

**ACCORD AMELIORANT LES GARANTIES SOCIALES DES SALARIES DONT LE MAGASIN HYPERMARCHÉ  
OU SUPERMARCHÉ CARREFOUR SERAIT CONCERNE PAR UN PROJET DE MISE EN LOCATION-  
GERANCE OU DE PASSAGE EN FRANCHISE**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES, HYPERADOUR, SDNH, C.S.F, SUPERADOUR, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, dûment habilitée,

**D'une part,**

**ET**

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe CARREFOUR en France prises en la personne de leurs représentants, dûment mandatés à cet effet :

- La Fédération des Services / Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE,
- Le Syndicat National de l'Encadrement du Groupe Carrefour – La Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (SNEC – C.F.E./C.G.C.), représenté par Monsieur Yannick TRICO,
- La Fédération Commerce – Distribution – Services / Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD,
- La FGTA-FO / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Cyril BOULAY,

**D'autre part,**

## Préambule

En 2018, deux accords collectifs ont été signés par la Direction du Groupe Carrefour en France et les organisations syndicales représentatives, dans le but de construire un ensemble de mesures constituant l'accompagnement social des salariés dont le magasin serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

Un premier accord a ainsi été signé le 7 juin 2018 relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise. Il mettait notamment en place un dispositif propre à Carrefour, dénommé « clause sociale », qui permettait, en allant très au-delà des dispositions légales applicables, de maintenir pour les collaborateurs un certain nombre de dispositions des accords collectifs.

Le second accord en date du 4 juillet 2018 prévoyait quant à lui la création d'une instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location-gérance et la franchise chez Carrefour.

Depuis 2018, un dialogue social permanent s'est tenu entre la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau Groupe, dans le cadre de l'instance paritaire et de concertation visée ci-dessus mais également par la négociation et la signature, le 22 février 2021, d'un accord instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

Quand bien même les parties au présent avenant peuvent avoir des divergences de vue sur la mise en place au sein du Groupe Carrefour du mode de gestion que constituent la location-gérance et la franchise, il n'en demeure pas moins qu'elles s'accordent sur l'importance d'un dialogue social constructif pour améliorer l'accompagnement social des salariés dont le magasin serait concerné par un passage en location-gérance ou en franchise.

C'est dans le cadre du maintien et de la poursuite de ce dialogue social que la Direction s'était engagée, à la demande des organisations syndicales, à rouvrir une négociation portant sur l'évolution des dispositions relatives à la location gérance.

La Direction et les organisations syndicales représentatives sur le périmètre concerné se sont donc rencontrées les 16 décembre 2021 et 25 janvier 2022.

A l'issue de ces réunions, les parties ont arrêté les termes du présent accord, qui améliorent les garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

Le présent accord complète donc :

- l'accord du 7 juin 2018 relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise,
- et l'accord du 22 février 2021 instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

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

**ARTICLE 1 – Mise à jour des termes de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise**

Du fait du remplacement dans toutes les sociétés du Groupe du Comité d'établissement et du CHSCT par le Comité Social et Economique d'Etablissement, il est convenu entre les parties que toute référence, dans l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise, au Comité d'établissement et au CHSCT devra s'entendre comme une référence au Comité Social et Economique d'Etablissement.

De la même manière, du fait du remplacement du Comité Central d'Entreprise par le Comité Social et Economique Central, il est convenu entre les parties que toute référence, dans l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise, au Comité Central d'Entreprise devra s'entendre comme une référence au Comité Social et Economique Central.

Par ailleurs, toutes les sociétés entrant dans le périmètre du présent accord disposant d'un Comité Social et Economique, il y a lieu de supprimer le 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 2.2.2 « Délai de la procédure d'information et de consultation du CSE d'établissement » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.

Enfin, les parties conviennent que :

- la société Super Azur ne comptant plus de magasin intégré, toute référence dans l'accord à cette société sera nulle et non avenue ;
- le site internet « Rue du commerce » n'étant plus intégré au Groupe Carrefour, toute référence dans l'accord à ce dernier sera nulle et non avenue.

**ARTICLE 2 – Entretien individuel**

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2.3.3 « Entretien individuel » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*

Les salariés appartenant au magasin concerné par un projet de location-gérance ou de franchise pourront solliciter la tenue d'un entretien avec le service Ressources Humaines.

Au cours de cet entretien, le salarié aura la possibilité de demander sa mutation au sein d'un autre magasin des sociétés Carrefour Hypermarchés, Hyperadour, et SDNH ou des sociétés CSF ou Superadour, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté au magasin concerné par le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise ;
- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour appréciés à la date prévisible de la mise en location-gérance ou de franchise du magasin.

