niveau de leurs compétences et ainsi éviter leur fragilisation dans l'évolution de leur métier est examinée et peut aboutir à un abondement de l'entreprise de leur Droit Individuel à la Formation par un crédit spécifique de 35 heures supplémentaires ni capitalisable ni transférables.

De plus, à titre d'expérience formative, ces salariés peuvent se voir proposer ou demander des détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer leur employabilité. Les conditions de détachement sont définies dans l'avenant de détachement.

## **TITRE IV – ETUDIER PROSPECTIVEMENT L'EVOLUTION DES METIERS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Les dispositions du présent Titre ont pour objet de décrire le dispositif d'anticipation et de concertation entre les partenaires sociaux sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi au sein du Groupe en France et sur sa nécessaire adaptation aux évolutions de l'environnement.

### **Article 28. Principes**

L'objectif de ce dispositif d'anticipation et de concertation est d'associer les représentants du personnel à la recherche de solutions économiques et/ou de mesures sociales d'accompagnement le plus en amont possible par rapport à la prise des décisions finales.

Les procédures mises en œuvre doivent ainsi fournir aux représentants du personnel les éléments d'information et les moyens dont ils ont besoin pour analyser la situation, proposer éventuellement des mesures d'adaptation alternatives et leur permettre d'avoir un véritable dialogue avec la Direction sur la base de ces dernières.

Elles doivent permettre aux salariés de disposer des éléments nécessaires à leur implication personnelle pour gérer leur employabilité tout autant en fonction des objectifs et besoins du Groupe qu'en fonction de leurs propres aspirations personnelles.

### **Article 29. Observatoire des métiers – Comité « Emploi et GPEC »**

Un Observatoire des métiers a été créé par l'accord du 20 avril 2006 et a pris le nom de Comité « Emploi et GPEC ». Ce Comité « Emploi et GPEC » poursuivra son activité pour la durée de validité du présent accord.

Les parties conviennent néanmoins de donner un nouveau rôle au Comité « Emploi et GPEC », afin de lui permettre d'analyser plus en détail l'évolution des métiers et de l'emploi au sein du Groupe Carrefour.

#### **Article 29.1 Rôle du Comité « Emploi et GPEC »**

Le Comité « Emploi et GPEC » est une instance de veille, de réflexion prospective, d'échanges et d'information sur l'évolution des métiers et de l'emploi au sein du Groupe en France. La participation d'intervenants internes ou externes au Groupe lors des réunions du Comité lui permettra d'analyser de façon plus précise ces évolutions.

Les membres du Comité seront par ailleurs informés, au moins une fois par semestre, sur les évolutions apportées aux outils du projet professionnel des collaborateurs (Titre 2 du présent accord), sur leur utilisation, et sur les aides à la mobilité (Titre 2, chapitre 2 du présent accord). Ces réunions permettront notamment d'échanger sur les dysfonctionnements rencontrés et sur les solutions à y apporter.

Enfin, le Comité « Emploi et GPEC » est informé des projets ou, dans la mesure du possible, des pré-projets de réorganisation envisagés dans les différentes entités du Groupe.



Il est tenu à une obligation de discrétion sur les informations qualifiées de confidentielles qui lui sont délivrées.

Le Comité « Emploi et GPEC » assure les principales missions suivantes :

- il est informé, il analyse, échange et apporte une vision globale sur les évolutions des principaux métiers de la branche et du Groupe et sur le référentiel des métiers du Groupe,
- il évalue les enjeux sociaux liés aux projets majeurs du Groupe,
- il permet au Groupe de disposer d'un système de veille et d'alerte,
- il identifie les passerelles possibles entre les métiers et les moyens associés pour les utiliser,
- il est informé de la cartographie des métiers,
- il propose des pistes en matière de formation correspondant aux évolutions des métiers,
- il suit globalement la mise en œuvre du présent accord,
- il est informé de la mise en œuvre des projets des sociétés du Groupe ayant un impact sur l'emploi.

Les parties conviennent que, pour exercer pleinement les missions qui sont confiées au Comité « Emploi et GPEC » et pour qu'il puisse ainsi anticiper les évolutions de l'emploi et les conséquences éventuelles des projets sur l'emploi, il lui est nécessaire de recevoir au plus tôt des informations sans pour autant que cela puisse constituer une entrave au fonctionnement normal des Comités d'Entreprise, Comités Centraux d'Entreprise, Comités d'Etablissement, CHSCT, ou servir de base au déclenchement d'une procédure de droit d'alerte.

