

ACCORD INSTITUANT UN CONGE DE FIN DE CARRIERE POUR LES SALARIES DONT LE MAGASIN HYPERMARCHE OU SUPERMARCHES CARREFOUR SERAIT CONCERNE PAR UN PROJET DE MISE EN LOCATION-GERANCE OU DE PASSAGE EN FRANCHISE

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES FRANCE, HYPERADOUR, SDNH, C.S.F, SUPERADOUR, SUPER AZUR, représentées par Madame Marie Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France

D'une part,

ET

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

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),
représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,
- Le Syndicat National de l'Encadrement CARREFOUR – CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),
représenté par Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical central dûment mandaté,
- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,
- La F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (FGTA / FO),
représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part

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

W
MCE 4/11
3

PREAMBULE

Dans la continuité des accords collectifs de groupe ayant institué des mesures d'accompagnement des opérations de location-gérance, les Parties ont souhaité mettre en place un dispositif exceptionnel de congé de fin de carrière au sein des sociétés du groupe Carrefour exploitant des supermarchés et hypermarchés.

Ce dispositif, qui permet aux salariés volontaires de cesser leur activité professionnelle avant leur retraite dans le cadre d'une suspension de leur contrat de travail, sera mobilisé dans les conditions ci-après lorsque le magasin dans lequel ils travaillent (hypermarchés ou supermarchés) fait l'objet d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

Il est ci-après dénommé le « Congé Fin de Carrière LGF ».

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable au sein des magasins hypermarchés et supermarchés des sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES FRANCE, HYPERADOUR, SDNH, C.S.F, SUPERADOUR, SUPER AZUR.

ARTICLE 2. SALARIES BENEFICIAIRES

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 **24 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 3. DEPOT DES CANDIDATURES

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 semaines¹ à compter du lancement de la procédure d'information-consultation² du CSE sur le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise du magasin concerné.

ARTICLE 4. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES

Les candidatures seront examinées et validées au fur et à mesure de leur réception.

Le salarié sera informé par écrit de la suite donnée à sa candidature par lettre recommandée avec AR ou remis en main propre.

En cas de validation, la lettre de réponse sera accompagnée :

- d'un avenant à son contrat de travail précisant notamment la date d'entrée dans le Congé Fin de Carrière LGF (déterminée selon les modalités prévues ci-après) et la durée de ce congé ;
- d'un formulaire de demande de départ en retraite au terme du Congé Fin de Carrière LGF.

Le salarié disposera d'un délai de 10 jours ouvrés pour retourner un exemplaire de cet avenant et de ce formulaire approuvés et signés au service RH de l'établissement dont il relève.

ARTICLE 5. DATE D'ENTREE EN CONGE FIN DE CARRIERE LGF

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 24 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 24 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

ARTICLE 6. ALLOCATION DE REMPLACEMENT

ARTICLE 6.1. MONTANT

Les salariés en Congé Fin de Carrière LGF bénéficieront d'une allocation de remplacement mensuelle brute égale à **75 %** du **Salaire brut plein tarif** défini comme suit :

¹ 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.

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

Le **Salaire brut plein tarif** est égal à la rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois civils ayant précédé son entrée en Congé Fin de Carrière LGF y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et prime variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

Pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF, le Salaire plein tarif sera apprécié sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Les salariés actuellement bénéficiaires d'un dispositif conventionnel à leur accompagnement de fin de carrière peuvent, le cas échéant, demander le bénéfice de cette reconstitution.

ARTICLE 6.2. VERSEMENT

L'allocation de remplacement sera versée mensuellement :

- à compter de la fin du mois civil d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF (aux mêmes échéances que la paie) ;
- et jusqu'à la fin du mois civil précédant celui à partir duquel le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

ARTICLE 6.3. REGIME SOCIAL ET FISCAL

L'allocation de remplacement est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal. Elle sera soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

ARTICLE 7. STATUT SOCIAL PENDANT LE CONGE FIN DE CARRIERE LGF

Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail sera suspendu à compter de l'entrée en Congé Fin de Carrière LGF, jusqu'à ce que ce congé prenne fin dans les conditions décrites ci-après.

