

Un même poste peut être accessible à plusieurs salariés. Dans ce cas la proposition sera faite à tous les salariés susceptibles d'accéder à ce poste. Si plusieurs salariés acceptent le poste, celui-ci sera attribué selon l'ordre de priorité suivant :

- salarié qui, en application des critères d'ordre, a le plus de points,
- salarié bénéficiant de la plus grande ancienneté.

Article 22. Modalités de reclassement interne

1. La formation

Des programmes de formation d'adaptation ou de reconversion professionnelle individuelle peuvent également être mis en place.

En complément de ces programmes, les salariés concernés pourront, à leur initiative, utiliser les dispositions du Droit Individuel à la Formation (DIF).

2. L'intégration dans la nouvelle fonction – période d'adaptation.

Un parcours d'intégration est défini par concertation entre la hiérarchie d'accueil et le salarié.

Une fois la décision de mobilité prise par le salarié concerné et la hiérarchie d'accueil, le parcours d'intégration du salarié dans sa nouvelle fonction comprend une période d'adaptation de un à trois mois après son affectation.

Durant cette période le salarié reste rattaché administrativement à sa société d'appartenance. Il continue ainsi à bénéficier de son statut social et de sa rémunération habituels.

Au terme de cette période un bilan est réalisé par la Direction des Ressources Humaines de l'entité d'accueil permettant aux deux parties de confirmer ou de se rétracter. Copie de ce bilan est adressée à la Direction des Ressources Humaines de l'entité d'origine.

En cas de rétractation, le salarié pourra se voir proposer un autre poste dans le cadre du reclassement interne. A défaut, les autres mesures du présent accord lui seront appliquées.

Article 23. Les garanties sociales données aux salariés en phase de reclassement interne

1. Reprise de l'ancienneté

La reprise de l'ancienneté au sein du Groupe par l'entité d'accueil est garantie à chaque salarié en reclassement interne.

avec
H
X

2. Principes de rémunération

A l'issue de la période d'adaptation et si celle-ci s'avère concluante, le salarié reclassé bénéficie des conditions salariales en vigueur au sein de l'entité d'accueil.

Si le poste de reclassement entraîne une baisse de sa rémunération annuelle brute « plein tarif » à temps de travail équivalent, l'entité de départ accorde au salarié concerné une indemnité destinée à compenser sur 24 mois le différentiel de salaire entre son ancienne rémunération annuelle brute « plein tarif » et la rémunération annuelle brute « plein tarif » accordée pour ce poste au sein de l'entité d'accueil.

Cette indemnité a vocation à indemniser le salarié pour le préjudice qu'il subit du fait des conséquences de son reclassement dans le poste concerné.

Ce différentiel est versé en deux annuités à terme à échoir : la première annuité est versée à l'issue de la période d'adaptation si celle-ci est concluante ; la seconde au terme de la première année passée dans la nouvelle fonction, après examen d'une éventuelle évolution de la rémunération.

3. Contrat de travail

Dans le cadre d'une mobilité au sein de la même entité juridique, la mutation est concrétisée par un avenant au contrat de travail.

Au sein d'une entité juridique différente, le salarié se voit proposer un contrat de travail par l'entité d'accueil aux conditions applicables dans cette dernière notamment en matière de statut collectif.

Article 24. Accompagnement à la mobilité géographique

Par mobilité géographique, il est entendu une mobilité vers un poste situé à plus de 30 km ou à une heure de trajet simple du domicile du salarié, entraînant un allongement de son temps de trajet quotidien.

1. Aide à la décision

Le salarié ayant déclaré sa candidature pour un poste impliquant une mobilité géographique dispose, à titre individuel ou accompagné de son conjoint, d'un crédit de 3 jours de congés exceptionnels rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil, selon les modalités suivantes :

- prise en charge des frais de déplacement,
- selon le cas, prise en charge d'un hébergement.

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

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

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

Handwritten notes and signatures: "REC" and "15" with a checkmark.

3. Mesures après mutation définitive sans déménagement

a. Prise en charge du coût supplémentaire de transport

Les salariés acceptant une mutation géographique qui entraîne une augmentation des coûts de transport bénéficient, sur justificatifs, d'une prise en charge du coût supplémentaire dans la limite de 100 km sur la base d'un aller / retour quotidien pour une période maximale de 12 mois (base procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France).

b. Indemnité de sauvegarde de l'emploi

Afin de reconnaître les efforts des salariés acceptant une mobilité géographique pour sauvegarder leur emploi, une indemnité de sauvegarde de l'emploi correspondant à 1 mois de salaire mensuel brut de base est versée par la société d'origine.

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 au jour de la mutation effective (après la période d'adaptation).