Malgré la diffusion de l'information auprès du Comité « Emploi et GPEC », les Comités d'Entreprise ou Comités Centraux d'Entreprise des sociétés comprises dans le périmètre défini dans le présent accord, concernées par ces évolutions, seront informés et consultés conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 29.2 Composition du Comité « Emploi et GPEC »**

Le Comité « Emploi et GPEC » est composé :

- d'un représentant du Groupe qui en assure la présidence,
- des Directeurs ou Responsables Ressources Humaines ou Relations sociales des entités du Groupe en France,
- de quatre représentants titulaires et de quatre représentants suppléants pour chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France. Ces représentants sont salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord et sont désignés par leur Fédération syndicale. Chaque organisation syndicale désigne, parmi ses membres titulaires, un Responsable de délégation.

#### **Article 29.3 Réunions du Comité « Emploi et GPEC »**

Le Comité « Emploi et GPEC » se réunira au moins 4 fois par an.

Seuls les membres titulaires ou les membres suppléants remplaçant un membre titulaire participent aux réunions du Comité « Emploi et GPEC ». Le remplacement d'un membre titulaire par un membre suppléant est à l'initiative du Responsable de délégation.

Le temps passé aux réunions du Comité « Emploi et GPEC » est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Au moins une fois par an, la Direction présente au Comité Emploi et GPEC :

- la cartographie des effectifs du Groupe par métier, par bassin d'emplois et en consolidé, au titre de l'exercice en cours,
- la perspective d'évolution des effectifs du Groupe et la pyramide des âges,
- le besoin d'évolution des compétences associées,
- la liste des métiers sensibles ou susceptibles de le devenir, les métiers émergents, en tension, stables, en évolution,
- le suivi des indicateurs GPEC définis par le groupe de travail paritaire et dont le détail figure en annexe du présent accord.

Semestriellement, un point de l'ordre du jour de la réunion du Comité Emploi et GPEC sera consacré au recensement des questions que les membres du Comité souhaitent débattre lors d'une prochaine réunion.

#### **Article 29.3.1 Groupes de travail paritaire**

Les parties signataires du présent accord conviennent de pérenniser le principe de mise en place de groupes de travail paritaires émanant du Comité Emploi et GPEC sur les thèmes qui seront proposés et définis chaque année au sein de cette instance.

Ainsi, le groupe de travail sur la formation professionnelle sera maintenu et deux autres groupes de travail seront constitués pour la durée du présent accord : l'un sur les passerelles, l'autre chargé d'analyser les évolutions d'emploi au sein du Groupe.

Le groupe de travail sur la formation professionnelle sera notamment en charge de suivre la mise en place du « passeport salarié » tel que prévu à l'article 5.2 du présent accord.

Ces groupes de travail, animés par des responsables ressources humaines, seront composés de deux représentants membres du Comité Emploi et GPEC par délégation syndicale.

#### **Article 29.3.2 Information des Institutions Représentatives du Personnel**

Un compte rendu des réunions du Comité « Emploi et GPEC » est présenté par la Direction du Groupe au Comité de Groupe France, une fois par an.

Cette information est aussi présentée aux Comités Centraux d'Entreprise ou Comités d'Entreprise des différentes sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

#### **Article 29.4 Assistance d'un expert en GPEC**

Le Comité « Emploi et GPEC » peut faire appel à un expert de la GPEC pour l'accompagner lors de ses réunions. Ses honoraires sont pris en charge par la Direction dans la limite de 6 000 € par an.

L'expert en GPEC est désigné sur propositions 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 est prépondérante.

L'expert désigné exerce son mandat pour la durée du présent accord.

ARC  
1/12



## **Article 29.5 Autres moyens mis à la disposition du Comité « Emploi et GPEC »**

Afin de permettre aux délégations syndicales concernées d'exercer leur mission dans les meilleures conditions, il est convenu de les doter de moyens supplémentaires à ceux déjà détenus au regard d'éventuels autres mandats de représentant du personnel.

### **Article 29.5.1 Réunion préparatoire**

Pour chaque réunion du « Comité Emploi et GPEC », les délégations syndicales amenées à y participer bénéficient, si elles le souhaitent, d'une journée de réunion préparatoire.

Cette réunion, destinée à préparer la réunion du Comité, est organisée à l'initiative de chaque Responsable de délégation à la date de son choix.

A l'occasion de cette réunion préparatoire, le Responsable de délégation peut convier les quatre représentants suppléants de son choix appartenant au personnel de l'une des entreprises du Groupe en France.

La Direction prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement (si la réunion préparatoire a lieu la veille ou le lendemain de la réunion du Comité) de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion préparatoire. Les frais ainsi engagés sont pris en charge par la société d'appartenance de chaque membre de délégation conformément à la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

### **Article 29.5.2 Heures de délégation**

#### **• Réunions du Comité Emploi et GPEC**

Chaque délégation syndicale au Comité « Emploi et GPEC » bénéficie d'un crédit d'heures trimestriel de délégation de 40 heures.

Le Responsable de délégation ventilera ces heures entre les différents membres de sa délégation.