Les bénéficiaires du Congé Fin de Carrière LGF conserveront donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à la société du groupe Carrefour qui les employait avant la mise en location-gérance ou le passage en LG et inscrits à l'effectif pour la durée de ce congé.

Régimes de retraite

Afin d'éviter que le départ en Congé Fin de Carrière LGF n'entraîne une diminution des droits à retraite, l'assiette des cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale et aux régimes de retraite complémentaire obligatoires sera maintenue à hauteur du salaire correspondant à l'activité du salarié exercée à temps plein (ci-après le « **Salaire d'activité** »), et sur la base de la même répartition des cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité.

Régime de prévoyance-santé

Les salariés en Congé Fin de Carrière LGF continueront également de bénéficier des régimes de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » et de frais de santé applicables au sein de leur société d'appartenance. Les cotisations à ces régimes seront calculées sur la base du Salaire d'activité (ou, sur la base du même forfait que les salariés en activité pour les régimes frais de santé), et selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité.

PEG / PERCO

Les salariés en Congé Fin de Carrière LGF continueront également de bénéficier du PEG et du PERCO dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Congés payés

A défaut de travail effectif, la période de Congé Fin de Carrière LGF n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

Les jours de congés payés acquis devront être utilisés avant la date d'entrée dans le Congé Fin de Carrière LGF.

Remise sur achat

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

ARTICLE 8. FIN DU CONGE DE FIN DE CARRIERE LGF ET DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le Congé Fin de Carrière LGF et le contrat de travail du salarié prendront fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date d'entrée en retraite, laquelle devra intervenir dès que le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

Le salarié devra veiller à déposer, avant son départ en retraite, la demande de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite.

Il percevra alors son solde de tout compte incluant l'indemnité de départ à la retraite prévue ci-dessous.

ARTICLE 9. INDEMNITE

En cas de départ volontaire dans le cadre du dispositif de Congé de Fin de Carrière LGF, les salariés bénéficieront de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective de leur société d'appartenance (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord).

Cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant le Congé Fin de Carrière LGF, sur la base du Salaire plein tarif retenu pour le calcul de l'allocation de remplacement.

En cas de décès pendant le Congé de Fin de Carrière LGF, l'indemnité sera calculée sur la base de l'ancienneté acquise jusqu'à la date du décès et versée aux ayants droits du salarié. L'allocation de remplacement cessera d'être versée mais les ayants droit bénéficieront des garanties décès prévues par le régime de prévoyance.

Cette indemnité de départ en retraite sera soumise aux prélèvements fiscaux et sociaux en vigueur à cette date. Il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, l'indemnité de départ volontaire en retraite est imposable et soumise aux charges sociales.

W
ME
47

ARTICLE 10. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

En cas d'évolution de la législation entraînant un report de la date de liquidation à taux plein des pensions de retraite du régime de base de la sécurité sociale des salariés en Congé Fin de Carrière LGF, des négociations s'engageraient dans les meilleurs délais en vue de discuter de cette situation et déterminer les éventuelles mesures d'adaptation.

ARTICLE 11. DUREE

Le présent accord s'appliquera à compter de sa signature.

Il est conclu pour la même durée que l'accord de groupe du 4 juillet 2018 mettant en place l'Instance paritaire et cessera, en conséquence, de s'appliquer en même temps que celui-ci.

ARTICLE 12. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il sera alors :

- déposé en ligne sur la plateforme de « téléprocédure » du Ministère du Travail (« TéléAccords ») par le représentant légal de l'entreprise ;
- remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion, en un exemplaire original ;
- mis à disposition et affiché dans les lieux de travail concernés.

Fait à Massy, le ...22...février... 2021

Pour les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES FRANCE, HYPERADOUR, SDNH, C.S.F, SUPERADOUR, SUPER AZUR :

Mme Marie Hélène CHAVIGNY



• Pour la Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),

Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,



• Pour le Syndicat National de l'Encadrement CARREFOUR – CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),

Monsieur Yannick TRICO, Délégué syndical central dûment mandaté,



Atec

- Pour la Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),

Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical
Groupe France,

- Pour la F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (FGTA / FO)

Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical
Groupe France,