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

4. Mesures après mutation définitive avec déménagement

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

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

Après la signature du contrat de travail, ou de l'avenant au contrat de travail, dans la société d'accueil, le salarié bénéficie des dispositions suivantes qui viennent en complément des prestations versées par l'organisme collecteur du 1% Logement au titre de l'accompagnement à la mobilité professionnelle telles que prévues à l'article 24-4 e. ci-après :

a. Aide à la recherche de logement

Afin d'aider le salarié à retrouver un logement, les organismes collecteurs des fonds destinés à l'effort de construction (1%) sont sollicités.

Par ailleurs, l'entreprise propose au salarié le conseil d'un professionnel du logement dans le cadre de l'achat ou de la vente d'une résidence.

Dans le cadre de la recherche de son nouveau logement, le salarié bénéficie des mesures suivantes :

- 2 jours de congé exceptionnel.
- Frais de transport et d'hébergement du conjoint et, éventuellement des enfants, remboursés sur justificatifs, dans la limite de deux voyages et en application des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

AKC
IE

b. Indemnité forfaitaire de double résidence

Les collaborateurs pour lesquels la mobilité géographique entraîne des frais de double résidence bénéficient à ce titre d'une indemnité calculée sur la base du nouveau loyer et plafonnée à 1 000 € HT par mois complet dans la limite de trois mois.

Cette disposition s'applique aussi bien aux collaborateurs propriétaires de leur logement qu'aux collaborateurs locataires.

c. Prise en charge du déménagement

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

Le salarié bénéficie de 3 jours de congés exceptionnels payés pour réaliser son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur 2 jours, l'entreprise prend en charge les frais d'hébergement à l'hôtel du salarié et de sa famille, dans la limite d'une nuit et des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France.

d. 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.

e. Aides à l'installation

Des prestations peuvent être prises en charge par le dispositif Avance Loca-pass ou Aide Mobili-pass et les autres dispositifs propres à Action Logement.

Les prestations qui s'appliqueront à ce titre seront celles en vigueur au moment où le salarié est en droit d'en bénéficier.

f. Aide à l'emploi du conjoint

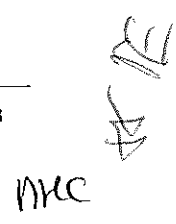
Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par l'Espace Mobilité et Compétences.

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 € HT.

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



g. Indemnité de sauvegarde de l'emploi

Afin de reconnaître les efforts des salariés acceptant une mobilité géographique avec déménagement (intervenant dans les 12 mois de sa nouvelle affectation) pour sauvegarder leur emploi, une indemnité de sauvegarde de l'emploi correspondant à 3 mois de salaire mensuel brut de base est versée par la société d'origine.

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 étant versé au terme d'une année passée dans la nouvelle affectation.

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.

CHAPITRE 2 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT EXTERNE

Article 25. Le congé de reclassement

Les salariés n'ayant pu trouver une solution au sein du Groupe, et après application des critères d'ordre, se voient notifier leur licenciement pour motif économique. Dans le cadre de cette notification, il leur est proposé d'adhérer au dispositif du congé de reclassement. Les salariés disposent d'un délai de 8 jours à compter de la notification du licenciement pour adhérer ou non au congé de reclassement. Le silence du salarié est considéré comme un refus d'adhérer.

1. Accord sur les conditions particulières du congé

Sur la base du document (compte-rendu d'entretien d'évaluation et d'orientation) remis par l'Espace Mobilité et Compétences, concernant les actions à mettre en œuvre pour faciliter le reclassement du salarié, la Direction formalise le déroulement du congé de reclassement dans un document « Charte d'engagement réciproque dans le cadre du congé de reclassement ».

Cette Charte précise notamment :

- le terme du congé de reclassement,
- les prestations de l'Espace Mobilité et Compétences,
- éventuellement la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience,
- l'obligation faite au salarié de se consacrer à plein temps à l'élaboration et à la réalisation de son projet professionnel.

ARC
15
H

Ce document rappelle par ailleurs :

- la rémunération du salarié pendant la période du congé excédant le préavis ainsi que les engagements du salarié et les conditions de rupture du congé,
- l'obligation faite au salarié de donner suite aux convocations qui lui seront adressées par la cellule d'accompagnement.

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

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours à compter de sa présentation pour le signer.

Si, à l'issue de ce délai, le document n'est pas signé, l'employeur lui notifie la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception. Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixe le terme de la suspension du préavis.