Il portera cette ventilation à la connaissance de la Direction.

#### **• Groupes de travail paritaires**

Avant chaque réunion de l'un des groupes de travail défini à l'article 29.3.3 du présent accord, chaque membre bénéficiera d'un crédit de 4 heures de délégation lui permettant de préparer la réunion.

### **Article 29.5.3 Réunion d'information des délégués syndicaux centraux des sociétés du Groupe en France :**

Chaque année civile, pendant la durée de validité du présent accord, une réunion d'information d'une journée sera organisée par le Responsable de délégation. Cette réunion a pour objet de diffuser l'information concernant les travaux du Comité « Emploi et GPEC ».

Cette réunion d'information s'adresse aux délégués syndicaux centraux et nationaux de l'organisation syndicale (ou en cas d'absence de délégué syndical central ou national, un délégué nommé par le Responsable de délégation) de chacune des sociétés du Groupe Carrefour en France. Les membres de la délégation syndicale au Comité « Emploi et GPEC » (titulaires et suppléants) peuvent également participer à ces réunions.

La Direction prendra en charge les frais de déplacement et de repas du midi de chacun des participants à la réunion d'information. Les frais ainsi engagés sont pris en charge par la société d'appartenance de chaque membre de délégation conformément à la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

Le temps passé à la réunion annuelle des délégués syndicaux centraux est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

#### **Article 29.5.4 Formation des membres du Comité « Emploi et GPEC »**

La formation des membres participants est une condition nécessaire à des échanges de qualité au sein des réunions du Comité « Emploi et GPEC ».

Dans cet esprit, chaque délégation syndicale bénéficiera d'un crédit formation à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

La session de formation sera organisée par le Responsable de délégation qui choisira le formateur et le lieu de la formation.

La Direction prendra en charge les frais de déplacement de chacun des participants, membres titulaires ou suppléants du Comité « Emploi et GPEC » (soit 8 participants maximum), pour assister à la session de formation. Les frais de déplacement ainsi engagés sont pris en charge par chaque entreprise conformément à la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

La Direction du Groupe prendra en charge le coût de la formation dans la limite de 3 000,00 euros hors taxes pour la durée totale de la session (frais de location de salle inclus) ainsi que les frais d'hébergement et de restauration dans la limite des montants prévus par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

La durée de la formation ne pourra excéder 3 jours.

Le stagiaire fournira à la Direction de son entreprise les justificatifs nécessaires à la prise en charge de ses coûts et frais.

Le Responsable de délégation 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 sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

#### **Article 29.5.5 Dépenses de fournitures**

Afin de couvrir les frais divers (fournitures, documentation, consommables, ...) occasionnés par la participation au Comité « Emploi et GPEC » et le travail de réflexion sur les thèmes qui y sont traités, il est alloué à chaque délégation syndicale un budget de 800 euros hors taxes couvrant toute la durée de validité du présent accord.

Le remboursement des dépenses imputables sur ce budget sera versé directement à chaque Responsable de délégation sur présentation d'une note de frais accompagnée des justificatifs de dépenses.

#### **Article 29.6 « Coordinateur GPEC »**

Les parties conviennent d'attribuer un rôle de « coordinateur GPEC » au délégué syndical de Groupe France désigné conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'institution de délégués syndicaux Groupe France du 21 décembre 2011.

Le coordinateur GPEC, qui aura une vision globale des différents projets menés au sein du Groupe en France, aura notamment pour missions :

- d'être un relais et un conseil pour les salariés des sociétés mettant en œuvre un projet de réorganisation conduisant à la qualification de métiers en métiers sensibles,
- et de remonter au Comité Emploi et GPEC les aspects positifs et à améliorer concernant les projets mis en œuvre au sein des sociétés.

## **TITRE V – COMMUNIQUER AUPRES DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS SUR LES PARCOURS DE MOBILITE PROFESSIONNELLE**

### **Article 30. Communication auprès des collaborateurs**

Afin de permettre à chaque collaborateur de disposer des informations sur les opportunités offertes par le présent accord, la Direction s'engage à mettre en place un dispositif de communication adapté et accessible à chacun.

La volonté et l'ambition partagée des partenaires sociaux est de rendre la démarche des parcours de mobilité professionnelle accessible à tout public.

La Direction engagera une campagne de communication au sein de l'ensemble des sociétés concernées par cet accord permettant de rendre accessible aux collaborateurs et au management les outils mis à leur disposition.

Dans ce cadre, deux brochures d'information seront mises en place à l'attention des collaborateurs :

- Une brochure d'information sur les parcours de mobilité professionnelle et les outils mis à disposition des collaborateurs (Titre 2 du présent accord). Cette brochure sera diffusée à l'ensemble des collaborateurs des sociétés couvertes par le présent accord dans le courant de l'année 2012 ;
- Une brochure d'information sur la mobilité professionnelle pour les collaborateurs dont le métier a été déclaré sensible, qui sera diffusée, lorsqu'un métier est déclaré sensible, aux collaborateurs concernés.