La demande de mutation devra être faite par écrit dans les 30 jours suivant l'achèvement des procédures d'information et de consultation du CSE d'établissement sur le projet. Elle devra indiquer

la nature du poste ainsi que le magasin et/ou la zone géographique souhaités (ville et/ou département).

Ces demandes seront examinées en priorité au regard des postes disponibles, sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi des sociétés vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de PDV/PSE).

En outre, avant la date de mise en location-gérance du magasin intégré ou de son passage en franchise, les collaborateurs soumis à une clause de mobilité seront prioritairement reçus en entretien pour les postes vacants sur lesquels ils auront postulé sur l'ensemble du périmètre du Groupe.

En tout état de cause, les mutations qui pourraient intervenir dans ce cadre ne pourront pas excéder 30 % de l'effectif CDI du magasin tel que présenté dans la note d'information prévue à l'article 2.2.1, et ce afin de garantir la continuité de l'exploitation du magasin postérieurement à sa mise en location-gérance ou franchise.

Un critère d'ordre relatif à l'ancienneté la plus élevée sera appliqué au cas où le nombre de demandes dépasse le pourcentage de 30% visé ci-dessus.

En tout état de cause, si la mutation du salarié n'a pas eu lieu avant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise, le contrat de travail du salarié sera automatiquement transféré en application de l'article L.1224-1 du Code du travail.

### **ARTICLE 3 - Sort des accords collectifs**

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 4.1 « Sort des accords collectifs » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*

Les accords collectifs d'entreprise en vigueur au sein du magasin intégré à la date de la mise en location-gérance ou de passage en franchise continueront à produire leurs effets pendant une durée de 15 mois (3 mois de préavis suivi du délai légal de survie des accords de 12 mois) en application de l'article L.2261-14 du Code du travail.

Pendant cette durée, les salariés dont le contrat de travail aura été transféré en vertu de l'article L. 1224-1 du Code du travail continueront de bénéficier de l'ensemble des accords d'entreprise qui leur étaient applicables lorsqu'ils étaient salariés des hypermarchés intégrés ou des salariés de magasins supermarchés intégrés.

Au cours de cette période de 15 mois, un accord de substitution pourra toutefois être négocié entre les organisations syndicales représentatives au sein du magasin et le repreneur afin de prévoir la poursuite de ces accords ou encore afin de les aménager.

A cet égard, il est précisé que le repreneur d'un hypermarché devra, avant l'expiration de cette période de 15 mois, de sa propre initiative, ouvrir une négociation d'un accord de substitution avec les organisations syndicales représentatives au sein du magasin.

S'agissant des magasins sans délégué syndical, il est rappelé que, en l'état de la législation, le repreneur peut négocier un accord de substitution avec un ou plusieurs salariés expressément

mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, ou avec un ou plusieurs élus titulaires du CSE, mandatés ou non.

#### **ARTICLE 4 - Complémentaire Santé**

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 4.2.1 « Complémentaire Santé » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*

L'engagement à faire bénéficier les salariés transférés et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de santé (« mutuelle »).

A cette fin, le locataire-gérant ou le franchisé pourra soit :

- souscrire un contrat d'assurance « Formule Equilibre » auprès de l'APGIS, couvrant le salarié et ses ayants droits. Dans ce cadre, les salariés auront également la possibilité de souscrire à deux options facultatives « Sérénité » ou « Confort » leur permettant, ainsi qu'à leurs ayants droits, de bénéficier de meilleurs remboursements sur certains postes.

Pour rappel, les tableaux des garanties de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » sont annexés à l'accord initial.

- souscrire un contrat d'assurance auprès de tout autre organisme de son choix. Il devra alors s'assurer que ce contrat est au moins aussi favorable que l'offre proposée par l'APGIS, ce qui supposera notamment :
  - o que le contrat d'assurance « de base » offre des garanties au moins identiques à celles proposées dans le cadre de la formule « Equilibre » du contrat APGIS ;
  - o que ledit contrat couvre le salarié et ses ayants droit ;
  - o que les salariés aient la possibilité de souscrire à titre facultatif à au moins une option (ou un contrat dit « surcomplémentaire ») améliorant le niveau des prestations sur des postes tel que décrit dans les options « Sérénité » et « Confort » proposée par l'APGIS.

Dans tous les cas, le locataire-gérant ou le franchisé s'engage à financer au moins 50 % du coût total du contrat « de base » couvrant les salariés et leurs ayants droit ».

Compte tenu de la connaissance qu'a l'APGIS des populations de collaborateurs au sein des hypermarchés et supermarchés Carrefour, de la bonne adéquation de ses offres, et de la qualité de ses prestations, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et l'APGIS.

#### **ARTICLE 5 – Prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire**

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 4.2.2 « Prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*



L'engagement de faire bénéficier les salariés dont le contrat de travail a été transféré et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire reprenant l'ensemble des risques couverts par le contrat Carrefour cadres et non-cadres applicable à la date du transfert des salariés en location-gérance ou en franchise: Capital décès, allocation obsèques, rente éducation, arrêt de travail, invalidité permanente.

Pour rappel, les tableaux des garanties du régime spécifique tel que décrit ci-dessus sont annexés à l'accord initial.

Compte tenu de la connaissance qu'a l'APGIS des populations de collaborateurs au sein des hypermarchés et supermarchés Carrefour, de la bonne adéquation de ses offres, et de la qualité de ses prestations, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et l'APGIS.

#### **ARTICLE 6 - Épargne Salariale \***

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 4.2.7 « Epargne Salariale : PEE/PERCO\* » de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*

##### **4.2.7.1 PEE/PEI**

Dans les établissements de plus de 50 salariés, compte tenu de l'attachement des salariés Carrefour au maintien et au suivi de leur Épargne Salariale, il sera demandé au locataire-gérant ou au franchisé de créer son propre PEE en disposant de 3 fonds communs de placement fonctionnant en fonds « miroirs » par rapport aux fonds Carrefour afin de faciliter les transferts d'épargne salariale (un fonds Actions, un fonds mixte solidaire et un fonds monétaire).

Le locataire-gérant ou le franchisé pourra bénéficier de frais de gestion négociés pour les franchisés et les locataires gérants auprès de Natixis InterEpargne.  
Il conservera néanmoins le choix de son prestataire dans ce domaine.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé pourra souscrire, s'il le souhaite, au règlement d'un PEI auprès de l'un des partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.  
Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

##### **4.2.7.2 PERCOL/PERCOL-I**

Dans les établissements de plus de 50 salariés, il devra négocier la création d'un PERCOL dans les conditions légales en vigueur.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé pourra souscrire, s'il le souhaite, au règlement d'un PERCOL-I auprès de l'un des partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires

gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.  
Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

#### **4.2.7.3 Intéressement collectif**

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé, s'il décide de mettre en place un dispositif d'intéressement collectif, pourra s'appuyer, s'il le souhaite, sur l'expertise de l'un des partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.

Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

#### **ARTICLE 7 - Formation**

*Il est créé un nouvel article 4.2.10 «Formation» au sein de l'accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise.*

Afin de leur permettre d'avoir accès à des formations dispensées par Carrefour, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à donner accès, aux locataires-gérants ou franchisés qui le souhaitent, au catalogue des formations Carrefour qui leur sont ouvertes à titre gratuit ou avec participation financière.

Par ailleurs, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à mettre à disposition des locataires-gérants ou franchisés un document rappelant les fonds mobilisables au titre du financement de la formation professionnelle.

#### **ARTICLE 8 – Durée du congé de fin de carrière LGF**

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 2 « Salariés bénéficiaires» de l'accord instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise*

Le Congé Fin de Carrière LGF est ouvert, sur la base du volontariat, aux salariés répondant aux conditions suivantes :

- travailler dans un magasin hypermarchés ou supermarchés faisant l'objet d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise (c'est-à-dire dans un magasin dont le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise a été annoncé à l'Instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location-gérance et la franchise mise en place par l'accord collectif de groupe du 4 juillet 2018 (ci-après « **l'Instance paritaire** ») ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle », telle que visée aux articles L. 1237-11 du code du travail ;

- justifier d'une ancienneté de 5 années au sein du groupe Carrefour à la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF ;
- ne pas avoir été reconnu invalide de 2ème ou 3ème catégorie par la Sécurité Sociale ;
- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein dans un délai maximum de **30 mois** suivant la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF ;
- s'engager à liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à la date à laquelle ils seront en mesure d'en bénéficier à taux plein (cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord).

### **ARTICLE 9 – Dépôt des candidatures au Congé de Fin de Carrière LGF**

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 3 « Dépôt des candidatures » de l'accord instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise*

#### **Modalités**

Le salarié souhaitant bénéficier du Congé Fin de Carrière LGF devra déposer son formulaire de candidature contre récépissé auprès du service RH de l'établissement dont il relève, accompagnée d'un relevé de carrière de l'assurance vieillesse. Un formulaire type sera mis à disposition des salariés à cette fin.

#### **Période de dépôt des candidatures**

Les candidatures pourront être déposées pendant une période maximum de 6 semaines<sup>1</sup> à compter du lancement de la procédure d'information-consultation<sup>2</sup> du CSE sur le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise du magasin concerné.

Toutefois, à titre exceptionnel, et pour donner le plein effet au présent accord, pour les magasins pour lesquels le délai de dépôt des candidatures au Congé Fin de Carrière LGF est déjà expiré, un nouveau délai de dépôt des candidatures sera ouvert pour les collaborateurs éligibles au Congé Fin de Carrière LGF selon les nouvelles conditions énoncées ci-dessus.

Ce nouveau délai sera ouvert à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 11 février 2022 (candidatures accompagnées de l'ensemble des documents nécessaires).

### **ARTICLE 10 – Date d'entrée en congé de fin de carrière LGF**

*Les dispositions du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 5 « Dépôt des candidatures » de l'accord instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise*

<sup>1</sup> Exemple : si la procédure d'information-consultation est lancée le mardi 2 mars, le délai de 6 semaines expirera le lundi 12 avril à minuit.

<sup>2</sup> Lancement de la procédure d'information-consultation = transmission de la note d'information au CSE.



La date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF correspond à la date à partir de laquelle le salarié sera dispensé d'exercer son activité tout en bénéficiant de l'allocation de remplacement visée ci-dessous.

Elle intervient la veille (au soir) de la date d'effet de la mise en location-gérance ou du passage en franchise du magasin d'appartenance (sauf accord de la Direction pour une entrée dans le dispositif à une date antérieure, en fonction des contraintes d'exploitation du magasin concerné et dans le respect du délai maximum de 30 mois rappelé ci-dessous).

En tout état de cause, la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF ne peut être :

- ni postérieure à la date d'effet de la mise en location-gérance ou du passage en franchise du magasin d'appartenance ;
- ni antérieure à une période de 30 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

## **ARTICLE 11 - Dispositions finales**

### **11.1. Effet - Durée**

Le présent accord vaut avenant :

- à l'accord du 7 juin 2018 relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise,
- à l'accord du 22 février 2021 instituant un congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

Il est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions des articles 8, 9 et 10, conclues pour la même durée que l'accord du 22 février 2021.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature. Il est expressément convenu entre les parties qu'il a notamment vocation à s'appliquer aux magasins dont la mise en location-gérance ou le passage en franchise interviendrait à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

### **11.2. Révision des dispositions du présent accord**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

### **11.3. Modalités de notification et de dépôt du présent accord**

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

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

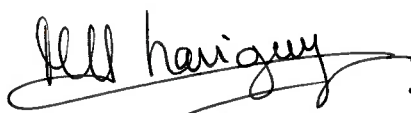
Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera :

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

Fait à Massy, le 3 février 2022,

En 9 exemplaires

**Pour les Sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES, HYPERADOUR, SDNH, C.S.F, SUPERADOUR,**  
représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY :



**Pour les organisations syndicales représentatives :**

- La Fédération des Services / Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE :

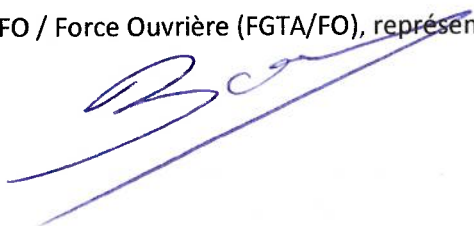


- Le Syndicat National de l'Encadrement du Groupe Carrefour – La Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (SNEC – C.F.E./C.G.C.), représenté par Monsieur Yannick TRICO :



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

- La FGTA-FO / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Monsieur Cyril BOULAY :



## **ANNEXE 1 – Rappel des dispositions encadrant la mise en cause des accords collectifs**

- A la date du transfert, les conventions et accords collectifs applicables au sein de la société d'origine sont automatiquement mis en cause.
- Les conventions et accords mis en cause continuent de s'appliquer :
  - pendant un délai de 15 mois (préavis de 3 mois + délai de survie de 12 mois, sauf clause conventionnelle prévoyant une durée supérieure) ;
  - ou pour les accords à durée déterminée, jusqu'à leur terme, s'il est antérieur à la fin de ce délai ;
  - ou jusqu'à l'entrée en vigueur d'un éventuel accord collectif de substitution, conclu après le transfert

Les dispositions conventionnelles mises en cause continuent ainsi à s'appliquer pendant une durée de 15 mois après la date du transfert, sauf accord de substitution.

- Pendant le délai de survie, les salariés transférés bénéficient à la fois des conventions et accords en vigueur au sein de la société d'accueil ainsi que de ceux dont relève l'ancien employeur. Doivent alors s'appliquer les règles de comparaison :

**Non-cumul des avantages ayant le même objet ou la même cause**



**Application de l'avantage le plus favorable aux salariés (appréciation non pas individuelle mais au regard de l'intérêt de la catégorie concernée par l'avantage)**

- Au terme du délai de survie, à défaut d'accord de substitution :
  - Les salariés transférés bénéficient d'une garantie de rémunération ;
  - Seuls les conventions et accords collectifs de la société d'accueil trouvent à s'appliquer.

## Mise en cause des conventions et accords collectifs (L. 2261-14 C. trav.)