2. Durée du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement est égale à 6 mois préavis inclus pour les salariés de moins de 45 ans. Elle est portée à 7 mois pour les salariés dont l'âge est compris entre 45 ans et moins de 50 ans. Elle est portée à 9 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

3. Contenu

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


a. Entretien d'évaluation et d'orientation

Le congé de reclassement débute par un entretien d'évaluation et d'orientation qui a pour objet de définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de déterminer ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de cet entretien, le conseiller de l'Espace Mobilité et Compétences rédige un document remis au salarié et à la Direction des Ressources Humaines de la société concernée qui formalise, le cas échéant, le contenu des actions nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel du salarié (actions de formation, actions de validation des acquis de l'expérience...) ainsi que la durée estimée de ces actions et les différentes étapes de leur mise en œuvre.

Le contenu du congé de reclassement est définitivement arrêté et proposé au salarié dans un document élaboré par la société au vu des résultats de l'entretien d'évaluation et d'orientation et, si nécessaire, du bilan de compétences.



Mec 



b. Bilan de compétences

Lorsque l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, l'Espace Mobilité et Compétences informe le salarié qu'il a la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences. Le salarié doit alors en faire la demande écrite.

La réalisation de ce bilan repose sur la signature d'une convention tripartite spécifique entre l'employeur, l'organisme prestataire et le salarié.

Le choix de l'organisme est effectué par l'entreprise qui prend en charge le coût du bilan de compétences.

Le salarié est tenu de remettre à l'Espace Mobilité et Compétences la synthèse de son bilan sur laquelle figurent le projet professionnel et le plan d'action afin que celui-ci réalise sa mission.

c. Les actions de formation et les démarches en vue d'obtenir la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Le salarié peut bénéficier pendant son congé de reclassement, d'actions de formation nécessaires à son reclassement. Le salarié peut également pendant ce congé faire valider les acquis de son expérience ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation. Ces actions doivent être définies en cohérence avec la formation souhaitée et les possibilités de reclassement existantes dans le bassin d'emploi ou dans un autre bassin s'il existe des perspectives de mobilité. Les actions de formation doivent être en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper.

4. Rémunération

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

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

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 :**

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

Handwritten signatures and initials:
ARC
JE
A

5. Respect des engagements par le salarié

Avant le terme prévu du congé de reclassement, l'entreprise peut, de plein droit, mettre fin au congé de reclassement en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements et en l'absence de motif légitime.

La procédure suivante est alors suivie :

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

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

Au delà du préavis, la date de présentation de la notification de la fin du congé de reclassement fixe le terme du congé de reclassement.

Le salarié peut également renoncer à son congé de reclassement à tout moment sous réserve d'en faire la demande par écrit (Lettre Recommandée avec Accusé Réception).

6. Situation du salarié en congé de reclassement

a. Congés payés

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

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

b. Indemnité de licenciement et indemnité complémentaire

Elles sont versées au terme du congé de reclassement.

La période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base pour le calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis n'est pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.



c. Couverture sociale et complémentaire

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

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidités-décès dont il relevait antérieurement,
- en cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Au terme du congé maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé de reclassement n'est pas atteinte,
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions de congé de reclassement,
- pour la période du congé de reclassement excédant le préavis, les salariés continuent 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.

La période de congé de reclassement est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

d. Cas de suspension du congé

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. A l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau de son congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Au retour du congé de maternité, la salariée bénéficie d'un accompagnement par l'Espace Mobilité et Compétence d'au moins 4 mois.

La maladie, ni aucune autre cause que celles évoquées ci-dessus, ne saurait suspendre et prolonger l'échéance du congé de reclassement.

e. Motifs de rupture du congé de reclassement

- **Salarié retrouvant un emploi ou ayant finalisé son projet professionnel**

Durant le congé de reclassement, le salarié qui trouve un nouvel emploi, ou qui a finalisé son projet professionnel, en informe dans les meilleurs délais la Direction des Ressources Humaines de sa société par lettre recommandée avec A.R. ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement.

Handwritten signatures and initials: "ARCC", "RE", and other marks.

Au cas où le salarié ne serait pas intégré dans son poste de travail chez le nouvel employeur après la période d'essai, le Groupe s'engage à le faire bénéficier à nouveau des prestations de l'Espace Mobilité et Compétences pendant 3 mois.

- **Salarié demandant à interrompre son congé de reclassement.**

Le salarié peut à tout moment demander à interrompre son congé de reclassement. Il doit alors en faire la demande écrite (en lettre Recommandée avec Accusé Réception) auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa société.

- **Salarié ne respectant pas les engagements**

Conformément au paragraphe 5 ci-dessus, et si la mise en demeure de l'entreprise n'a pas été suivie d'effet, la Direction met fin au congé de reclassement par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception. La date de réception marque la fin du congé de reclassement.