Les brochures seront présentées en Comité Emploi et GPEC avant leur diffusion.

Par ailleurs, au sein de chaque société, des interlocuteurs Ressources Humaines GPEC seront désignés par zone géographique. Ils auront un rôle d'information sur les outils du parcours professionnel (Titre 2 du présent accord) et sur les dispositifs de mobilité applicables aux collaborateurs en métier sensible (Titre 3 du présent accord).

### **Article 31. Information des Managers**

Les managers des différentes entités bénéficieront par ailleurs d'une information leur permettant d'appréhender les objectifs du présent accord, de les aider dans l'accompagnement du développement des compétences de leurs collaborateurs, et de connaître les dispositifs de mobilité interne et externe ouverts aux publics prioritaires.

Dans ce cadre, une information sur les dispositions du Titre 2 du présent accord relatif aux parcours professionnels sera faite auprès de l'ensemble des managers dans le courant de l'année 2012.

Par ailleurs, le manager ayant des collaborateurs de son équipe en métier sensible bénéficiera d'une formation sur les dispositifs de mobilité interne et externe ouverts (Titre 3 du présent accord).

### **Article 32. Journée des métiers**

Afin de faire connaître davantage les métiers du Groupe en France aux collaborateurs et faciliter leur mobilité, une « journée des métiers » sera organisée au sein des sociétés. Cette journée permettra de présenter aux collaborateurs du Groupe en France :

- les métiers existants au sein de leur entité et au sein des autres sociétés du Groupe en France ainsi que les passerelles horizontales et verticales,
- les compétences et formations nécessaires pour occuper ces métiers,
- les outils d'aide à la construction du parcours professionnel (Titre 2, chapitre 1),
- les aides à la mobilité professionnelle et/ou géographique (Titre 2, chapitre 2).

Compte tenu du nombre important de sites ayant un effectif restreint, certaines BU, et notamment CSF France, pourront être amenées à effectuer des aménagements particuliers afin d'assurer une organisation optimum.

## **TITRE VI – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 33. Règlement des litiges**

Les parties signataires conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

En cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, les parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différent.

### **Article 34. Durée de l'accord – Révision**

Le présent accord a fait l'objet d'une information et d'une consultation des Instances Représentatives du Personnel concernées.

Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et s'achèvera au plus tard le 31 décembre 2014.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L2222-5 et L2261-7 du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de quinze jours.

ME  
RUC





A son terme, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

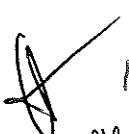

### **Article 35. Formalités de dépôt et de publicité**

Conformément à l'article D2231-2 du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'Entreprise :

- en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;

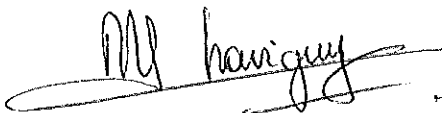
- un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Le présent accord collectif fera l'objet de formalités de publicité prévues aux articles R 2262-1 et R 2262-2 du Code du travail.

   
NE  
REC.

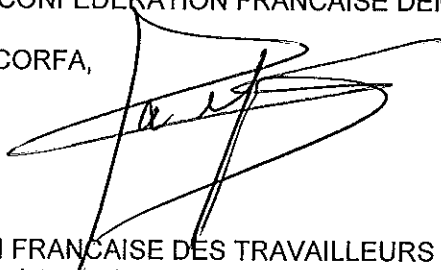
Fait à Massy, le 21 décembre 2011.

Pour la Direction, représentée par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Politiques Sociales France :



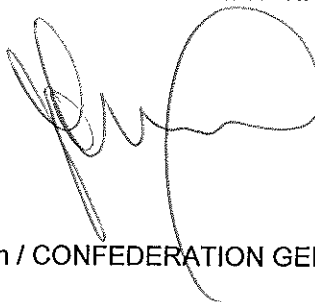
Pour les Organisations Syndicales,

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



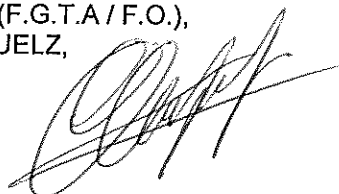
- LA CSFV/ CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C),  
représentée par Monsieur Jean Christophe BREVIERE,

- 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,





**Annexes :**

- *Annexe 1 : liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord.*
- *Annexe 2 : schéma interprétatif aux parcours de mobilité professionnelle des salariés des sociétés du Groupe Carrefour en France dans le cadre des évolutions d'organisation dans l'Entreprise ayant une incidence sur l'emploi.*
- *Annexe 3 : Glossaire*
- *Annexe 4 : Détail des indicateurs GPEC*