Article 26. Indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement

a. Cas du salarié retrouvant un emploi ou ayant finalisé son projet professionnel

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

b. Cas du salarié demandant à interrompre son congé de reclassement sans projet validé ou cas du salarié ne respectant pas les engagements

Dans ces cas, selon que la rupture du congé de reclassement intervient pendant ou après le préavis, le salarié se voit appliquer la règle suivante :

- rupture pendant le préavis : paiement du reliquat de préavis sous forme d'indemnité compensatrice,
- rupture du congé dans la partie excédant le préavis : dans ce cas, le solde de l'allocation de congé de reclassement n'est pas dû.

Article 27. Aides à la mobilité géographique externe

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.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'au salarié remplissant les conditions suivantes :




- avoir, avant la fin du préavis ou la fin du congé de reclassement en cas d'adhésion du salarié concerné à ce dispositif, retrouvé un nouvel emploi à durée indéterminée, à l'extérieur du Groupe Carrefour et distant de plus de 30 km ou à une heure de trajet simple du domicile du salarié entraînant un allongement de son temps de trajet quotidien ;
- avoir déménagé dans les 12 mois suivant son embauche chez son nouvel employeur.

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 € HT.

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

Article 28. Actions de formation

Dans le cadre des reclassements externes, les salariés peuvent bénéficier d'actions de formation.

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

1. Formation d'adaptation

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

L'entreprise prend en charge les frais pédagogiques liés à ces formations et/ou au bilan de compétences, afin de permettre une adaptation rapide et maîtrisée du nouveau poste.

Ces actions de formation doivent être validées par l'Espace Mobilité et Compétence en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné sur un poste identifié.

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

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

Handwritten signatures and initials:
 JE, AHC, A

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

- frais pédagogiques : montant maximal de 2 500 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France et dans la limite de 15 jours de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses indemnités dans la limite de la durée du congé de reclassement.

2. Les formations de reconversion vers un nouveau métier

En cas de difficulté de repositionnement professionnel d'un salarié sur son métier, et pour lui permettre d'accéder à des métiers plus porteurs, des actions de formation de reconversion peuvent être définies entre le salarié et l'Espace Mobilité et Compétence. Dans ce cas l'entreprise prend en charge les frais pédagogiques liés à ces formations. Ils viennent en complément des éventuels financements publics.

Ce budget est modulable en fonction de la technicité des métiers et de la formation suivie.

Ces actions de formation doivent être validées par l'Espace Mobilité et Compétences en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné.

Le financement est accordé par la Direction sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés et les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu. Dans ce cas les frais de formation sont pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7 000 € HT auquel peut s'ajouter les droits acquis au titre du DIF ;
- 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 : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses indemnités dans la limite de la durée du congé de reclassement.

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.

3. VAE et formations diplômantes



MEC
70/75

Le salarié désireux d'entrer dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou de suivre une formation diplômante est accompagné et soutenu par l'entreprise qui prend en charge les coûts de formation dans les conditions ci-après.

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

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

- frais pédagogiques : montant maximal de 7 000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses indemnités dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Article 29. Différentiel de rémunération

Le bénéfice de « l'Allocation Temporaire Dégressive » (ATD) pour laquelle une convention du FNE peut être sollicitée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, 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 perçu au cours des douze derniers mois conformément aux articles R 5123-8 et suivants du Code du travail.

Pour bénéficier de l'Allocation Temporaire Dégressive, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- faire l'objet d'un licenciement économique (ce qui exclut du dispositif les salariés ayant opté pour un départ volontaire) ;
- se reclasser dans un délai maximum d'un an à compter de la notification de ce licenciement ;
- percevoir, au titre de son nouvel emploi, une rémunération inférieure à celle qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe Carrefour ;
- et adhérer au dispositif Allocation Temporaire Dégressive, dans le délai de 3 mois maximum après son reclassement.

Cette allocation, financée conjointement par l'Etat et par l'entreprise, dont la participation est égale à celle versée par l'Etat, est évaluée au moment de l'embauche et calculée forfaitairement en prenant en compte l'écart existant entre le salaire 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 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.

La participation de l'Etat ne peut excéder 200 € (sous réserve d'éventuelles modifications légales ou réglementaires) par personne et par mois, pendant une période ne pouvant excéder 2 ans. Le plafond fixé par l'entreprise est identique.

L'allocation temporaire dégressive est soumise à la CSG et CRDS.

Cette allocation 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.

Dans le cas d'un refus de l'administration du travail, l'entreprise s'engage à indemniser le salarié dans les mêmes conditions et pour un montant maximum mensuel de 300 €.

L'entreprise peut toutefois choisir de ne pas solliciter la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Dans ce cas, elle s'engage alors à indemniser directement le salarié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent.

Article 30. Frais de déplacement pour les entretiens de recrutement

Le salarié bénéficie d'une prise en charge sur justificatifs des frais de déplacement et de repas conformément à la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour en France. Cette prise en charge est limitée à la durée du congé de reclassement. Les frais engagés par le salarié devront être validés par l'Espace Mobilité et Compétences ou par la Direction en cas d'absence d'Espaces Mobilité et Compétences.

Cette prise en charge est soumise à acceptation préalable de l'Espace Mobilité et Compétences ou de la Direction de sa société.

Article 31. Création ou reprise d'entreprise

Les dispositions de l'article 16 ci-avant sont applicables.

Article 32. Dispense de préavis, pour les salariés n'adhérant pas au congé de reclassement

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

Article 33. Indemnités de départ

Le salarié qui se voit notifier son licenciement pour motif économique par application des critères d'ordre, perçoit, au moment de la rupture de son contrat de travail :



avec
17/12

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

b) **une indemnité complémentaire** préjudicielle, dont le montant est fixé selon le barème ci-après :

- 3 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté,
- 3,5 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté,
- 4 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté,
- 4,5 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté,
- 5 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté,
- 6 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité complémentaire préjudicielle sont versées au salarié concerné au moment de la rupture du contrat de travail.

En matière de cotisations sociales et fiscales, le montant de ces indemnités relèvent des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de son versement.

Article 34. Critères pour fixer l'ordre des licenciements

Pour déterminer l'ordre des licenciements au sein de chacune des catégories professionnelles concernées, les parties conviennent de retenir les critères suivants :

- l'âge,
- l'ancienneté au sein du Groupe,
- la situation de famille,
- la situation de salariés présentant des caractéristiques rendant leur reclassement difficile (handicapés, parents isolés...)
- les qualités professionnelles ; elles sont définies par société selon des outils ou données objectives disponibles.

La définition des catégories professionnelles est la suivante : des salariés exerçant dans l'entreprise, dans l'établissement ou à un échelon inférieur des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

MEC
JE

Les collaborateurs concernés par les licenciements pour motif économique sont les salariés qui, après application des critères d'ordre au sein de leur catégorie professionnelle disposent du nombre de points le moins élevé.

En cas d'égalité de points, c'est le salarié qui bénéficie de la plus faible ancienneté dans le Groupe qui se trouve en définitive concerné par le licenciement.

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

Si des salariés protégés étaient inclus dans une des catégories concernées, ils ne pourraient quitter la Société qu'après déroulement de la procédure spéciale prévue dans ce cas.

Les critères retenus s'apprécient à la date prévue de la notification individuelle de licenciement.

a. L'âge du salarié

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

b. L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise

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

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

* Il s'agit de la date d'ancienneté, qui tient compte de l'ancienneté au sein de sociétés acquises par le Groupe Carrefour ou ayant fait l'objet d'une fusion.



Handwritten notes and initials: "nec" and "12/13" with a checkmark.

c. La situation de famille

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

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

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

d. Les situations particulières

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

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

- Travailleurs handicapés :

Il sera attribué **5 points** aux salariés reconnus handicapés.

Un salarié atteint d'une maladie grave et de longue durée reconnue par la sécurité sociale ne sera pas compris dans un licenciement pour motif économique (sauf si son maintien dans l'emploi est devenu impossible du fait du projet de restructuration : fermeture d'établissement par exemple).

- Surendettement : Salarié en situation de surendettement reconnu comme tel par la Commission de surendettement : **3 points**.

- Personne(s) à charge :

Salarié ayant à sa charge une ou plusieurs personnes handicapées (salarié bénéficiaire de l'allocation d'éducation spéciale au titre d'un ou plusieurs enfants handicapés ou adulte bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés) : **4 points**.

MEC
IE

Salarié ayant fiscalement à sa charge une ou plusieurs personnes, autre que ses propres enfants : 2 points

e. Qualités professionnelles

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

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



mec



CHAPITRE 3. ESPACE MOBILITE ET COMPETENCES DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DES CRITERES D'ORDRE

Article 35. Missions de l'Espace Mobilité et Compétences

1. Mission de l'Espace Mobilité et Compétences dans le cadre de l'application des critères d'ordre

La mission de l'Espace Mobilité et Compétences est d'accompagner chaque salarié dans le cadre de son reclassement interne (Chapitre 1 du présent Titre) ou dans le cadre de son repositionnement professionnel à compter de la notification individuelle de son licenciement et notamment dans le cadre du congé de reclassement (Chapitre 2 du présent Titre).

Dans le cadre de sa mission de repositionnement professionnel, l'Espace Mobilité et Compétences présentera à chaque salarié actif (dont la définition est précisée ci-après) et ayant adhéré au congé de reclassement, des offres dont au moins une offre d'emploi déterminée comme Offre Valable d'Emploi (OVE).

2. Définition de l'Offre Valable d'Emploi (O.V.E)

L'Offre Valable d'Emploi (O.V.E.) est définie ci-dessous. Cependant le salarié est libre d'accepter une offre qui ne correspondrait pas à cette définition.

1. L'O.V.E. doit correspondre au projet professionnel identifié et validé entre le salarié et son conseiller de l'Espace Mobilité et Compétences.
2. L'O.V.E. est une offre d'emploi présentée à un salarié actif ayant opté pour le congé de reclassement, dont les spécifications ont été formalisées et confirmées par l'entreprise qui recrute, aux termes d'une définition de poste.
3. L'O.V.E. a pour objet d'aboutir à un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée pouvant aboutir à un CDI ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois.
4. L'O.V.E. est considérée comme telle dès lors que :
 - le poste proposé se trouve dans un périmètre géographique :
 - pour le personnel non Cadre : de moins de 50 km du domicile du salarié, ou, moins d'une heure de trajet simple,
 - pour le personnel Cadre : que l'offre se situe dans un périmètre de la Région administrative du domicile du salarié (exemple : Ile de France, Bourgogne, ...).

- la rémunération n'est pas inférieure à 80% du salaire annuel brut de base avant notification du licenciement et sans que le salaire mensuel pour un salarié à temps complet ne soit inférieur au SMIC mensuel.

Toutefois, certains projets validés par le salarié et le conseiller du l'Espace Mobilité et Compétences ne justifient pas la présentation d'offres valables d'emploi (exemples : création d'entreprise, formation longue durée...).

Si à l'issue de leur accompagnement (8, 10 ou 12 mois selon l'âge), des salariés actifs n'ont pu bénéficier d'OVE, la société leur versera une indemnité visant à réparer le préjudice subi. Cette indemnité correspondra à 3 mois de salaire « plein tarif ».

3. Définition du salarié actif

Est considéré comme salarié actif, celui dont l'implication est intégralement conforme aux dispositions du décret n°2002-787 du 3 mai 2002 et de la circulaire n° 2002-1 du 5 mai 2002 et qui respecte les dispositions d'une charte d'engagement qui lui est proposée. Ce qui signifie que durant le congé de reclassement, le salarié s'engage notamment à :

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

Pour les salariés n'adhérant pas au congé de reclassement et suivis par l'Espace Mobilité et Compétences la définition du salarié actif est identique sur les 3 premiers points et ils doivent accepter la charte d'engagement réciproque hors du congé de reclassement.

Article 36. Modalités de fonctionnement

a. Localisation

L'Espace Mobilité et Compétences peut être mis en place soit au sein des délégations régionales du ou des cabinets en charge de l'accompagnement des salariés, soit au sein des locaux des sociétés du Groupe.

Le salarié convoqué à un entretien à l'Espace Mobilité et Compétences bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement.

b. Moyens

Le dimensionnement de l'accompagnement mis en place sera fonction du nombre de salariés concernés.

Par ailleurs un Chef de Projet est désigné dans le cadre de la mission, afin d'assurer la cohérence des démarches et méthodologies et de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement de l'accompagnement des salariés.

Au sein de l'Espace Mobilité et Compétences les salariés peuvent disposer des moyens suivants :

- espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateur équipé d'Internet et d'un système de gestion des offres ;
- salle de réunion / de formation mise à disposition en tant que de besoin ;
- salle de documentation avec annuaires professionnels, journaux et presse régionale, nationale et spécialisée ;
- photocopieuse, imprimante, fax, ...

Les moyens sont ajustés en fonction du nombre de salariés actifs accompagnés au sein de l'Espace Mobilité et Compétences.

c. Durée d'accompagnement

Les salariés concernés peuvent bénéficier d'un accompagnement pendant 8 mois. Cet accompagnement est porté à 10 mois pour les salariés âgés entre 40 et 50 ans, et à 12 mois pour les salariés de plus de 50 ans au jour de la notification de leur licenciement.

d. Méthodologie d'intervention

L'Espace Mobilité et Compétences organise des réunions d'information collectives, des entretiens individuels et met à disposition la documentation... afin d'informer le plus complètement possible sur les mesures d'accompagnement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, les salariés concernés par des suppressions de postes.


Information collective

Les conseillers interviennent pour :

- prolonger le cas échéant les activités de l'Espace Mobilité durant la phase de volontariat ;
- présenter les intervenants et leur rôle ;
- présenter les prestations attendues ;



ATC



- préciser les obligations réciproques des conseillers et des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement ;
- répondre à toute question d'ordre général, permettant de favoriser la mobilisation sur l'objectif de changement d'emploi ;
- présenter les opportunités accessibles et disponibles en interne et en externe et les mesures favorisant la mobilité ;
- aider les personnels à prendre une décision quant aux alternatives qui leur sont proposées : choix du Congé de Reclassement en leur présentant toutes les précisions utiles relatives à chaque dispositif.

Premier entretien individuel

Chaque salarié adhérent au congé de reclassement est reçu par un conseiller pour un premier entretien individuel approfondi.

Ce premier entretien a pour objectifs :

- d'initier une relation interpersonnelle de conseil et de suivi,
- de pouvoir recueillir les premières informations nécessaires au positionnement professionnel de chaque salarié : qualification, lieu de résidence, attentes...,
- de présenter les opportunités internes disponibles correspondant à la catégorie, voire au métier du salarié,
- d'inviter le candidat à réaliser un « Bilan Professionnel » personnel, qui permettra de mieux cerner le projet professionnel ou lui proposer, si nécessaire, de réaliser un Bilan de compétences.

Bilans

Un bilan personnel et professionnel peut-être conçu pour que chaque salarié puisse élaborer un projet professionnel et une stratégie de recherche d'emploi.

Il permet au salarié de disposer des outils opérationnels indispensables à une recherche d'emploi efficace.

Ainsi, le salarié peut déterminer de façon réaliste les possibilités d'évolution professionnelle qui lui sont accessibles compte tenu des échanges sur les réalités du bassin d'emplois, de ses motivations et de ses potentialités. Ces différents éléments constituent le document de référence sur les engagements réciproques de la société et du salarié en congé de reclassement.

Sur demande du salarié, un bilan de compétence est réalisé si celui-ci n'a pas pu élaborer son projet professionnel avec son conseiller.





Relations avec les employeurs

Une prospection "ciblée" d'offres d'emploi est menée par les conseillers spécialisés, qui s'attachent à développer le cas échéant le portefeuille d'offres d'emploi déjà constitué lors de la réalisation de l'étude d'opportunités. Pour ce faire les conseillers construisent des partenariats avec les employeurs : rencontres salariés concernés et employeurs potentiels,...

Par ailleurs, l'Espace Mobilité et Compétences recherche les potentialités d'emplois, en entretenant des relations avec les organismes et décideurs locaux (entreprises qui ont des projets de développement et/ou qui s'installent, Collectivités locales, Administrations, Chambres de Commerce, Groupements professionnels, Agences de développement...) et en effectuant des études de bassin d'emploi.

Accès aux opportunités et suivi des positionnements

Le salarié concerné a accès à l'ensemble des opportunités qui sont mises à sa disposition. Le salarié a toute latitude pour se positionner sur ces offres avec l'aide des conseillers.

Ces offres permettent au salarié de connaître les opportunités correspondant à son projet professionnel en totale collaboration avec le conseiller.

Un suivi individuel de ces positionnements est régulièrement effectué et consigné dans un dossier spécifique.

Ateliers de dynamisation et ateliers spécifiques

Le salarié actif suivi au sein de l'Espace Mobilité et Compétences est invité à des réunions collectives de mobilisation dans leur action de reclassement.

Elles permettent de faire le point sur les résultats obtenus et d'approfondir certains thèmes.

Le travail s'appuie sur une dynamique de groupe qui permet la participation active de chacun, l'objectif étant de renforcer la confiance de chaque salarié dans ses démarches de changement d'emploi.

De plus, en fonction des besoins des adhérents, peuvent être organisés de manière permanente des ateliers spécifiques sur des thèmes précis.

Exemples :

- élaborer un curriculum vitae ;
- répondre à une annonce ;
- utiliser et développer son réseau de connaissances ;
- contacter spontanément les entreprises ;
- maîtriser les techniques de prise de rendez-vous par téléphone ;
- connaître les techniques d'approche directe du marché (candidatures spontanées, etc.) ;

meC
E
A

- former aux techniques d'interviews et de sélection ;
- conduire sa campagne de recherche ;
- préparer l'intégration dans les nouvelles fonctions ;
- valoriser certaines filières porteuses d'emploi ;
- rencontrer des décideurs d'entreprises qui recrutent ;
- approfondir les entretiens de recrutement ;
- sensibiliser à la création d'entreprise et/ou à la reprise de commerce ;
- connaître les tests de recrutement.

Ces ateliers ont pour objectif d'apporter des réponses et des solutions concrètes aux difficultés que peuvent rencontrer les salariés dans leur recherche d'emploi.

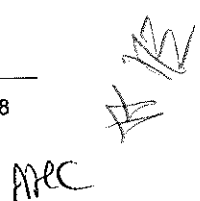
Assistance à la création ou reprise d'activité

Les conditions de cette assistance sont identiques à celles mises en œuvre dans le cadre du volontariat.

Relations avec les institutions publiques

L'Espace Mobilité et Compétences assure d'autre part les contacts avec :

- l'ANPE,
- l'APEC,
- les Chambres de Commerce,
- les Administrations locales (Mairie, Conseil Général, Préfecture...),
- l'ASSEDIC,
- et tout autre organisme pouvant favoriser le reclassement des salariés.

TITRE IV – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 37. 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.

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

Article 38. 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^{er} janvier 2012 et s'achèvera au plus tard le 31 décembre 2014. Il est applicable aux projets n'ayant pas déjà fait, à sa date de signature, l'objet d'un début de procédure d'information-consultation au titre de la Partie 2 du Code du travail.

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.

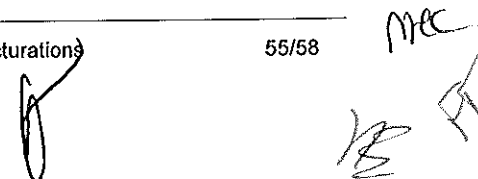
A son terme, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Article 39. Formalités de dépôt et de publicité

Conformément à l'article D 2231-2 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 R2262-1 et R2262-2 du Code du travail.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page. There is a large, stylized signature that appears to be 'B' or 'P'. To its right, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'MEC' and another that looks like 'FT'.

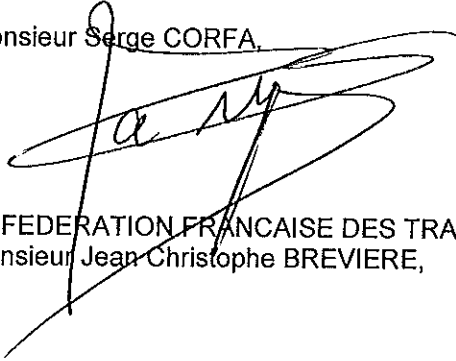
Fait à Massy, le 21 décembre 2011.

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,



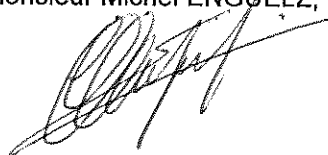
- LA CSFV/ CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C),
représentée par Monsieur Jean Christophe BREVIERE,

- 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,



Annexe 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord

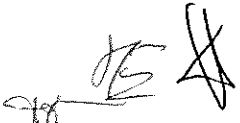


REC



Annexe 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord

Format	Raison sociale
Cash	GENEDIS
Supermarchés	CSF France
Hypermarchés	CARCOOP FRANCE
Hypermarchés	CARREFOUR FORMATION HYPERMARCHES FRANCE
Hypermarchés	CARREFOUR HYPERMARCHES
Hypermarchés	CONTINENT 2001
Hypermarchés	COVICAR 2
Hypermarchés	GML FRANCE
Hypermarchés	HYPARLO
Hypermarchés	LA CIOTAT DISTRIBUTION
Hypermarchés	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
Hypermarchés	PERPIGNAN DISTRIBUTION
Hypermarchés	RIOM DISTRIBUTION
Hypermarchés	SOCIETE NOUVELLE SOGARA
Hypermarchés	SOFODIS (Société Fougèraise de Distribution)
Hypermarchés	SOGARA FRANCE
Hypermarchés	LV DIS
Hypermarchés	VEZERE DISTRIBUTION
Logistique	LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES
Logistique	CARREFOUR SUPPLY CHAIN FRANCE - CASCH France
Proximité	LAPALUS & FILS (ETABS)
Proximité	MONTEL DISTRIBUTION

REC.


Format	Raison sociale
Proximité	CARREFOUR DEPLOIEMENT
Proximité	CARREFOUR PROXIMITE France
Proximité	SOVAL
Sces Centraux	CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
Sces Centraux	CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATIONS FRANCE
Sces Centraux	FINIFAC
Sces Centraux	INTERDIS
Sces Centraux	MAISON JOHANES BOUBEE
Services Marchands	CARAUROUTES
Services Marchands	CARMA
Services Marchands	CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
Services Marchands	CARREFOUR SERVICES CLIENTS
Services Marchands	CARREFOUR VOYAGES
Services Marchands	OOSHOP
Services Marchands	CARREFOUR DRIVE
Services Marchands	CARREFOUR BANQUE
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY GESTION
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
Immobilier	CPF ASSET MANAGMENT
Groupe	CARREFOUR
Groupe	CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL (Carrefour Europe)
Groupe	CARREFOUR MANAGEMENT
Groupe	CARREFOUR IMPORT
Groupe	CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES