

**GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

**ACCORD D'ANTICIPATION ET D'ACCOMPAGNEMENT  
DE LA TRANSFORMATION SOCIALE**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

---

La Direction du Groupe Carrefour en France, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice Relations Sociales France,

Ci-après désignée « **la Direction** »,

D'une part,

**ET :**

---

Les organisations syndicales représentatives dans le Groupe 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 Jérôme BIAVA, Délégué syndical Groupe France,
- 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 (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,

Ci-après désignées « **les Organisations Syndicales Représentatives** »,

D'autre part,

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

3 MHC  
2 / 107  
M

# SOMMAIRE

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>11</b>
<b>CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>13</b>
<b>GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DES CARRIERES.....</b>	<b>14</b>
1. LA DEFINITION DES METIERS.....	14
2. LA TYPOLOGIE DES METIERS .....	14
2.1. LES METIERS EN DEVELOPPEMENT .....	14
2.2. LES METIERS EN EQUILIBRE .....	14
2.3. LES METIERS SENSIBLES .....	15
3. LA CARTOGRAPHIE DES METIERS .....	15
3.1. ETABLISSEMENT ANNUEL DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS.....	15
3.2. EVOLUTION DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS EN COURS D'ANNEE .....	16
3.3. CARTOGRAPHIE DES COMPETENCES TRANSVERSES AU NIVEAU GROUPE.....	16
4. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL .....	16
4.1. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AUX STAGES .....	16
4.2. LES MOYENS POUR REDUIRE LE RECOURS AUX EMPLOIS PRECAIRES .....	16
1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	17
1.1. UN ENGAGEMENT DE FORMATION EXCEPTIONNEL .....	17
1.2. LA CREATION D'UN « DROIT OUVERT » A LA FORMATION.....	17
2. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES OBJECTIFS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION ET DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE .....	18
3. LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	20
3.1. LES PARCOURS D'INTEGRATION .....	20
3.2. LES DISPOSITIFS A DESTINATION DES SALARIES EN POSTE .....	20
3.2.1. Le Plan de développement des compétences.....	21
3.2.2. La Reconversion ou Promotion par Alternance (« RPA ») .....	21
3.2.3. Le Certificat de Qualification Professionnelle (« CQP »).....	21
3.2.4. La Validation des Acquis de l'Expérience (« VAE ») .....	22
3.2.5. Le bilan de compétences.....	23
3.2.6. Le passeport formation .....	23
3.3. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF »).....	24
3.4. LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (« CEP »).....	25

4.	LE TUTORAT COMME OUTIL DE VALORISATION DES COMPETENCES ET DE FORMATION .....	26
5.	LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE .....	26
1.	LES OUTILS DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES.....	27
1.1.	L'ENTRETIEN COMPETENCES ET CARRIERE (« ECC ») .....	27
1.2.	LE BILAN PROFESSIONNEL RECAPITULATIF TOUS LES 6 ANS.....	28
1.3.	LE ROLE SOCIAL DE L'ENCADREMENT .....	28
1.3.1.	Le Manager, acteur central de la GPEC de son équipe .....	28
1.3.2.	Le Manager, acteur de la communication du changement .....	29
1.3.3.	Les moyens mis à disposition du Manager .....	29
1.4.	L'ENTRETIEN DE TRANSITION PROFESSIONNELLE .....	29
1.5.	LA CELLULE DE MOBILITE PERMANENTE.....	30
1.5.1.	Missions.....	30
1.5.2.	Organisation et fonctionnement.....	30
2.	LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES SPECIFIQUES .....	31
2.1.	LA CARRIERE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP.....	31
2.2.	LA CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX .....	31
2.3.	LA CARRIERE DES FEMMES ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE.....	31
2.4.	L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AGES DE 50 ANS ET PLUS .....	32
2.4.1.	La seconde partie de carrière.....	33
A.	La formation.....	33
B.	La transmission des compétences .....	33
C.	Le bilan de compétences .....	33
2.4.2.	Les mesures d'accompagnement renforcées en cas de départ de l'entreprise .....	33
2.4.3.	Le congé de fin de carrière « GPEC » .....	33
A.	Les salariés éligibles .....	34
B.	Les candidatures .....	34
■	L'information sur les droits à la retraite .....	34
■	Le dépôt des candidatures .....	35
C.	L'examen et la validation des candidatures.....	35
D.	La date d'entrée en CFC GPEC .....	35
E.	L'allocation de remplacement .....	35
■	Montant de l'allocation.....	35
■	Modalités et durée de versement de l'allocation .....	36
■	Régime social et fiscal de l'allocation.....	36
F.	Le statut social pendant le CFC GPEC.....	36
■	La suspension du contrat de travail .....	36

■	Les régimes de retraite.....	36
■	Le régime de prévoyance-santé.....	36
■	Le PEG/PERCO.....	37
■	Les congés payés.....	37
G.	Le départ en retraite au terme du CFC GPEC et indemnité de départ.....	37
H.	Clause de rendez-vous.....	37
<b>VOLET 1</b>	.....	<b>38</b>
<b>L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE</b>	.....	<b>38</b>
<b>A DESTINATION DE TOUS LES METIERS</b>	.....	<b>38</b>
1.	UN SITE D'INFORMATION : « <i>ENVIEDEBOUGER.CARREFOUR.FR</i> ».....	38
2.	L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA CELLULE DE MOBILITE PERMANENTE.....	39
1.	LA CANDIDATURE A LA MOBILITE INTERNE.....	39
2.	L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES.....	39
3.	LA PERIODE DE DECOUVERTE.....	40
4.	LA FORMALISATION DE LA MOBILITE INTERNE.....	40
1.	LA FORMATION.....	40
1.1.	LA FORMATION D'ADAPTATION.....	41
1.2.	LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER.....	41
1.3.	LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE.....	41
2.	LA PERIODE D'ADAPTATION.....	42
<b>VOLET 2</b>	.....	<b>43</b>
<b>L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE</b>	.....	<b>43</b>
<b>AU BENEFICE DES SALAIRES OCCUPANT DES METIERS SENSIBLES</b>	.....	<b>43</b>
1.	L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMUNERATION.....	44
2.	L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE.....	44
2.1.	LE VOYAGE DE RECONNAISSANCE.....	44
2.2.	LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DURANT LA PERIODE D'ADAPTATION.....	45
2.3.	LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE SANS DEMENAGEMENT.....	45
2.3.1.	La prise en charge du coût supplémentaire de transport.....	45
2.3.2.	L'indemnité de mobilité sans déménagement.....	45
2.4.	LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE AVEC DEMENAGEMENT.....	45

2.4.1. L'aide à la recherche de logement .....	46
2.4.2. L'indemnité forfaitaire de double résidence.....	46
2.4.3. La prise en charge des frais de déménagement.....	46
2.4.4. L'indemnité d'installation dite « prime de rideau ».....	46
2.4.5. L'aide à l'emploi du conjoint .....	47
2.4.6. L'indemnité de mobilité avec déménagement .....	47
1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE .....	48
2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT.....	48
3. LA PROCEDURE DE MOBILITE EXTERNE .....	49
3.1. LES PROJETS ELIGIBLES A LA MOBILITE EXTERNE .....	49
3.2. LA CANDIDATURE A LA MOBILITE EXTERNE .....	49
3.3. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES.....	49
3.4. LA FORMALISATION DE LA MOBILITE EXTERNE .....	49
4. LE CONGE DE MOBILITE .....	50
4.1. L'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL .....	50
4.2. L'ADHESION AU CONGE DE MOBILITE.....	50
4.3. LA DUREE DU CONGE DE MOBILITE .....	50
4.4. LA REMUNERATION DU CONGE DE MOBILITE .....	51
4.5. LA SUSPENSION DU CONGE DE MOBILITE .....	51
4.6. LA FIN DU CONGE DE MOBILITE.....	51
4.7. LE STATUT DU SALARIE PENDANT LE CONGE DE MOBILITE .....	52
4.8. LES ENGAGEMENTS RECIPROQUES DES PARTIES PENDANT LE CONGE DE MOBILITE.....	52
4.9. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'ENTRETIEN D'EMBAUCHE .....	53
5. LES AIDES A LA FORMATION .....	53
5.1. LA FORMATION D'ADAPTATION .....	53
5.2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER.....	53
5.3. LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE .....	54
6. LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE .....	54
6.1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE .....	54
6.2. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT .....	54
6.3. L'INDEMNITE D'INSTALLATION DITE « PRIME DE RIDEAU » .....	55
6.4. L'AIDE A L'EMPLOI DU CONJOINT .....	55
7. LES AIDES A LA CREATION ET A LA REPRISE D'ENTREPRISE.....	55
7.1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE .....	55

7.2.	L' AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE .....	56
7.3.	LE PRET GRATUIT A L'ENTREPRISE CREEE OU REPRISE .....	56
7.4.	LES ACTIONS DE FORMATION.....	57
8.	LES INDEMNITES DE RUPTURE.....	57
8.1.	L'INDEMNITE LEGALE OU CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT .....	57
8.2.	L'INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE .....	57
<b>VOLET 3</b>	.....	<b>58</b>
<b>L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS</b>	.....	<b>58</b>
1.	LA MISE EN PLACE DU PSE ET/OU DU PDV .....	59
1.1.	PRIORITE DONNEE A LA NEGOCIATION .....	59
1.2.	CONTENU DES NEGOCIATIONS .....	59
1.3.	OUVERTURE DES NEGOCIATIONS – ARTICULATION AVEC LA CONSULTATION DU CSE.....	60
1.4.	ISSUE DES NEGOCIATIONS .....	60
2.	LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE.....	61
2.1.	CONTENU DE LA PROCEDURE .....	61
2.2.	DEROULEMENT DE LA PROCEDURE .....	61
2.2.1.	Réunions et information du CSE .....	61
2.2.2.	Avis du CSE .....	62
2.3.	PROPOSITIONS ALTERNATIVES .....	62
2.4.	RECOURS EVENTUEL A UN EXPERT .....	63
2.5.	DUREE DE LA PROCEDURE.....	63
3.	L'INFORMATION DES SALARIES .....	64
1.	L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES.....	65
1.1.	L'INFORMATION DES SALARIES .....	65
	■ <b>Information collective</b> .....	65
	■ <b>Information individuelle</b> .....	65
1.2.	L'ESPACE MOBILITE ET COMPETENCES (« EMC »).....	65
2.	LES GARANTIES APPLICABLES AU VOLONTARIAT .....	66
2.1.	LE DISPOSITIF DE VOLONTARIAT .....	66
2.1.1.	La durée de la période de volontariat.....	66
2.1.2.	Les salariés éligibles .....	67
2.1.3.	L'examen et la validation des candidatures.....	68
2.2.	L'ACCOMPAGNEMENT DU VOLONTARIAT.....	68
2.2.1.	L'accompagnement du volontariat à la mobilité interne.....	68

MHC  
 3/107  
 W  
 M

2.2.2. L'accompagnement du volontariat à la mobilité externe .....	68
A. Le congé de reclassement volontaire .....	68
■ <i>L'information des salariés</i> .....	69
■ <i>La procédure d'adhésion</i> .....	69
■ <i>L'accompagnement du salarié durant le congé de reclassement volontaire</i> .....	69
■ <i>La durée du congé de reclassement volontaire</i> .....	69
■ <i>La rémunération des salariés pendant le congé de reclassement volontaire</i> .....	69
<i>Période correspondant à la durée du préavis</i> .....	70
<i>Période excédant la durée du préavis</i> .....	70
■ <i>La fin anticipée et la suspension du congé de reclassement volontaire</i> .....	70
<i>Fin anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée</i> <i>indéterminée</i> .....	70
<i>Fin anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche</i> <i>sous contrat à durée déterminée)</i> .....	70
<i>Fin anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements</i> .....	71
■ <i>Le versement des indemnités de rupture</i> .....	71
B. Les aides à la formation .....	71
■ <i>La formation d'adaptation</i> .....	71
■ <i>La formation de reconversion vers un nouveau métier</i> .....	72
■ <i>La formation diplômante ou qualifiante de longue durée</i> .....	72
C. Les aides à la mobilité géographique.....	72
■ <i>La prise en charge des frais d'entretien d'embauche</i> .....	72
■ <i>Les aides en cas de changement de domicile</i> .....	72
<i>La prise en charge des frais de déménagement</i> .....	73
<i>L'indemnité d'installation dite « prime de rideau »</i> .....	73
<i>L'aide à l'emploi du conjoint</i> .....	73
D. L'indemnité différentielle de rémunération .....	73
E. L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise.....	74
F. Aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse (salariés de 57 ans ET plus).....	74
G. Les indemnités de rupture pour départ volontaire externe.....	74
■ <i>Indemnité pour aboutissement rapide de projet</i> .....	75
3. LES GARANTIES APPLICABLES HORS VOLONTARIAT .....	76
3.1. LE RECLASSEMENT INTERNE .....	76
3.1.1. La procédure de reclassement interne .....	76
3.1.2. L'accompagnement au reclassement interne.....	76



3.2. LE RECLASSEMENT EXTERNE .....	76
3.2.1. Le congé de reclassement .....	77
A. L'adhésion au congé de reclassement .....	77
B. La durée du congé de reclassement .....	77
C. La rémunération pendant le congé de reclassement .....	77
■ <i>Période correspondant à la durée du préavis</i> .....	78
■ <i>Période excédant la durée du préavis</i> .....	78
D. Les prestations durant le congé de reclassement .....	78
■ <i>L'entretien d'évaluation et d'orientation</i> .....	78
■ <i>Le bilan de compétences</i> .....	78
■ <i>La présentation d'au moins une Offre Valable d'Emploi</i> .....	79
E. Rupture anticipée et suspension du congé de reclassement .....	79
■ <i>Rupture anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée</i> .....	80
■ <i>Rupture anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous contrat à durée déterminée)</i> .....	80
■ <i>Rupture anticipée à la demande du salarié</i> .....	80
■ <i>Rupture anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements</i> .....	80
F. La situation du salarié en congé de reclassement .....	81
■ <i>Congés payés, jour de repos, participation et intéressement</i> .....	81
■ <i>Couverture sociale et complémentaire</i> .....	81
■ <i>Cas de suspension du congé</i> .....	81
■ <i>Versement des indemnités de rupture</i> .....	82
G. L'indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement .....	82
3.2.2. Les actions de formation .....	82
A. La formation d'adaptation .....	82
B. Les formations de reconversion vers un nouveau métier .....	83
C. La VAE et les formations diplômantes .....	83
3.2.3. Les aides à la mobilité géographique .....	84
A. Les frais de déplacement pour des entretiens de recrutement .....	84
B. Les aides en cas de changement de domicile .....	84
■ <i>La prise en charge des frais de déménagement</i> .....	84
■ <i>L'aide à l'emploi du conjoint</i> .....	85
3.2.4. L'indemnité différentielle de rémunération .....	85
3.2.5. L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise .....	86
■ <i>Les conditions d'éligibilité</i> .....	86
■ <i>L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise</i> .....	86

MHC  
9/10/17  
W  
M

■	<i>Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise .....</i>	86
■	<i>Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise ..</i>	87
3.2.6.	Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail.....	88
4.	LE CONGE DE FIN DE CARRIERE.....	89
5.	LES CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS .....	89
6.	LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI .....	91
6.1.	ROLE DE LA COMMISSION DE SUIVI .....	91
6.2.	COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI.....	92
6.3.	MOYENS DE LA COMMISSION DE SUIVI .....	92
	<b>SUIVI DU DISPOSITIF DE GPEC.....</b>	<b>93</b>
1.	LE ROLE DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES.....	93
2.	LA COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES.....	94
3.	LES REUNIONS DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES .....	94
3.1.	LES REUNIONS ORDINAIRES .....	94
3.2.	LES GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES .....	94
3.3.	L'INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL .....	95
4.	L'ASSISTANCE D'UN EXPERT EN GPEC.....	95
5.	LES AUTRES MOYENS MIS A LA DISPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES.....	95
5.1.	UNE REUNION PREPARATOIRE .....	95
5.2.	DES HEURES DE DELEGATION SUPPLEMENTAIRES .....	96
5.2.1.	Réunions de l'Observatoire.....	96
5.2.2.	Groupes de travail paritaires.....	96
5.3.	UNE REUNION D'INFORMATION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX ET NATIONAUX DES SOCIETES DU GROUPE.....	96
5.4.	LA FORMATION DES MEMBRES DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES .....	96
5.5.	LES DEPENSES DE FOURNITURES.....	97
1.	COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES .....	98
2.	COMMUNICATION AUPRES DES MANAGERS .....	99
3.	INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES .....	99
	<b>DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>100</b>
	<b>ANNEXES .....</b>	<b>102</b>

## PREAMBULE

Le 30 juin 2015, le Groupe Carrefour en France (le « **Groupe** ») et les Organisations Syndicales Représentatives ont conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, un accord de méthode et un accord-cadre relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et/ou d'un plan de départs volontaires.

Ces accords arrivent à échéance le 31 mars 2019.

Au début de l'année 2018, le Groupe a annoncé la mise en œuvre progressive d'un plan de transformation ambitieux, dit « Carrefour 2022 » (le « **Plan de transformation** »), visant à répondre aux défis majeurs auxquels sont confrontés la grande distribution et en particulier le Groupe.

Dans ce contexte, les Parties ont jugé qu'il était nécessaire d'adapter et de renforcer les instruments prévus par les trois accords du 30 juin 2015 (dispositif de GPEC, accord de méthode et accord-cadre) afin d'aboutir à un accord unique, tenant compte des nouveaux enjeux affectant le Groupe et ses salariés.

Dans le cadre de leurs discussions, les Parties ont constaté que le dispositif de GPEC était mal connu et peu utilisé, alors qu'il constitue par nature un outil pertinent d'accompagnement de la transformation, *via* des dispositifs d'analyse des évolutions de l'Emploi et des métiers, de développement des compétences, de mobilité interne et de mobilité externe.

Dans ces conditions, les Parties sont convenues, tout en simplifiant le dispositif existant, de le renforcer significativement pour en faire un levier essentiel de la transformation du Groupe, dans une période de mutation profonde de son modèle commercial et de révolution digitale.

De la même façon, les Parties souhaitent souligner que le Plan de transformation, par nature axé sur la satisfaction des attentes et des besoins des clients, se doit d'être complété par des dispositifs destinés à apporter une attention similaire aux salariés du Groupe en veillant à leur développement personnel et professionnel.

La recherche d'une synergie des attentions à destination des clients et des salariés constitue, aux yeux des Parties signataires, un élément majeur de la réussite de la transformation du groupe Carrefour.

Enfin, les Parties se sont accordées sur la nécessité de privilégier le dialogue et la transparence, en s'appuyant sur des instances paritaires de suivi dotées de moyens spécifiques, et en engageant une démarche de suivi et d'analyse des différents dispositifs de GPEC.

Au terme de leurs discussions, les Parties sont parvenues au présent accord, qui définit l'ensemble des mesures garantissant l'accompagnement RH des transformations de l'entreprise.

Cet accord :

- fixe les **grands principes de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières**, et met en particulier l'accent sur la formation ;
- prévoit un **dispositif volontariste de mobilité interne** ouvert à tous les métiers, en vue de prévenir et anticiper les évolutions de compétences et les changements de métiers (« **Volet 1** ») ;
- prévoit un **dispositif d'accompagnement renforcé**, combinant mobilité interne et externe, à destination des salariés occupant un métier défini comme « sensible » (« **Volet 2** ») ;
- détermine les règles procédurales et le socle commun de mesures applicables en cas de **projet de restructuration ponctuel**, nécessitant un ajustement adapté et ciblé dans un calendrier défini (« **Volet 3** ») ;
- et confère à des **instances paritaires** (l'Observatoire de la transformation sociale et l'Observatoire des métiers et des compétences) un rôle stratégique d'anticipation et de proposition, ainsi qu'une mission de suivi et d'analyse des différents dispositifs de GPEC, et en particulier des parcours de formation et de transition professionnelle, au moyen d'indicateurs précis.

## CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe.

Il s'applique aux sociétés de droit français du Groupe dans lesquelles la société Carrefour détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital. À titre informatif, la liste des sociétés concernées au jour de la signature du présent accord figure en Annexe 1.

Cet accord bénéficie à l'ensemble des salariés employés sous contrat à durée indéterminée par les sociétés du périmètre ainsi défini, afin que chacun d'eux puisse en mesurer l'impact et en saisir les opportunités dans sa propre perspective professionnelle.

En outre, les différentes entités du Groupe pourront négocier, à leur niveau, des accords spécifiques destinés à accompagner leurs propres projets.

Ces accords spécifiques ne pourront comprendre de dispositions moins favorables aux salariés que le présent accord.

13 MHC  
13/107  
W  
ay

# GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DES CARRIERES

## CHAPITRE 1. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

---

### 1. LA DEFINITION DES METIERS

Le métier se définit comme un ensemble d'activités réalisables par une personne, dans le cadre d'un poste de travail, grâce à un savoir-faire acquis par l'apprentissage ou l'expérience.

Il correspond à un regroupement de postes qui présentent suffisamment de proximité en termes de finalités, d'activités et de compétences pour être exercés par une même personne sans action de formation ou d'adaptation.

Il doit être distingué de la notion de poste, qui correspond à l'exercice de tâches déterminées liées à un emploi, c'est-à-dire liées aux spécificités d'un métier dans l'entreprise.

### 2. LA TYPOLOGIE DES METIERS

Au regard de l'activité du Groupe et de son environnement, les Parties ont identifié trois types de métiers : les métiers en développement, les métiers en équilibre, et les métiers sensibles.

#### 2.1. LES METIERS EN DEVELOPPEMENT

Il s'agit des métiers qui génèrent de l'emploi ou sur lesquels il existe des difficultés d'embauche :

- soit parce qu'ils sont inexistantes au sein de la cartographie des métiers de Carrefour, qu'ils soient en création ou non, et que l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe les rend nécessaires à son développement à plus ou moins long terme ;
- soit parce qu'ils se traduisent par une compétence particulière faisant défaut ou leur rareté sur le marché ou au sein des sociétés, tels que : les emplois qui risquent de ne pas être pourvus par manque de ressources disponibles ; les métiers pour lesquels il est difficile de recruter ; les métiers nécessitant un long apprentissage ; la main-d'œuvre réduite sur le marché ; les métiers d'expertise.

#### 2.2. LES METIERS EN EQUILIBRE

Il s'agit des métiers dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique, ni de réorganisation identifiée à court et moyen terme.

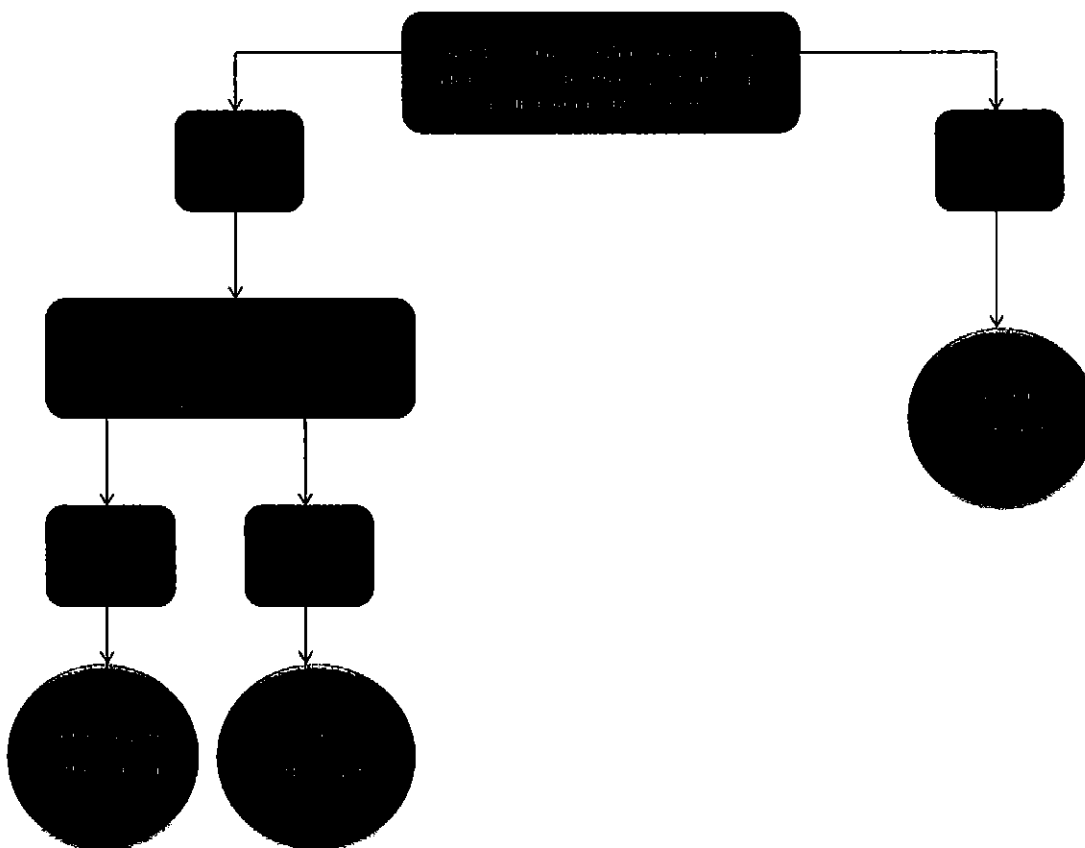
### 2.3. LES METIERS SENSIBLES

Il s'agit des métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

## 3. LA CARTOGRAPHIE DES METIERS

### 3.1. ETABLISSEMENT ANNUEL DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS

Une fois par an, la Direction de chaque société du Groupe établira une cartographie des métiers propre à son activité en fonction de la typologie unique définie ci-dessus, et fixera la liste des métiers en développement, en équilibre, et sensibles, en appliquant la méthodologie suivante :



Au sein de la même société, un même métier pourra être classé différemment selon le périmètre considéré (établissement ou groupe d'établissements).

Cette cartographie fera au préalable l'objet d'une concertation avec le CCE/CSEC ou le CE/CSE de chaque société du Groupe ainsi qu'avec le Comité emploi des formats concernés, lorsqu'il existe.

Les cartographies consolidées au niveau du Groupe seront ensuite communiquées à l'Observatoire des métiers et des compétences.

Parallèlement, la Direction de chaque société établira un plan d'action visant à mettre en œuvre les dispositifs prévus par le présent accord et informera spécifiquement les salariés dont le métier a été classé comme étant sensible de la signification de ce classement et des mesures d'accompagnement à leur disposition.

Cette information sera délivrée par le manager direct du salarié ou par le manager RH de proximité, selon l'organisation de la société concernée.

### **3.2. EVOLUTION DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS EN COURS D'ANNEE**

La Direction de chaque société du Groupe pourra, de sa propre initiative ou à la demande de l'Observatoire des métiers et des compétences, et après concertation avec le CCE/CSEC ou le CE/CSE et, le cas échéant, le Comité Emploi, modifier en cours d'année la cartographie établie si cela apparaît nécessaire.

Toute modification ayant pour effet d'élargir ou de restreindre le périmètre des métiers sensibles sera portée à la connaissance des salariés concernés.

En outre, une nouvelle consolidation des cartographies sera réalisée et communiquée à l'Observatoire des métiers et des compétences.

### **3.3. CARTOGRAPHIE DES COMPETENCES TRANSVERSES AU NIVEAU GROUPE**

Une cartographie des grandes compétences métiers existant dans l'ensemble des sociétés du Groupe sera constituée, afin de disposer d'un cadre de mise en œuvre des mobilités inter-formats.

Ces grandes compétences seront formalisées et seront associées à des parcours de formation spécialement créés.

Ces parcours permettront d'accompagner les transitions professionnelles inter-formats.

Ils seront présentés et analysés dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des compétences.

Ils seront également communiqués aux salariés volontaires pour entrer dans un parcours de transition professionnelle.

## **4. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL**

### **4.1. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AUX STAGES**

Dans chaque société concernée, les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages sont négociées tous les 3 ans.

### **4.2. LES MOYENS POUR REDUIRE LE RECOURS AUX EMPLOIS PRECAIRES**

Dans chaque société concernée, les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit de contrats à durée indéterminée sont également négociés tous les 3 ans.



## CHAPITRE 2. LA GESTION PREVISIONNELLE DES COMPETENCES

---

### 1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle constitue un élément essentiel de l'accompagnement des salariés du Groupe.

Elle doit leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires aux évolutions prévisibles de leur emploi et joue un rôle clé dans le dispositif d'anticipation prévu par le présent accord.

En concertation avec les partenaires sociaux, le Groupe entend donc mettre en œuvre des moyens financiers et humains exceptionnels afin d'atteindre ces objectifs.

Dans le cadre de la GPEC, la formation doit permettre notamment à chaque salarié de :

- acquérir les bases de connaissances indispensables à l'exercice de son métier ;
- être soutenu le cas échéant par un dispositif en faveur de l'alphabétisation pour les salariés volontaires et pour lesquels des lacunes sont détectées ;
- favoriser son adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois et en particulier à la digitalisation ;
- développer ses compétences et acquérir une qualification plus élevée ;
- réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures ;
- favoriser la mobilité professionnelle.

Par ailleurs, les Parties entendent développer la création de dispositifs de formation multi-formats s'adressant à toutes les catégories de salariés, de l'employé sans qualification préalable au cadre dirigeant.

#### 1.1. UN ENGAGEMENT DE FORMATION EXCEPTIONNEL

Pour répondre aux enjeux visés ci-dessus, le Groupe entend s'appuyer sur des moyens financiers exceptionnels, et garantit l'engagement d'un budget de formation global de **100 millions d'euros** sur les trois prochaines années.

#### 1.2. LA CREATION D'UN « DROIT OUVERT » A LA FORMATION

Pendant la durée d'application du présent accord, tous les salariés du Groupe disposeront d'un droit de 14 heures de formation par année complète de travail effectif, porté à 28 heures pour les salariés occupant un métier sensible.

Ce droit est forfaitaire et indépendant du temps de travail des salariés.

Il s'ajoute aux dispositifs légaux en matière de formation professionnelle et notamment au Compte Personnel de Formation (« CPF »).

Les formations suivies à ce titre devront s'inscrire dans les grandes orientations de la formation professionnelle et les objectifs du plan de développement des compétences tels que visés ci-dessous.

Dans l'hypothèse où la demande du salarié serait refusée au motif que la formation demandée ne serait pas éligible à ce droit ouvert, celui-ci pourra saisir la commission formation du CCE/CSEC du format concerné, qui décidera en dernier ressort de la recevabilité de sa demande de formation.

Les commissions formation des CCE/CSEC examineront les dossiers des salariés concernés, préalablement anonymisés, une fois par trimestre.

L'Observatoire des métiers et des compétences sera chargé du suivi de cette mesure et un bilan semestriel de l'utilisation du droit ouvert lui sera transmis.

## **2. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES OBJECTIFS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION ET DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE**

Les Parties conviennent que, pour les trois années à venir, la formation doit être mise au service des grands enjeux de transformation de l'entreprise et de l'employabilité des salariés.

Dans cet objectif, les axes de formation suivants doivent être priorités, par le biais notamment des plans de développement de compétences des différentes sociétés du Groupe :

- **TRANSITION ALIMENTAIRE : Sensibiliser et former tous les salariés à la transition alimentaire au travers du programme *Act for food* et ses 9 engagements :**
  - Garantir le bio 100% français sur ses produits frais à marque Carrefour Bio
  - Bannir 100 substances controversées de tous les produits alimentaires Carrefour
  - Supprimer ou réduire l'utilisation des pesticides chimiques de ses filières végétales
  - Supprimer ou réduire les traitements antibiotiques en élevage
  - Garantir la transparence sur la traçabilité de ses produits grâce à la blockchain
  - Nourrir sans OGM les animaux d'élevage de ses filières
  - Doubler sa gamme végétarienne
  - Favoriser la biodiversité en proposant des fruits et légumes issus des semences paysannes
  - Garantir un choix de poissons certifiés pêche et aquaculture responsables

A titre d'exemple et pour l'ensemble des formats de Carrefour en France, pour l'année 2019, 21.500 salariés seront formés sur ces différents thèmes pour un budget de près de 1,6 million d'euros, correspondant aux seuls coûts pédagogiques.

- **METIERS (hors alimentaire) : Développer l'expertise des équipes sur l'ensemble de leur métier :**
  - Technique de vente AUDACE
  - Implantation textile
  - Les saisonniers bazar
  - Certiphyto
  - Recrutement

13 MHC  
18 / 107  
G

- Nouvelles technologies au secteur caisses

A titre d'exemple et pour l'ensemble des formats de Carrefour en France, pour l'année 2019, 32.000 salariés seront formés sur ces différents thèmes pour un budget de près de 4,4 millions d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques.

- **DIGITAL : Former au digital :**

- Le monde du digital
- Les applications Carrefour
- Les nouveaux outils Carrefour
- Les nouveaux comportements d'achat et de vente
- Les nouveaux services liés à la transformation digitale
- La e-réputation
- Les objets connectés et le mobile
- Les réseaux sociaux

A titre d'exemple et pour l'ensemble des formats de Carrefour en France, pour l'année 2019, 8.300 salariés seront formés sur ces différents thèmes pour un budget de près de 1 million d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques.

**Développer la culture digitale de tous les salariés :**

- Un portail au service du développement de la culture digitale des équipes, incluant de nombreuses formations e-learning en libre accès
- Le BUS digital pour former les salariés sur 7h

Pour l'année 2019, un effort spécifique sera organisé pour sensibiliser et former à la culture digitale les salariés du Groupe ne disposant d'aucun outil digital dans leur activité quotidienne professionnelle, et volontaires pour y participer.

Cette formation à la culture digitale sera destinée à réduire la fracture numérique, aider à la transformation des métiers, améliorer la relation client et développer l'employabilité des salariés en les familiarisant aux nouveaux outils connectés.

Le contenu et le calendrier de déploiement de cette action seront précisés dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des compétences.

- **LEADERSHIP : Développer une nouvelle posture de Leader avec de nouveaux repères indispensables pour performer collectivement :**

- Nouvelle culture/posture managériale
- Culture du feedback et amélioration permanente
- Management plus agile et plus collaboratif
- Permettre le droit à l'erreur et l'expérimentation

- Le mode de fonctionnement collectif où chacun sait ce qu'il a à faire, maîtrise son périmètre et connaît celui des autres... au service d'un objectif commun

A titre d'exemple et pour l'ensemble des formats de Carrefour en France, pour l'année 2019, 6.400 salariés seront formés sur ces différents thèmes pour un budget de près de 2,6 millions d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques.

- **FORMATIONS OBLIGATOIRES : Être acteur de son environnement en matière de sécurité et de santé au travail, et répondre à ses obligations légales :**

- Formation Santé, Sécurité au Travail
- Prévention incendie
- Formation CACES
- Formation Technique
- Formation Sureté
- Formation Sécurité

A titre d'exemple et pour l'ensemble des formats de Carrefour en France, pour l'année 2019, 40.300 salariés seront formés sur ces différents thèmes pour un budget de près de 4,6 millions d'euros correspondant aux seuls coûts pédagogiques.

### **3. LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **3.1. LES PARCOURS D'INTEGRATION**

L'accès à la formation dès le début du parcours professionnel est un facteur de réussite pour les nouveaux salariés. Il s'ajoute aux différentes modalités d'accompagnement mises en place au sein des sociétés pour assurer leur bonne intégration dans l'entreprise et leur métier.

L'accompagnement par la formation se réalise, selon les besoins identifiés par la société concernée, en ayant recours aux outils les plus adaptés, et notamment :

- les formations ciblées sur l'adaptation au poste de travail inscrites au plan de développement des compétences ;
- la mobilisation du Compte Personnel de Formation (« CPF ») par le salarié.

#### **3.2. LES DISPOSITIFS A DESTINATION DES SALARIES EN POSTE**

Le Groupe reconnaît la nécessité d'assurer l'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun et d'adapter les emplois aux évolutions technologiques et économiques.

Au cours de son parcours professionnel, le salarié pourra accéder à la formation professionnelle selon différentes modalités, et notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, du dispositif de reconversion ou promotion par alternance, et du CPF.

### **3.2.1. Le Plan de développement des compétences**

Ce plan annuel comprendra des actions de formation permettant d'accompagner les évolutions des métiers, et de favoriser le développement des compétences et la mobilité, en cohérence avec les grandes orientations visées ci-dessus.

Ces formations seront réalisées pendant le temps de travail, constitueront du temps de travail effectif et donneront lieu au maintien de la rémunération.

A titre exceptionnel et sur la base du volontariat, certaines formations pourront être, en tout ou partie, prises en dehors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par mois.

### **3.2.2. La Reconversion ou Promotion par Alternance (« RPA »)**

Ce dispositif se substitue aux périodes de professionnalisation et a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Il associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes publics ou privés de formation, soit par la société concernée et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relations avec les qualifications recherchées.

La RPA est un dispositif de formation en alternance, les actions d'apprentissage et celles éligibles au contrat de professionnalisation pouvant être suivies dans ce cadre.

Elle est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion à durée indéterminée, et vise particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Le Groupe souhaite utiliser ce nouveau dispositif dans le cadre des parcours de formation, notamment pour soutenir les mobilités professionnelles.

### **3.2.3. Le Certificat de Qualification Professionnelle (« CQP »)**

Pour les salariés volontaires, la Direction de chaque société concernée favorisera les démarches des salariés s'inscrivant dans un parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP ou CQPI) de la branche.

Le CQP est la reconnaissance, par un titre national, de l'acquisition d'une qualification spécifique. Le candidat suit un parcours de formation et est accompagné par un tuteur tout au long de son parcours. Ses compétences sont évaluées en continu par des examens intermédiaires et terminaux.

Il représente une opportunité de se professionnaliser et se qualifier au sein de l'entreprise.

Pour les salariés, l'obtention d'un CQP permet la reconnaissance et l'enrichissement de ses compétences, et avoir l'opportunité de diversifier son activité et d'être acteur de son parcours professionnel.

Le CQP renforce la professionnalisation, développe l'employabilité, favorise la détection de talents et permet d'anticiper les besoins dans les métiers en évolution.

Les CQP sont proposés par les sociétés du Groupe mettant en œuvre ce programme sur des qualifications déterminées et sont éligibles au CPF visé ci-dessous.

Un suivi du nombre de CQP engagés et réalisés sera présenté chaque année à l'Observatoire des métiers et des compétences. Ses remarques pourront éventuellement permettre de développer et améliorer le dispositif.

### **3.2.4. La Validation des Acquis de l'Expérience (« VAE »)**

La VAE est un processus qui permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Pour obtenir un diplôme, il faut d'abord identifier celui qui correspond le mieux à l'expérience professionnelle du salarié. Une demande est faite auprès de l'organisme certificateur qui le délivre, lequel se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat. Il est rappelé que le candidat doit justifier d'une expérience d'au moins 1 an en rapport direct avec la certification visée.

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

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

Pour cela, il doit élaborer un dossier individuel qu'il prépare lors d'un congé de validation des acquis de l'expérience de 24 heures de travail effectif par session d'évaluation (ou 3 jours ouvrés pour le personnel d'encadrement en forfait jours), consécutives ou non, pour réunir l'ensemble des preuves.

Le salarié désirant bénéficier du congé de validation des acquis de l'expérience doit envoyer une demande d'autorisation d'absence à son employeur, laquelle doit parvenir à ce dernier au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Cette demande doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, les dates, la nature et la durée des actions, ainsi que l'autorité ou l'organisme délivrant la certification.

La société employeur doit faire connaître par écrit au salarié, dans les 30 jours suivant la réception de sa demande, son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (dans la limite de 6 mois à compter de la demande).

Le salarié fait une demande individuelle de prise en charge par l'OPCO compétent du congé de validation et des formations éventuelles associées.

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

- frais pédagogiques : montant maximal de 3.500 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe, dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : le salarié continue à percevoir sa rémunération habituelle dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- le salarié peut mobiliser son CPF pour l'accompagnement à la VAE.

Une fiche technique détaillant le dispositif de VAE ainsi que la procédure interne applicable sera établie par la Direction et communiquée à l'Observatoire des métiers et des compétences.

### **3.2.5. Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences est un dispositif dont l'objectif est de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur à la société (choisi sur une liste établie par l'OPCO compétent), selon des étapes précises, le bilan de compétences peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou, à l'initiative du salarié, dans le cadre de son CPF.

Préalablement au bilan de compétences, une convention doit être signée entre le salarié, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'OPCO compétent.

Une fiche technique détaillant le dispositif du bilan de compétences ainsi que la procédure interne applicable sera établie par la Direction et communiquée à l'Observatoire des métiers et des compétences.

### **3.2.6. Le passeport formation**

La Direction du Groupe a mis en place un passeport formation commun pour les sociétés concernées par le présent accord au jour de sa signature. Il s'agit d'un outil qui permet de disposer d'un état des formations suivies par un salarié. Il permet au salarié de reconstituer sa propre carrière et le cas échéant de disposer d'un élément contribuant à la formalisation du rattachement des expériences acquises dans le cadre d'une VAE.

Un extrait du passeport formation sera remis aux salariés à leur demande, notamment lors de l'Entretien Compétences et Carrière. Une communication complémentaire sera faite sur ce point lors de la prochaine campagne ECC Employés 2019.

### 3.3. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF »)

Tout salarié bénéficie d'un CPF alimenté chaque année en euros (les heures de formation acquises au titre du CPF et du DIF au 31 décembre 2018 ayant été monétisées et les heures de formation acquises au titre du DIF étant mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020).

Le crédit de formation inscrit sur le compte demeure acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, le CPF étant attaché à la personne du salarié.

Le compte du salarié ayant effectué une durée du travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à la fin de cette année dans la limite d'un plafond, dont la valeur ne peut excéder 10 fois le montant annuel.

Les droits des salariés ayant effectué une durée du travail inférieure sont quant à eux calculés à due proportion de leur durée de travail.

Les périodes de suspension du contrat de travail suivantes sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée :

- congé de maternité / paternité / accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de soutien familial ;
- congé parental d'éducation ;
- absence liée à une maladie professionnelle ou à un accident du travail.

Si la formation dont souhaite bénéficier le salarié au titre du CPF doit se tenir en tout ou partie pendant son temps de travail, il devra au préalable demander une autorisation d'absence à la société employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à 60 jours calendaires (formation inférieure à 6 mois) ou 120 jours calendaires (formation de 6 mois ou plus).

À compter de la réception de la demande de formation formulée par le salarié, la société employeur disposera d'un délai de 30 jours calendaires pour y répondre, l'absence de réponse valant acceptation de la demande.

Peuvent être financées par le CPF toutes les actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (« RNCP ») ;
- les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique des certifications et des habilitations (« RSCH »).



Sont également éligibles :

- les actions de VAE ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules des groupes léger et lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, seul le crédit acquis au titre du compte d'engagement citoyen pouvant être mobilisé dans ce cas ;
- les actions de formation visant à changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle visées à l'article L. 6323-17-1 du Code du travail.

Tout salarié envisageant de mobiliser son CPF peut bénéficier d'informations, de conseils et d'un accompagnement auprès du conseil en évolution professionnelle, dont les coordonnées lui seront transmises sur demande écrite.

Les salariés occupant un métier sensible bénéficient d'une priorité pour réaliser une formation au titre du CPF pouvant concourir à développer leur employabilité.

Ces formations peuvent être suivies, à la demande du salarié, pendant son temps de travail et être rémunérées comme tel.

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

- des aménagements d'horaires de travail lui sont proposés ;
- une allocation d'heures complémentaires lui est octroyée. Cette allocation prend la forme d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération de référence du salarié. Ce complément n'est ni capitalisable, ni transférable.

Une fiche technique détaillant le dispositif du CPF ainsi que la procédure interne applicable sera établie par la Direction et communiquée à l'Observatoire des métiers et des compétences.

#### **3.4. LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (« CEP »)**

Les salariés ont la possibilité de recourir à un service gratuit de conseil délivré par Pôle Emploi, l'Apec, Cap Emploi, les missions locales, les OPCO et des opérateurs régionaux.

L'objectif de ce dispositif est d'accompagner les projets d'évolution professionnelle des salariés, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires concernés. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié, ainsi que les financements disponibles, et il facilite notamment le recours au CPF.

#### **4. LE TUTORAT COMME OUTIL DE VALORISATION DES COMPETENCES ET DE FORMATION**

L'organisation du transfert des compétences est très importante pour garantir la continuité des savoir-faire du Groupe. L'objectif est de développer une culture tutorale permettant de favoriser l'acquisition de compétences par les nouveaux salariés, transmises par les salariés ayant une expérience reconnue du métier.

La complémentarité des connaissances et expériences entre les générations favorise une rapide et meilleure intégration professionnelle des « nouveaux » salariés, et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel. Cette démarche de tutorat est menée en cohérence avec les dispositions prévues au sein des accords signés ou plans d'action existants au sein des différentes sociétés du Groupe.

Afin de garantir un tutorat de qualité pour les nouveaux entrants et une perspective professionnelle pour les tuteurs, une formation au tutorat sera dispensée afin de développer leurs qualités pédagogiques.

Il est rappelé que la démarche de tutorat repose sur le volontariat.

#### **5. LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE**

Le Groupe s'engage à poursuivre sa politique volontariste en matière d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle en partenariat avec de nombreux CFA et écoles principalement pour nos métiers de bouche et nos postes d'encadrement en magasin sur tout le territoire. L'alternance permet à des jeunes de pouvoir bénéficier des connaissances et compétences professionnelles du Groupe, compléter et enrichir leur cursus scolaire par une première expérience reconnue et valorisée, et à l'entreprise d'intégrer une partie de ces jeunes au sein du Groupe.

L'alternance, au travers du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage, favorise une intégration progressive du salarié en lui permettant d'acquérir un ensemble de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

Carrefour a développé un dispositif complet de communication en lien avec l'emploi et fait rayonner l'alternance à travers ses différents réseaux sociaux Carrefour Recrute et des événements valorisant nos apprentis tels que le concours du meilleur apprenti.

Carrefour a également une page dédiée sur son site « [recrute.carrefour.fr](http://recrute.carrefour.fr) » permettant aux candidats externes de s'informer et de candidater à nos offres.

### **CHAPITRE 3. LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES**

---

La gestion prévisionnelle des carrières permet d'accompagner et d'organiser le parcours professionnel des salariés.

Le présent accord prévoit des mesures et des outils qui pourront être mobilisés par les salariés dans le cadre de leur démarche d'évolution professionnelle à court ou moyen terme.

## 1. LES OUTILS DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES

### 1.1. L'ENTRETIEN COMPETENCES ET CARRIERE (« ECC »)

L'entretien est un moment privilégié d'échange et d'écoute pour faire le point sur les compétences du salarié, son parcours professionnel, et envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

L'entretien est composé de deux parties, l'une portant sur la performance et l'autre sur le développement professionnel.

Pour les **cadres et agents de maîtrise**, l'entretien se décompose comme suit :

#### **PARTIE 1** : entretien de performance

- évaluer les actions réalisées au cours de l'année précédente ;
- mesurer le degré de performance du salarié ;
- envisager les perspectives et objectifs pour l'année à venir.

#### **PARTIE 2** : entretien de développement professionnel

- repérer les points forts et les points de développement ;
- faire le point sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la charge de travail du salarié ;
- échanger et définir son projet professionnel à court et à moyen/long terme, ses souhaits de mobilité et d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification professionnelle et d'emploi, informer le salarié sur la VAE, l'activation du CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle ;
- définir un plan de développement personnel adapté à son projet professionnel (formations, etc.).

Pour les **employés**, il se décompose comme suit :

#### **PARTIE 1** : entretien de performance

- analyser l'année écoulée et préparer l'année à venir.

#### **PARTIE 2** : entretien de développement professionnel

- apprécier les compétences professionnelles en s'appuyant sur des savoir-faire observables et objectifs ;
- faire un point sur les possibles évolutions de connaissances, de compétences, de maîtrise du métier, le parcours professionnel et la formation ;
- donner l'opportunité au salarié d'émettre des observations ou des idées utiles sur le plan professionnel et en rapport avec son travail au quotidien ;
- échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle et/ou de mobilité professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi et informer le salarié sur la VAE, l'activation du CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

Les échanges intervenus au cours de cet entretien sont formalisés par un compte-rendu, dont une copie doit être remise au salarié.

L'Appli Carrière est l'outil privilégié pour préparer l'entretien, accéder aux compte-rendu formalisés et les partager.

A l'issue de l'entretien de développement professionnel, le salarié est informé de la possibilité de bénéficier d'un temps supplémentaire de discussion sur ses souhaits d'évolution et/ou de mobilité professionnelle, dans le cadre d'un entretien de transition professionnelle (cf. § 1.4 ci-dessous).

## **1.2. LE BILAN PROFESSIONNEL RECAPITULATIF TOUS LES 6 ANS**

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est dressé à l'occasion de l'entretien individuel annuel, afin de vérifier s'il a bénéficié des entretiens de développement professionnel visés ci-dessus et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens de développement professionnel et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail, son CPF est abondé par son employeur.

Le bilan est formalisé par un compte-rendu, dont une copie est remise au salarié.

## **1.3. LE ROLE SOCIAL DE L'ENCADREMENT**

Dans le contexte de transformation sociale du Groupe, les Parties ont souhaité soutenir le rôle social de l'encadrement, afin que ses membres (managers, responsables, directeurs, etc.) contribuent, à leur niveau respectif, au développement professionnel de leurs équipes et accompagnent au mieux les besoins de changement de l'entreprise.

Le terme de « Manager » utilisé ci-dessous est un terme générique qui vise tous les membres de l'encadrement de l'entreprise.

### **1.3.1. Le Manager, acteur central de la GPEC de son équipe**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la GPEC, le Manager a pour mission d'accompagner le développement professionnel des salariés de son équipe.

A ce titre :

- il tient les Entretiens Compétences et Carrière des salariés et en assure le suivi en lien avec les relais ressources humaines de son périmètre ;

- il veille, au-delà des entretiens, à organiser des temps d'échanges informels réguliers avec les salariés de son équipe ;
- il identifie les besoins d'adaptation des compétences des salariés et les transmet à son relais ressources humaines pour préparer leur formation ;
- il s'assure de la mise en place des actions de formation et de développement au sein de son équipe ;
- il accompagne et soutient les initiatives de mobilité de son équipe.

Il pourra être accompagné par les référents mobilités de son format pour mener à bien ces actions.

### **1.3.2. Le Manager, acteur de la communication du changement**

Les Parties entendent conférer un rôle clé au Manager dans l'accompagnement de la transformation sociale du Groupe.

A ce titre, le Manager :

- communique régulièrement sur les projets du Groupe et leurs impacts sur son périmètre ;
- veille à la bonne compréhension de son équipe ;
- répond aux questions et/ou recherche les réponses auprès des interlocuteurs adéquats.

### **1.3.3. Les moyens mis à disposition du Manager**

Dans le cadre de leurs missions, les Managers seront accompagnés et formés sur les dispositifs et mesures prévus par le présent accord.

Des modules de formation relatifs aux enjeux d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences seront par ailleurs déployés.

Afin d'impliquer tous les acteurs hiérarchiques de l'entreprise dans l'accompagnement de sa transformation, au moins un objectif managérial sera systématiquement prévu pour chaque Manager et évalué avec son N+1 dans le cadre de son évaluation annuelle (ECC).

## **1.4. L'ENTRETIEN DE TRANSITION PROFESSIONNELLE**

A l'issue de l'entretien de développement professionnel (cf. § 1.1 ci-dessus), le salarié pourra demander à bénéficier d'un entretien de transition professionnelle.

Cet entretien sera mené par les référents mobilité régionaux ou locaux de la Cellule de mobilité permanente visée ci-dessous.

Il constitue le point de départ de la démarche de transition professionnelle du salarié, que celui-ci envisage un changement de métier, de lieu de travail, d'entité, de format, ou un départ en congé de fin de carrière ou en mobilité externe.

3 MHC  
29 / 107  
M

Il permettra au salarié d'échanger avec les référents mobilités sur ses souhaits de transition professionnelle et d'être informé sur les dispositifs dont il peut bénéficier dans le cadre du présent accord.

La Direction des Ressources Humaines présentera les modalités précises de mise en œuvre de cet entretien à l'Observatoire des métiers et des compétences.

## **1.5. LA CELLULE DE MOBILITE PERMANENTE**

Les Parties entendent privilégier la mobilité des salariés sous toutes leurs formes, afin d'accompagner la transformation du Groupe et de développer l'employabilité des salariés.

Afin d'assurer l'effectivité de cette politique de mobilité et la qualité de l'accompagnement des salariés, les Parties conviennent de créer une Cellule de mobilité permanente, disposant des compétences et des outils appropriés.

Son accès repose entièrement sur le volontariat.

### **1.5.1. Missions**

La Cellule de mobilité permanente a pour principales missions :

- d'informer les salariés sur les dispositifs de mobilité mis en place dans le cadre du présent accord, notamment dans le cadre de l'entretien de transition professionnelle ;
- d'accompagner les salariés souhaitant bénéficier du CFC GPEC (cf. ci-dessus) ;
- d'assister les salariés dans leurs démarches de mobilité interne (cf. Volets 1 et 2), en les aidant notamment à identifier les postes accessibles, cibler leurs besoins de formation et préparer leur dossier de candidature ;
- d'examiner les candidatures des salariés à la mobilité interne ;
- et d'accompagner les salariés sensibles dans leurs démarches de mobilité externe (cf. Volet 2) avec l'aide d'un cabinet d'accompagnement externe, en les aidant à construire leur projet professionnel.

### **1.5.2. Organisation et fonctionnement**

La Cellule de mobilité permanente est rattachée à la Direction Emploi, Recrutement et Mobilité du Groupe.

Elle est mise en place au niveau national, et s'appuie, pour mener à bien sa mission et favoriser son accessibilité, sur des antennes locales.

La Cellule et ses antennes sont animées par des référents mobilité, interlocuteurs directs et privilégiés des salariés et garants de l'effectivité de leur démarche.

Ces référents assurent les missions de la Cellule, en animant la Cellule nationale et ses antennes, en organisant des réunions d'information, en tenant des permanences ouvertes aux salariés et en les recevant sur rendez-vous.

Les référents mobilité tiennent confidentielles toutes les informations qui seront portées à leur connaissance par les salariés, et notamment leurs projets de candidature et autres projets professionnels, dans les conditions visées aux Volets 1 et 2.

## **2. LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES SPECIFIQUES**

### **2.1. LA CARRIERE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP**

Une attention particulière sera portée aux salariés en situation de handicap, c'est-à-dire aux salariés reconnus comme travailleurs handicapés (« RQTH »), aux salariés invalides et aux salariés ayant des restrictions médicales dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces salariés bénéficieront notamment d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par :

- un allongement de la durée de leur congé de mobilité, portée à 12 mois au lieu de 9 (cf. Volet 2) ;
- un allongement de la durée de leur congé de reclassement volontaire, portée à 9 mois au lieu de 6 (cf. Volet 3) ;
- et un allongement de la durée de leur congé de reclassement en cas de départ contraint, portée à 9 mois au lieu de 6 ou 7, selon le cas (cf. Volet 3).

### **2.2. LA CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX**

Un accord portant sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical a été conclu le 7 juillet 2017 au sein du Groupe.

Les Parties réaffirment leur attachement à cet accord, ainsi qu'aux principes et aux mesures qu'il prévoit.

Un groupe de travail paritaire et inter-format est d'ores et déjà mis en place dans le but de constituer le référentiel de compétences qui servira de base pour les entretiens prévus dans l'accord sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical. Il permettra également d'accompagner l'évolution professionnelle de ces derniers.

### **2.3. LA CARRIERE DES FEMMES ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Selon les politiques Carrefour, « La pérennité, l'indépendance et la croissance régulière de Carrefour sont fondées sur le travail des femmes et des hommes ».

Les Parties ont souhaité rappeler, dans le cadre du présent accord, leur attachement au respect d'une stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant lors de l'embauche, qu'au cours de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

Toutes les sociétés du Groupe ont engagé des négociations en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces accords incluent des engagements sur la mixité des recrutements, l'équilibre vie personnelle et professionnelle, l'égalité d'accès à la formation, aux postes d'encadrement, l'égalité de traitement en matière de rémunération et de gestion de carrière.

Si Carrefour est une entreprise très féminisée, les femmes restent toutefois sous-représentées au sein des postes à responsabilité.

L'un des objectifs majeurs du Groupe est ainsi de parvenir à une représentation plus importante, et idéalement paritaire, des salariées à tous les niveaux de responsabilités.

Afin de parvenir à ces objectifs, le Groupe a notamment :

- lancé le programme « Women Leaders », portant l'ambition du Groupe en matière de mixité, et destiné à promouvoir activement la place des femmes dans l'entreprise ;
- lancé un programme de *mentoring*, visant à promouvoir la mixité professionnelle et encourager les femmes à accéder à des postes à responsabilités, en étant accompagnées par des dirigeants de l'entreprise ;
- créé le réseau Carrefour'Elles, réunissant des salariées occupant des postes de directrices à fortes responsabilités en France (directrices, senior directrices, graduates dirigeants) pour accéder notamment à des interventions et débats privilégiés ;
- établi un catalogue de formations spécifiques pour les salariées, notamment quant à la gestion de carrière au retour d'un congé maternité, au développement personnel, au leadership, etc. ;
- poursuivi le programme Graduate largement ouvert aux femmes.
- mis en place une formation de sensibilisation à l'égalité des chances ("Tous acteurs de l'égalité des chances") et diversité mais avec une partie Egalité professionnelle Femme/Homme.

Enfin Carrefour est engagé depuis 2018 pour mettre fin aux violences faites aux femmes en tant que membre de l'initiative européenne CEASE et du réseau 1in3women piloté en France par la fondation FACE

#### **2.4. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS AGÉS DE 50 ANS ET PLUS**

Les Parties conviennent d'accorder une attention particulière aux salariés âgés de 50 ans et plus, en prévoyant :

- à destination de tous ces salariés, des mesures accompagnant leur seconde partie de carrière ;
- et à destination des salariés proches de la retraite, un dispositif de congé de fin de carrière avantageux.

Elles rappellent par ailleurs le principe de non-discrimination du fait de l'âge tant dans l'accès à l'emploi, l'accès à la formation, l'évolution professionnelle, la rémunération ainsi que dans tous les aspects liés au déroulement de carrière.



#### **2.4.1. La seconde partie de carrière**

##### **A. LA FORMATION**

Lors de l'élaboration des plans de développement des compétences, une attention particulière sera portée à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus.

##### **B. LA TRANSMISSION DES COMPETENCES**

Les tuteurs seront en priorité sélectionnés parmi les salariés âgés de 50 ans et plus.

##### **C. LE BILAN DE COMPETENCES**

Les salariés âgés de 50 ans et plus pourront bénéficier, à leur demande, d'un bilan de compétences financé par la société employeur et pouvant être réalisé à concurrence de 24 heures (ou 3 jours ouvrés pour le personnel d'encadrement en forfait jours), sur le temps de travail.

Ce bilan fera l'objet d'une convention avec un organisme agréé choisi et payé par la société.

La demande de bilan pourra être renouvelée tous les 5 ans.

Si le salarié le souhaite, il pourra remettre la synthèse de son bilan de compétences à la Direction des Ressources Humaines de la société qui l'emploie. Au vu de cette synthèse, et en fonction des possibilités du Groupe et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé sera élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les 18 mois suivant le bilan de compétences.

#### **2.4.2. Les mesures d'accompagnement renforcées en cas de départ de l'entreprise**

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront notamment d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par :

- un allongement de la durée de leur congé de mobilité, portée à 12 mois au lieu de 9 (cf. Volet 2);
- un allongement de la durée de leur congé de reclassement volontaire, portée à 9 mois au lieu de 6 (cf. Volet 3) ;
- et un allongement de la durée de leur congé de reclassement en cas de départ contraint, portée à 9 mois au lieu de 6 ou 7, selon le cas (cf. Volet 3).

#### **2.4.3. Le congé de fin de carrière « GPEC »**

Les Parties sont convenues d'instaurer un dispositif de congé de fin de carrière (dit « CFC GPEC ») permanent et avantageux, permettant aux salariés d'être totalement dispensés d'activité jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement.

La mise en œuvre effective de ce dispositif ne pourra toutefois intervenir qu'à condition d'être décidée localement :

- soit par décision unilatérale de la Direction d'un format ou d'une société du Groupe, prise après information et consultation du CCE/CSEC ou, selon le cas, du CE/CSE de la ou des sociétés concernées ; dans ce cas, la décision reprendra en intégralité les dispositions du présent chapitre et fixera la durée d'application du dispositif ;
- soit par accord collectif, s'il s'avère que les dispositions du présent chapitre doivent être adaptées à la situation particulière du format ou de la société concerné.

#### A. LES SALARIES ELIGIBLES

Le CFC GPEC est ouvert, sur la base du volontariat, aux salariés répondant aux conditions suivantes :

- ne pas appartenir à un métier en développement ;
- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe ; étant précisé que les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) devront pour leur part justifier à cette même date d'une ancienneté minimale de 6 ans au sein du Groupe ;
- 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 et suivants du Code du travail ;
- ne pas avoir candidaté dans le cadre d'un autre dispositif de Congé de fin de carrière ;
- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein<sup>1</sup> au plus tard dans un délai de **30 mois** suivant la date d'entrée en CFC GPEC (telle que définie au § D. ci-après) ;
- 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<sup>1</sup> (cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord).

#### B. LES CANDIDATURES

- L'information sur les droits à la retraite

Les salariés intéressés par un départ en CFC GPEC peuvent bénéficier de l'aide de la Cellule de mobilité permanente pour déterminer leurs droits à la retraite et préparer leur dossier de candidature.

---

<sup>1</sup> Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée, notamment dans le cadre du dispositif « carrières longues » (CSS, art. L.351-1-1).

- Le dépôt des candidatures

Le salarié souhaitant bénéficier du CFC GPEC doit déposer son formulaire de candidature contre récépissé auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Société qui l'emploie, accompagnée d'un relevé de carrière de l'assurance vieillesse. Un formulaire type est mis à disposition des salariés à cette fin.

### C. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES

Le salarié est informé par écrit de la suite donnée à sa candidature par lettre recommandée avec AR ou remis en main propre, dans un délai de 45 jours maximum suivant le dépôt de sa candidature.

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

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

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours ouvrés pour retourner un exemplaire de cet avenant et de ce formulaire approuvés et signés à la Direction des Ressources Humaines de la Société qui l'emploie.

En cas de refus de la candidature, les motifs de celui-ci sont précisés au salarié par écrit.

### D. LA DATE D'ENTREE EN CFC GPEC

La date d'entrée en CFC GPEC correspond à la date à partir de laquelle le salarié est dispensé d'exercer son activité tout en bénéficiant de l'allocation de remplacement visée ci-dessous.

Sauf accord contraire du salarié et de son responsable hiérarchique, elle intervient à l'expiration d'une durée égale au préavis de licenciement, courant à compter de la date de réception de la validation de sa candidature.

En tout état de cause elle ne pourra être 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.

### E. L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT

- Montant de l'allocation

Les salariés en CFC GPEC bénéficient d'une allocation de remplacement mensuelle brute égale à **75 % du Salaire plein tarif<sup>2</sup>**.

---

<sup>2</sup> Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13<sup>ème</sup> mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère 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 CFC GPEC, le Salaire plein tarif sera apprécié sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Les salariés actuellement bénéficiaires d'un dispositif conventionnel d'accompagnement de fin de carrière peuvent demander le bénéfice de cette mesure de reconstitution du salaire de référence sur les 12 mois précédant leur entrée dans ce dispositif.

- Modalités et durée de versement de l'allocation

L'allocation de remplacement est versée mensuellement :

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

En tout état de cause la durée de versement de l'allocation ne peut excéder une durée de 30 mois.

- Régime social et fiscal de l'allocation

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

## F. LE STATUT SOCIAL PENDANT LE CFC GPEC

- La suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu à compter de l'entrée en CFC GPEC, jusqu'à ce que ce congé prenne fin dans les conditions décrites ci-après.

Les bénéficiaires du CFC GPEC conservent donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à la société qui les emploie et inscrits à l'effectif pour la durée de ce congé.

- Les régimes de retraite

Afin d'éviter que le départ en CFC GPEC n'entraîne une diminution de la base de calcul 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** »).

La part de cotisations assises sur l'allocation de remplacement sera supportée par le salarié et sa société d'appartenance selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité. En revanche, la part de cotisations assise sur la différence entre le Salaire d'activité et l'allocation de remplacement sera entièrement prise en charge par la société d'appartenance.

- Le régime de prévoyance-santé

Les salariés en CFC GPEC continuent 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 sont 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.

- Le PEG/PERCO

Les salariés en CFC GPEC continuent également de bénéficier du PEG et du PERCO dans les mêmes conditions que les autres salariés.

- Les congés payés

A défaut de travail effectif, la période de CFC GPEC n'ouvre pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

#### G. LE DEPART EN RETRAITE AU TERME DU CFC GPEC ET INDEMNITE DE DEPART

Le CFC GPEC et le contrat de travail du salarié prennent fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date d'entrée en retraite, laquelle doit intervenir dès que le salarié est en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

Le salarié doit 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 perçoit alors son solde de tout compte incluant l'indemnité de rupture égale :

- au montant de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective de la société d'appartenance du salarié (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord) ;
- auquel s'ajoute 12 mois de Salaire plein tarif<sup>3</sup>.

Cette indemnité est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant le CFC GPEC sur base du Salaire plein tarif retenu pour le calcul de l'allocation de remplacement.

Elle sera soumise à charges sociales et à impôts dans les mêmes conditions qu'une indemnité de départ volontaire en retraite.

#### H. 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 CFC GPEC, des négociations s'engageront dans les meilleurs délais en vue de discuter de cette situation et déterminer les éventuelles mesures d'adaptation.

---

<sup>3</sup> Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13<sup>ème</sup> mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

## VOLET 1

### **L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE A DESTINATION DE TOUS LES METIERS**

Afin de prévenir et d'anticiper les évolutions de compétences et les changements de métiers dans le contexte de transformation décrit en préambule, les Parties sont convenues d'ouvrir largement la mobilité interne aux salariés du Groupe, en l'assortissant de mesures d'accompagnement significatives.

Les Parties entendent ainsi promouvoir la mobilité professionnelle des salariés, encourager le développement de carrières longues au sein du Groupe, et accompagner la transformation progressive de ce dernier.

Elles rappellent que tous les dispositifs prévus au présent Volet reposent sur le volontariat des salariés.

#### **CHAPITRE 1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE**

---

La mobilité interne est ouverte à tous les salariés volontaires du Groupe, à la seule condition qu'ils soient dans leur poste et en CDI depuis 2 ans (sauf accord de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée sur des durées inférieures).

#### **CHAPITRE 2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT**

---

##### **1. UN SITE D'INFORMATION : « *enviedebouger.carrefour.fr* »**

Cet outil a pour objectif de faire vivre les valeurs et les politiques du Groupe en facilitant les recrutements, la mobilité et les reclassements, et en faisant de la diversité des métiers du Groupe un atout pour la gestion des carrières.

Chaque salarié bénéficie d'un accès personnalisé au site « *enviedebouger.carrefour.fr* » (identifiant et mot de passe communiqués sur le bulletin de paie ou, le cas échéant, identiques aux codes d'accès à l'intranet Carrefour).

Les sociétés ayant de nombreux postes à pourvoir mettent en place tous les moyens nécessaires et adaptés pour faire connaître leurs besoins.

Le site permet notamment au salarié de :

- *S'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité* : Des fiches en ligne reprennent, pour les principaux emplois type identifiés au sein du Groupe, les sociétés ou enseignes d'appartenance, les missions, les compétences et l'environnement du poste. Ces fiches permettent notamment

13 MHC  
38/107

5

aux salariés, avec l'éclairage de la Cellule de mobilité permanente, d'envisager l'éventualité d'évoluer vers un autre emploi et, le cas échéant, d'identifier les compétences à développer.

- Postuler directement à des postes disponibles au sein du groupe : Le site est destiné à l'information des salariés quant aux postes disponibles au sein des entités du Groupe et quant aux conditions requises pour les occuper. Tout salarié peut ainsi être acteur de sa mobilité. À compétences égales, un collaborateur interne en CDI est prioritaire par rapport à un candidat externe, pour une proposition de poste. Chaque souhait exprimé sera étudié, sur la base de critères objectifs et non discriminants.
- Demander à recevoir une alerte sur les postes recherchés : Un système d'alerte informe le salarié par email de l'ouverture des postes correspondant à sa recherche.
- S'informer sur les parcours de transition professionnelle au sein de sa société et du Groupe.

## **2. L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA CELLULE DE MOBILITE PERMANENTE**

Les salariés volontaires pourront se rapprocher de la Cellule de mobilité permanente visée au chapitre 3 (§ 1.5) de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières ».

Cette Cellule disposera des moyens nécessaires pour les informer sur le dispositif de mobilité interne, les orienter puis les suivre dans leurs démarches.

Dans ce cadre, la Cellule garantira la pleine confidentialité des informations qui lui seront confiées et des projets de candidature des salariés, jusqu'à l'organisation de l'entretien visé au § 2 du Chapitre 3 du présent Volet.

## **CHAPITRE 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE MOBILITE INTERNE**

---

### **1. LA CANDIDATURE A LA MOBILITE INTERNE**

Sous réserve des conditions d'éligibilité visées ci-dessus, tous les salariés intéressés par une mobilité interne sur un poste identifié pourront postuler directement sur les postes disponibles *via* le site « [enviedebouger.fr](http://enviedebouger.fr) » ; étant précisé que les postes recensés sur le site ne sont réservés à la mobilité interne que pendant une durée limitée (15 jours pour les postes « exploitation » et 21 jours pour les postes « siège »).

### **2. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES**

Les candidatures seront examinées par la Cellule de mobilité permanente.

La Cellule vérifiera si le candidat répond aux conditions d'éligibilité visées ci-dessus et si le poste est toujours disponible puis, dans l'affirmative, prendra attache avec le site recruteur pour organiser un entretien avec le manager ou le chargé des ressources humaines du site.

Au terme de cet entretien, le manager ou le chargé des ressources humaines validera ou non la candidature du salarié.

En cas de refus de candidature, et quelle qu'en soit la raison, une réponse motivée sera adressée au candidat concerné par la dernière personne l'ayant reçu en entretien. Au surplus, le salarié pourra à sa demande bénéficier d'un entretien individuel avec la Cellule de mobilité permanente.

En cas de candidatures multiples sur le même poste, la priorité sera donnée au salarié disposant des compétences les plus proches du poste. A compétences égales, les candidatures des salariés occupant des métiers sensibles seront privilégiées.

### **3. LA PERIODE DE DECOUVERTE**

Suite à la validation de sa mobilité interne, le salarié pourra demander à découvrir le nouveau métier envisagé par le biais d'une période de découverte d'une durée maximale de 3 jours.

Il sera accompagné pendant cette période d'un tuteur ou d'un garant, désigné pour l'occasion.

Les frais afférents seront pris en charge par la société d'origine dans la limite des barèmes applicables au sein du Groupe.

### **4. LA FORMALISATION DE LA MOBILITE INTERNE**

Une fois la candidature validée, et sous réserve de l'issue de la période de découverte, la mobilité interne sera formalisée dans les conditions suivantes :

- la mobilité au sein de la même société sera formalisée par un avenant au contrat de travail ;
- la mobilité au sein d'une société différente du Groupe sera formalisée par la signature d'un nouveau contrat de travail avec la société d'accueil aux conditions applicables dans cette dernière, notamment en matière de statut collectif.

Une reprise de l'ancienneté acquise au sein du Groupe est garantie à chaque salarié bénéficiant d'une mobilité interne.

## **CHAPITRE 4. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE**

---

Les salariés dont la mobilité interne a été validée pourront bénéficier des mesures suivantes :

### **1. LA FORMATION**

Des formations pourront être octroyées aux salariés selon leur projet de mobilité, dans la limite des budgets définis ci-dessous.



### 1.1. LA FORMATION D'ADAPTATION

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique, effectuée sur le nouveau lieu et poste de travail, d'une durée maximale de 12 semaines.

Cette formation sera effectuée pendant le temps de travail et sera prise en charge intégralement par la Société d'origine.

Elle pourra être complétée d'une formation théorique, permettant au salarié d'acquérir un complément de compétences ou de maîtriser de nouvelles méthodes de travail indispensables à une intégration réussie.

Dans ce cas, les frais de formation seront pris en charge par la société d'origine selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de **2.000 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

### 1.2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant aux salariés d'acquérir les compétences requises pour accéder à leur nouveau métier.

Les frais de formation seront pris en charge par la Société d'origine selon le barème suivant :

- frais pédagogique : montant maximal de **4.000 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de sa formation.

### 1.3. LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification permettant aux salariés d'exercer leur nouveau métier et entrant dans l'une des catégories suivantes :

- diplôme ou titre de qualification reconnu sur le plan national ou professionnel ;
- diplôme ou titre de qualification, non reconnu sur le plan national, mais ayant une durée minimale de 500 heures, en vertu du référentiel pédagogique de l'organisme de formation.

Dans le cadre de ces actions, les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de **7.000 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de sa formation.

## **2. LA PERIODE D'ADAPTATION**

Une période d'adaptation sur le nouveau poste sera mise en place afin de permettre aux deux parties d'apprécier l'adéquation du poste aux souhaits et compétences du salarié.

Durant cette période, le salarié restera rattaché administrativement à sa société d'origine et conservera sa rémunération et son statut social.

Cette période débutera à la date de prise de poste. Sa durée sera indiquée dans l'avenant ou la convention tripartite formalisant la mobilité, au regard du statut du salarié dans le cadre de sa nouvelle fonction : 2 mois pour les employés et agents de maîtrise, 3 mois pour les cadres.

Au terme de cette période d'adaptation, un entretien sera organisé par la Cellule de mobilité permanente, afin de permettre aux deux parties de confirmer leur décision ou de se rétracter. La société d'origine sera tenue informée de la décision prise par les parties.

En cas de rétractation, le salarié réintégrera un poste équivalent au sein de l'établissement d'origine et pourra se voir proposer un autre poste dans le cadre de la mobilité interne.

## VOLET 2

### **L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE AU BENEFICE DES SALARIES OCCUPANT DES METIERS SENSIBLES**

Dans le contexte de transformation décrit en préambule, les Parties sont convenues de renforcer l'accompagnement des salariés occupant un métier sensible afin de traiter en amont les évolutions importantes des emplois et des métiers et d'éviter, autant que possible, la mise en place de restructurations ponctuelles s'accompagnant de plans de départs.

Les Parties entendent ainsi :

- faciliter la mobilité interne des salariés occupant un métier sensible, en renforçant les mesures d'accompagnement applicables (**Chapitre 1**) ;
- et offrir une solution de transition sécurisée aux salariés occupant un métier sensible, et souhaitant poursuivre leur parcours professionnel en dehors du Groupe (**Chapitre 2**).

Les Parties rappellent que tous les dispositifs prévus au présent Volet reposent sur le volontariat des salariés.

#### **CHAPITRE 1. LES MESURES SPECIFIQUES DE MOBILITE INTERNE**

---

Les salariés occupant un métier sensible peuvent se porter candidat à la mobilité interne dans les mêmes conditions que les autres salariés du Groupe.

Leurs candidatures sont examinées, validées et formalisées selon la même procédure.

Ils bénéficient en outre de l'ensemble des moyens d'information et des mesures d'accompagnement prévues par le Volet 1 **sans condition d'ancienneté**, ainsi que d'une priorité en cas de candidature multiple sur le même poste (cf. Volet 1, Chapitre 3, § 2.).

Au surplus, les Parties sont convenues de renforcer les mesures d'accompagnement qui leurs sont applicables, afin de favoriser leur mobilité sur des emplois qui ne sont pas sensibles.

Ces mesures et leurs modalités d'application sont listées ci-dessous :

## 1. L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMUNERATION

Dans l'hypothèse où le nouveau poste du salarié entraînerait une baisse de son Salaire plein tarif<sup>4</sup> à temps de travail équivalent, la Société d'origine lui accordera une indemnité destinée à compenser sur 24 mois le différentiel de salaire entre son ancien Salaire plein tarif et son nouveau Salaire plein tarif accordé pour ce poste au sein de la société d'accueil.

Cette indemnité différentielle fera l'objet de quatre versements, chaque versement intervenant au terme de chaque semestre écoulé. Les premier et troisième versements seront calculés sur la base d'un nouveau Salaire plein tarif prévisionnel. Le cas échéant, ils feront l'objet d'une régularisation lorsque le nouveau Salaire plein tarif réel sera connu.

## 2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les mesures d'accompagnement suivantes seront prises en charge par la Société d'origine sur la base des règles et barèmes en vigueur au sein du Groupe.

Elles ne seront versées qu'en cas de mobilité vers :

- un poste situé à plus de 30 km aller simple du domicile du salarié et entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
- ou un poste situé à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, et entraînant un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien<sup>5</sup>.

Ces mesures ne se cumulent pas avec les mesures pouvant être prévues par chaque société dans le cadre de la mobilité liée à la gestion habituelle des carrières ; seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

Elles viennent en complément des prestations versées dans le cadre du 1% Logement (Loca-Pass et Mobili-Pass).

### 2.1. LE VOYAGE DE RECONNAISSANCE

Le salarié dont la candidature a été validée pourra demander, avant toute formalisation de sa mobilité, à bénéficier :

- de 3 jours de congés exceptionnels rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil ;
- et de la prise en charge des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement pour lui-même et son conjoint<sup>6</sup> pendant cette durée.

---

<sup>4</sup> Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13<sup>ème</sup> mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

<sup>5</sup> Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

<sup>6</sup> Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement

## **2.2. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DURANT LA PERIODE D'ADAPTATION**

Durant la période d'adaptation, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié sur le site d'accueil seront pris en charge par la société d'origine dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et selon les modalités suivantes :

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

## **2.3. LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE SANS DEMENAGEMENT**

### **2.3.1. La prise en charge du coût supplémentaire de transport**

Le salarié bénéficiera, sur justificatifs, d'une prise en charge des coûts supplémentaires de transport dans la limite de 100 km sur la base d'un aller/retour quotidien pendant une période maximale de 12 mois (sur la base de la procédure applicable au sein du Groupe).

Cette disposition concerne également la prise en charge du coût supplémentaire de l'abonnement à un transport collectif.

### **2.3.2. L'indemnité de mobilité sans déménagement**

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation), le salarié bénéficiera d'une indemnité de mobilité d'un montant brut d'un mois de salaire de base.

Elle sera versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective (après la période d'adaptation) et pour moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant au sein des sociétés d'origine ou d'accueil et destinés à accompagner ou inciter la mobilité interne (prime de mobilité, etc.), seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

## **2.4. LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE AVEC DEMENAGEMENT**

Les mesures prévues ci-après ne seront accordées qu'à condition :

- que le déménagement ait pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail et intervienne dans les 12 mois suivant la date de sa mobilité interne effective, c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation ;
- que le salarié n'ait pas bénéficié d'une des mesures prévues en cas de mobilité interne définitive sans déménagement.

#### **2.4.1. L'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%) seront sollicités.

Par ailleurs, la société d'origine proposera 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 bénéficiera de :

- 2 jours de congés exceptionnels rémunérés ;
- la prise en charge des frais de transport et d'hébergement du conjoint<sup>7</sup> et éventuellement des enfants à charge au sens fiscal, remboursés sur justificatifs, dans la limite de deux voyages et en application des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

#### **2.4.2. L'indemnité forfaitaire de double résidence**

Le salarié (propriétaire ou locataire) pour lequel la mobilité géographique entraînera des frais de double résidence bénéficiera d'une prise en charge du nouveau loyer dans la limite de 1.000 € par mois, sur présentation des justificatifs afférents et pendant une durée maximale de trois mois.

#### **2.4.3. La prise en charge des frais de déménagement**

Le salarié bénéficiera de :

- 3 jours de congés exceptionnels rémunérés pour réaliser son déménagement ;
- la prise en charge des frais de déménagement sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif est effectué par la société d'origine, qui acquitte la facture, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement ;
- si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la prise en charge des frais d'hébergement du salarié et de sa famille, dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

#### **2.4.4. L'indemnité d'installation dite « prime de rideau »**

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.500 € brut.

---

<sup>7</sup> Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement

#### 2.4.5. L'aide à l'emploi du conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint<sup>8</sup>, celui-ci peut bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par la Cellule de mobilité permanente.

Cette assistance permettra au conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par la Cellule de mobilité permanente, dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

#### 2.4.6. L'indemnité de mobilité avec déménagement

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation), le salarié bénéficiera d'une indemnité de mobilité d'un montant brut de trois mois de salaire de base.

Elle sera versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective (après la période d'adaptation) et pour moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant au sein des sociétés d'origine ou d'accueil et destinés à accompagner ou inciter la mobilité interne (prime de mobilité, etc.); seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

## CHAPITRE 2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE EXTERNE

---

Le dispositif de mobilité externe complète les dispositifs ci-dessus en offrant, en toute sécurité, une solution de transition aux salariés dont le métier est déclaré « sensible ».

Cette mobilité externe est purement volontaire. Elle est destinée aux salariés souhaitant donner une nouvelle orientation à leur parcours professionnel ou accomplir un projet personnel en dehors du Groupe.

Elle s'accompagne d'un congé de mobilité et d'importantes mesures d'accompagnement, dont l'objectif est :

- de permettre aux salariés volontaires d'anticiper, de manière active, l'évolution de leur emploi, en bénéficiant d'un accompagnement adapté ;
- et de faciliter leur reconversion professionnelle.

---

<sup>8</sup> Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement

## 1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Tout salarié désirant bénéficier du dispositif de mobilité externe avec congé de mobilité devra remplir les conditions d'éligibilité suivantes :

- appartenir à un métier déclaré « sensible » ;
- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe ; étant précisé que les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) devront pour leur part justifier d'une ancienneté minimale de 6 ans au sein du Groupe ;
- 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 et suivants du Code du travail ;
- avoir un projet de mobilité externe ;
- ne pas posséder une compétence ou un savoir-faire particulier rendant son remplacement particulièrement délicat et, en conséquence, son départ fortement préjudiciable pour la société ou le Groupe ; dans ce cas, le salarié sera informé par écrit des motivations objectives de la décision de refus ;
- ne pas être en mesure de faire valoir la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein.

## 2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

La Cellule de mobilité permanente visée au Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières » (§ 1.5) accompagnera les salariés dans leurs démarches de mobilité externe, avec l'aide d'un cabinet d'accompagnement extérieur.

Cet accompagnement permettra aux salariés concernés de :

- bénéficier d'un service d'accueil, d'information et de conseil ;
- identifier et valoriser leurs savoir-faire et compétences spécifiques ;
- identifier le maximum d'offres d'emploi externes au Groupe correspondant à leur profil ;
- élaborer un projet professionnel ;
- être assistés dans la préparation et la formalisation de leur dossier de candidature ;
- faciliter la concrétisation de leur projet et en sécuriser la mise en œuvre.

Dans ce cadre, la Cellule de mobilité permanente garantira la pleine confidentialité des informations qui lui seront confiées et des projets professionnels des salariés.



### 3. LA PROCEDURE DE MOBILITE EXTERNE

#### 3.1. LES PROJETS ELIGIBLES A LA MOBILITE EXTERNE

Pour être éligible à la mobilité externe, les candidats devront avoir un projet conduisant **immédiatement** ou **à terme** à une solution professionnelle.

Un « **Projet professionnel immédiat** » est un projet qui permet aux salariés de quitter immédiatement l'entreprise (contrat de travail avec prise de poste immédiate auprès d'un nouvel employeur en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois).

Un « **Projet professionnel à terme** » est un projet qui permet aux salariés de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation et d'un accompagnement en vue d'une nouvelle évolution professionnelle (notamment création ou reprise d'entreprise) ou qui permet aux salariés de bénéficier d'une formation pour obtenir une qualification ou un diplôme en vue d'une reconversion professionnelle (notamment reconversion vers la fonction publique requérant la préparation ou le passage d'un concours).

#### 3.2. LA CANDIDATURE A LA MOBILITE EXTERNE

Le salarié volontaire à une mobilité externe devra en faire la demande par écrit, par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge, auprès de la Direction des Ressources Humaines de la société qui l'emploie, en précisant la nature de son projet professionnel et la date souhaitée de son départ en congé de mobilité.

La Direction des Ressources Humaines accusera réception de sa candidature.

#### 3.3. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES

Le candidat pourra être reçu par un membre de la Direction des Ressources Humaines s'il le souhaite.

Les candidatures seront examinées et validées par la Direction des Ressources Humaines de la société d'origine, en lien avec la Cellule de mobilité permanente, en tenant compte des conditions d'éligibilité visées ci-dessus et de la faisabilité et de la viabilité des projets présentés.

Le salarié sera tenu informé de la suite donnée à sa candidature dès que possible et au plus tard dans un délai de 30 jours maximum à compter de la réception de sa demande par la Direction des Ressources Humaines pour les projets professionnels immédiats, et 45 jours maximum pour les projets professionnels à terme.

#### 3.4. LA FORMALISATION DE LA MOBILITE EXTERNE

En cas de validation de la candidature, une convention de rupture d'un commun accord sera proposée au salarié (sous réserve de l'application des règles propres aux salariés bénéficiant d'une protection contre la rupture de leur contrat de travail). Cette convention sera accompagnée d'une Charte d'adhésion fixant les engagements respectifs des parties dans le cadre du congé.

Elle sera établie par l'entreprise concernée puis remise, en deux exemplaires, en main propre au salarié qui disposera alors d'un délai de 8 jours calendaires pour en retourner un exemplaire paraphé, daté et signé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

La signature de la convention de rupture entrainera l'adhésion du salarié au congé de mobilité, dans les conditions définies ci-dessous (cf. § 4.).

La convention de rupture précisera la date de départ envisagée en congé de mobilité au regard du projet professionnel externe et des contraintes de l'activité.

Le contrat de travail du salarié sera rompu d'un commun accord au terme de ce congé.

Conformément à l'article L. 1237-18-5 du Code du travail, l'entreprise informera le DIRECCTE compétent des conventions de rupture signées dans ce cadre.

#### **4. LE CONGE DE MOBILITE**

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable, en permettant au salarié :

- d'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de bénéficier d'actions de formation (prises en charge dans les conditions visées au § 5 ci-dessous) ;
- d'effectuer des périodes de travail sous contrat court ;
- et de bénéficier de prestations d'accompagnement spécifiques de la Cellule de mobilité permanente, visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.

##### **4.1. L'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

Les instances représentatives du personnel des sociétés comprises dans le champ du présent accord seront informées de la mise en place et du contenu du congé de mobilité.

##### **4.2. L'ADHESION AU CONGE DE MOBILITE**

Les salariés concernés disposeront d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise de cette convention pour retourner la convention et la Charte d'adhésion signées. En l'absence de signature, les salariés seront réputés avoir renoncé à leur projet de mobilité externe.

La signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail visée ci-dessus entrainera l'adhésion du salarié au congé de mobilité.

##### **4.3. LA DUREE DU CONGE DE MOBILITE**

La durée du congé de mobilité sera de **9 mois** maximum, préavis compris.

Cette durée sera portée à **12 mois** pour les salariés créant ou reprenant une entreprise, pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de signature de leur convention de rupture d'un commun accord, et pour

les salariés en situation de handicap (visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).

#### 4.4. LA REMUNERATION DU CONGE DE MOBILITE

Pendant le congé de mobilité, le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut sera égal à 65 % du Salaire plein tarif<sup>9</sup> précédant le congé, et ne pourra être inférieure à 85 % du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

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

Elle sera exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, mais restera soumise à la CSG à taux réduit et à la CRDS.

La société employeur remettra chaque mois au salarié concerné un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

#### 4.5. LA SUSPENSION DU CONGE DE MOBILITE

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

Le congé sera suspendu si le salarié effectue une période de travail en dehors de la société d'origine, en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire de moins de 6 mois, dès lors que le terme de celui-ci n'excèdera pas celui du congé de mobilité.

Cette suspension n'aura toutefois pas pour effet de reporter le terme initialement prévu du congé de mobilité.

Il appartiendra au salarié de prévenir, sans délai, la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine en cas de signature d'un contrat de travail avec une entreprise tierce, au moins 10 jours avant le début de ce contrat de travail.

#### 4.6. LA FIN DU CONGE DE MOBILITE

Le congé de mobilité du salarié prendra fin à l'arrivée de son terme.

La signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois ou dont le terme excède celui du congé de mobilité mettra immédiatement fin à ce congé, de même que la concrétisation effective d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

---

<sup>9</sup> Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13<sup>ème</sup> mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

Il appartiendra au salarié de prévenir sans délai la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine en cas d'embauche ou de concrétisation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise répondant à ces conditions.

La société employeur pourra quant à elle rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non-respect par le salarié de ses obligations (telles que définies par la Charte d'adhésion). Elle en informera alors le salarié concerné par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre précisera la date effective de fin du congé de mobilité.

#### **4.7. LE STATUT DU SALARIE PENDANT LE CONGE DE MOBILITE**

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

- le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement, avec l'aide de la Cellule de mobilité permanente, à la réalisation de son projet ;
- le salarié conservera ses droits en matière d'assurances sociales, d'accidents du travail, d'assurance vieillesse ;
- le salarié continuera à bénéficier du maintien des régimes de prévoyance (garanties, frais de santé et décès) ainsi que du maintien du ou des régime(s) de retraite complémentaire(s) dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations.

#### **4.8. LES ENGAGEMENTS RECIPROQUES DES PARTIES PENDANT LE CONGE DE MOBILITE**

La Charte accompagnant la convention de rupture susvisée mentionnera les engagements des parties, définis comme suit :

- Pour l'entreprise :
  - o accompagner la construction et la finalisation du projet professionnel externe du salarié ;
  - o prendre en charge la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus ;
  - o octroyer les aides dans les conditions prévues par le présent accord.
- Pour le salarié :
  - o faire ses meilleurs efforts pour concrétiser et mettre en œuvre son projet professionnel ;
  - o participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;
  - o informer l'entreprise de son embauche par une entreprise tierce ou de sa création/reprise d'entreprise ;
  - o ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité.

#### **4.9. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'ENTRETIEN D'EMBAUCHE**

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe, pour se rendre à des entretiens de recrutement, préalablement validés par la Direction des Ressources Humaines.

### **5. LES AIDES A LA FORMATION**

Le salarié dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation, d'une formation de reconversion ou d'une formation qualifiante ou diplômante bénéficiera de la prise en charge par sa société d'appartenance des frais pédagogiques et, le cas échéant, de ses frais de transport, de restauration et d'hébergement dans les conditions et limites prévues ci-après.

La formation devra être dispensée pendant la durée du congé de mobilité, par un organisme dûment agréé par le Groupe. Le financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée, les sommes requises étant directement versées à l'organisme de formation.

Les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation, à la formation de reconversion et à la formation qualifiante ou diplômante ne sont pas cumulables entre elles.

#### **5.1. LA FORMATION D'ADAPTATION**

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique d'une durée maximale de 12 semaines.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **2.500 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de la formation.

#### **5.2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER**

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant au salarié d'acquérir les compétences requises pour accéder à son nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **5.000 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de la formation.

13 MHC  
53/107 W  
07

### 5.3. LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification permettant au salarié d'exercer son nouveau métier et entrant dans l'une des catégories suivantes :

- diplôme ou titre de qualification reconnu sur le plan national ou professionnel ;
- diplôme ou titre de qualification, non reconnu sur le plan national, mais ayant une durée minimale de 500 heures, en vertu du référentiel pédagogique de l'organisme de formation.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **8.000 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de la formation.

## 6. LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

### 6.1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- que son nouveau lieu de travail soit situé :
  - o à plus de 30 km aller simple de son domicile et entraîne un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
  - o **ou** à plus d'une heure de trajet aller simple de son domicile, et entraîne un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien<sup>10</sup>.
- **et** qu'il change de domicile, c'est-à-dire qu'il déménage effectivement, dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

### 6.2. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société employeur, qui acquittera directement la facture, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

---

<sup>10</sup> Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

### **6.3. L'INDEMNITE D'INSTALLATION DITE « PRIME DE RIDEAU »**

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.500 € brut.

### **6.4. L'AIDE A L'EMPLOI DU CONJOINT**

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint<sup>11</sup>, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le changement de résidence, d'une aide à la recherche d'emploi auprès de la Cellule de mobilité permanente.

Cette assistance permettra au conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par la Direction des Ressources Humaines de la société employeur, dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

## **7. LES AIDES A LA CREATION ET A LA REPRISE D'ENTREPRISE**

Les salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise bénéficieront de l'appui spécifique défini ci-après.

### **7.1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE**

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou reprise d'entreprise devra être effectivement réalisée dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle d'une entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle ou en société.

En cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié devra exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire :

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille (parts détenues par le conjoint, les ascendants et les descendants directs de l'intéressé) avec au moins 35% à titre personnel (dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise par deux salariés Carrefour, la condition de 50% sera appréciée en additionnant la participation au capital des deux salariés (et celle des membres de leur famille), il en sera de même pour l'appréciation de la condition de 35% de participation à titre personnel) ;

---

<sup>11</sup> Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille, avec au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

## **7.2. L'AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE**

Les salariés qui souhaiteraient créer ou reprendre une entreprise seront conseillés dans leur démarche par la Cellule de mobilité permanente et bénéficieront d'un accompagnement spécifique dans les diverses phases de construction de leur projet.

Ils percevront une indemnité de 8.000 € brut, versée en deux parts égales :

- la 1<sup>ère</sup> moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF (sur présentation de justificatifs), qui doit intervenir dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ;
- la 2<sup>nde</sup> moitié après six mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Cette indemnité viendra en complément des indemnités de rupture versées dans le cadre de la mobilité externe prévues ci-après.

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

## **7.3. LE PRET GRATUIT A L'ENTREPRISE CREEE OU REPRISE**

L'entreprise créée ou reprise par un salarié dans le cadre du présent accord pourra bénéficier d'un prêt à taux 0% d'un montant maximum de 15.000 €. Ce montant sera porté à 30.000 € en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux salariés remplissant les conditions requises par le présent accord pour être créateur ou repreneur d'entreprise.

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

- justification de l'immatriculation de l'entreprise intervenue dans les 12 mois suivant la rupture du contrat de travail ;
- justification des dépenses d'investissement objet du prêt (factures fournisseurs pro forma).

Le montant du prêt sera versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les 3 mois maximum suivant l'immatriculation.

Ce prêt sera remboursable sur 7 ans maximum, avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements sera déterminé à la fin du 3<sup>ème</sup> mois suivant l'immatriculation.



L'emprunteur devra présenter un bilan et des documents financiers attestant de son activité réelle à l'issue de chaque exercice de 12 mois. À défaut de respecter cet engagement, la déchéance du terme sera invoquée par la société employeur et l'intégralité du capital restant dû sera remboursé immédiatement en trois échéances mensuelles, sous réserve du respect des procédures collectives applicables (redressement ou liquidation judiciaire).

#### **7.4. LES ACTIONS DE FORMATION**

Les salariés créant ou reprenant une entreprise bénéficieront d'actions de formation entrant dans le cadre de l'activité de leur future entreprise dans la limite des budgets définis ci-avant pour les actions de formation d'adaptation.

### **8. LES INDEMNITES DE RUPTURE**

Les salariés percevront l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, ainsi qu'une indemnité supplémentaire.

Ces indemnités seront versées aux salariés à la date de rupture de leur contrat de travail, qui correspond à la fin de leur congé de mobilité.

#### **8.1. L'INDEMNITE LEGALE OU CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT**

Cette indemnité correspond à l'indemnité légale de licenciement ou à celle prévue par la convention collective de branche ou les accords d'entreprise applicables dans la société de rattachement du salarié au moment de la rupture du contrat de travail, selon la plus favorable.

#### **8.2. L'INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE**

Cette indemnité est basée sur le Salaire plein tarif<sup>12</sup> et est égale à :

- 3 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 8 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

---

<sup>12</sup> Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13<sup>ème</sup> mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

## VOLET 3

### **L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS**

L'accompagnement prévu dans le cadre de la GPEC ne peut répondre efficacement à toutes les problématiques liées à l'emploi au sein du Groupe.

Le contexte économique ou conjoncturel peut en effet imposer une réponse ciblée et adaptée dans le cadre d'une restructuration ponctuelle, menée par l'une ou l'autre des sociétés du Groupe.

Les Parties ont en conséquence souhaité prévoir en amont la procédure ainsi qu'un socle de garanties d'accompagnement, quel que soit l'outil juridique employé par la société concernée : PDV ou PSE.

Ces procédures et ce socle seront déclinés dans les différentes sociétés du Groupe qui seraient amenées à envisager la mise en place de tels projets.

Le présent accord a uniquement pour objet de fixer les grands principes procéduraux et les garanties applicables. Il ne saurait dispenser les sociétés du Groupe de négocier, selon la nature de leur projet, un PDV ou un PSE. Il n'a pas pour objet et ne saurait avoir pour effet de limiter la marge de négociation des organisations syndicales représentatives.

#### **CHAPITRE 1. LA PROCEDURE APPLICABLE**

---

Les dispositions qui suivent ont pour objet de fixer, par application des articles L. 1233-21 et suivants du Code du travail, les modalités d'information-consultation des instances représentatives du personnel applicables en cas de projet de restructuration s'accompagnant d'un PSE ou d'un PDV, ainsi que les conditions de mise en place dudit plan.

Ces dispositions ne remettent pas en cause les dispositions des conventions collectives et des accords collectifs applicables aux sociétés concernées, ni ne font obstacle à la conclusion d'accords collectifs locaux les adaptant ou les précisant.

Par ailleurs, le présent chapitre ne peut être appliqué en l'état que par les sociétés du Groupe ayant mis en place un comité social et économique, dans les conditions visées par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Dans l'hypothèse où un projet de restructuration serait envisagé au sein d'une ou de plusieurs sociétés du Groupe n'ayant pas mis en place ce comité social et économique, un accord de méthode *ad hoc* devra donc être négocié, afin d'adapter les modalités d'information-consultation des instances représentatives du personnel.

Enfin, il est précisé que le terme de Comité Social et Economique (« CSE »), utilisé dans le présent chapitre est un terme générique pouvant viser l'une ou l'autre des instances concernées par le projet (CSE Central ou CSE d'Etablissement), selon la situation de chaque société.

## 1. LA MISE EN PLACE DU PSE ET/OU DU PDV

### 1.1. PRIORITE DONNEE A LA NEGOCIATION

Pour l'établissement d'un PSE et/ou d'un PDV, le législateur autorise l'employeur à (i) ouvrir des négociations avec les organisations syndicales représentatives au sein du périmètre concerné en vue de la conclusion d'un accord collectif majoritaire, (ii) établir un document unilatéral.

Les Parties conviennent de privilégier la voie de la négociation pour la mise en place du PSE et/ou du PDV dans les entités du Groupe concernées.

Si toutefois ces négociations n'aboutissent pas, la ou les entités concernées établiront un projet de document unilatéral, qui sera soumis à consultation du CSE.

Ce document unilatéral aura alors vocation (i) soit à suppléer l'absence d'accord majoritaire, si la négociation a échoué sur l'ensemble des points discutés (y compris sur le contenu du PSE et/ou du PDV), (ii) soit à compléter l'accord majoritaire partiel (si un accord relatif au contenu du PSE et/ou du PDV a été trouvé), s'agissant des points sur lesquels les partenaires sociaux ne seront pas parvenus à un accord.

### 1.2. CONTENU DES NEGOCIATIONS

Les négociations avec les organisations syndicales représentatives devront porter en priorité sur le contenu du PSE et/ou du PDV, à savoir sur des mesures telles que :

- des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- si nécessaire, des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ;
- le congé de reclassement et ses conditions de mise en œuvre.

Il est par ailleurs convenu que certains des points ou la totalité des points facultatifs suivants pourront être abordés au cours de la négociation :

MHC  
59/107  
WS

- les modalités d'information-consultation du CSE, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61 du Code du travail, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ;
- le calendrier des ruptures des contrats de travail ;
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

### **1.3. OUVERTURE DES NEGOCIATIONS – ARTICULATION AVEC LA CONSULTATION DU CSE**

Les négociations seront ouvertes préalablement à la procédure d'information-consultation du CSE (c'est-à-dire avant la première réunion du CSE faisant démarrer le délai de procédure visé à l'article 2.5 ci-dessous, dite R.1).

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein du périmètre concerné s'efforceront de tenir leur première réunion de négociation le même jour que la réunion R.0 avec le CSE (visée au 2.2.1 ci-dessous) ou, à défaut, à des dates aussi rapprochées que possible.

Lors de la réunion de négociation, les organisations syndicales représentatives se verront remettre (i) une note relative au projet de restructuration envisagé et à ses conséquences probables sur l'emploi, et (ii) un projet d'accord collectif sur le projet de ruptures des contrats de travail pour motif économique.

Lors de la réunion R.0, le CSE sera informé de l'ouverture des négociations.

### **1.4. ISSUE DES NEGOCIATIONS**

Pour être valable, l'accord collectif portant sur le contenu du PSE et/ou du PDV devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le périmètre considéré, ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

En cas d'échec total ou partiel des négociations, un projet de document unilatéral sera établi, comme indiqué à l'article 1.1 ci-dessus.

## **2. LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE**

### **2.1. CONTENU DE LA PROCEDURE**

La procédure d'information-consultation du CSE portera concomitamment sur :

- le volet économique ou technologique (à savoir, le projet de restructuration - « Livre 2 »), qui englobera tous les éléments permettant d'appréhender la situation de la ou des sociétés concernées dans le contexte déterminé ;
- et sur le volet social (à savoir, le projet de ruptures des contrats de travail pour motif économique - « Livre 1 »), qui portera sur le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

### **2.2. DEROULEMENT DE LA PROCEDURE**

#### **2.2.1. Réunions et information du CSE**

Au moins deux réunions du CSE (dites R.1 et R.2), espacées d'au moins quinze jours, se tiendront dans chacune des sociétés concernées. Dans les sociétés à établissements multiples, au moins deux réunions du CSE Central et au moins deux réunions du ou des CSE d'Etablissement concerné(s) seront organisées.

Afin de permettre au CSE de disposer d'une vue complète du dossier dès l'origine, cette procédure sera précédée d'une réunion d'information (R.0), au cours de laquelle seront remis et commentés aux représentants du personnel les documents suivants :

- une note décrivant le projet de restructuration envisagé et un argumentaire économique sous-tendant ce projet (« Livre 2 ») ;
- une note comprenant les informations visées à l'article L. 1233-31 1° à 6° du Code du travail et un projet de PSE et/ou de PDV (« Livre 1 ») ;
- une note – annexée au Livre 1 – présentant les conséquences de la restructuration en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-31 7° du Code du travail ;
- et la convocation à la première réunion d'information-consultation (R.1).

La R.0 et la R.1 devront être espacées d'au moins 15 jours, afin de permettre aux membres du CSE de disposer du temps nécessaire pour prendre connaissance et étudier les documents remis.

Les convocations à chacune des réunions du CSE et les ordres du jour afférents seront adressés aux membres des comités concernés dans les délais légaux ou conventionnels applicables.

Les ordres du jour seront établis après concertation entre le Secrétaire et le Président du CSE.

13  
61/107  
MHC  
W  
S

### 2.2.2. Avis du CSE

Les avis du CSE porteront sur des objets différents, selon qu'un accord collectif majoritaire portant sur le PSE et/ou le PDV aura ou non été conclu :

- Si le projet de rupture des contrats de travail pour motif économique fait uniquement l'objet d'un document unilatéral, deux avis seront rendus :
  - o l'un sur le projet de restructuration (Livre 2) ;
  - o l'autre sur le projet de rupture des contrats de travail pour motif économique (Livre 1).
- Si le projet de rupture des contrats de travail pour motif économique fait uniquement l'objet d'un accord collectif majoritaire, deux avis seront rendus :
  - o l'un sur le projet de restructuration (Livre 2) ;
  - o l'autre sur les conséquences du projet de restructuration en matière de santé, sécurité ou de conditions de travail.

Au surplus, l'accord majoritaire sera porté à la connaissance des élus.

- Si le projet de rupture des contrats de travail pour motif économique fait l'objet d'un accord majoritaire partiel (portant au moins sur le contenu du PSE et/ou du PDV) et d'un document unilatéral, deux avis seront rendus :
  - o l'un sur le projet de restructuration (Livre 2) ;
  - o l'autre sur les modalités du projet de ruptures des contrats de travail pour motif économique ne figurant pas dans l'accord majoritaire (Livre 1), dont les conséquences du projet de restructuration en matière de santé, sécurité ou de conditions de travail.

L'accord majoritaire sera en outre porté à la connaissance des élus.

Si la Direction d'une société concernée souhaite mettre en œuvre, de manière anticipée, des reclassements internes (c'est-à-dire avant l'homologation ou la validation du DIRECCTE), elle consultera le CSE au préalable sur ce point.

### 2.3. PROPOSITIONS ALTERNATIVES

Le CSE aura la possibilité de formuler :

- des suggestions relatives aux mesures sociales envisagées  
et/ou
- des propositions alternatives au projet de restructuration visé à l'article L. 2312-39 du Code du travail.

Les éventuelles suggestions et/ou propositions alternatives devront être formulées par écrit, de manière motivée, dans un délai de 5 jours ouvrés avant la deuxième réunion d'information-consultation (R.2).

Elles seront alors étudiées par la Direction de la société concernée, qui y apportera une réponse motivée lors de la deuxième réunion (R.2).

62 / 107 MHC

5

## 2.4. RECOURS EVENTUEL A UN EXPERT

Au cours de la réunion d'information (R.0) ou de la première réunion d'information-consultation (R.1), le CSE pourra décider, sur la base d'un vote majoritaire, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

Il est toutefois expressément convenu, afin d'éviter une multiplication d'experts intervenant sur le même projet et conformément aux dispositions légales, que :

- si le CSE Central décide d'avoir recours à un expert, le ou les CSE d'Etablissement concerné(s) ne désignera(ont) pas d'expert. Dans ce cas, le(s) CSE d'Etablissement concerné(s) sera(ont) destinataire(s) du rapport de l'expert du CSE Central ;
- si le CSE Central décide de ne pas avoir recours à un expert, le ou les CSE d'Etablissement concerné(s), s'il(s) décidai(en)t de recourir à un expert, désigneront le même expert.

L'expert devra adresser sa demande d'informations à la Direction de la société concernée dans les 10 jours suivant sa désignation, qui aura alors 8 jours pour y répondre. Dans les 10 jours de la réponse de la Direction, l'expert pourra demander des informations complémentaires ; demande à laquelle la société devra répondre à nouveau sous 8 jours.

L'expert devra présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CSE pour rendre son avis, tel que mentionné à l'article 2.5 ci-dessous.

Les honoraires de l'expert désigné dans les conditions ci-dessus seront pris en charge par la société concernée.

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

En cas de négociation d'un accord collectif relatif au contenu du PSE et/ou du PDV, un expert pourra être également mandaté par le CSE, afin d'assister les organisations syndicales représentatives dans la négociation. Dans cette hypothèse, l'expert devra être mandaté lors de la réunion R.0 ou de la réunion R.1 du CSE.

Dans cette hypothèse, et si le CSE entend également mandater un expert pour l'assister dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur le projet de restructuration, il devra mandater le même expert que celui qui aura été ou sera désigné pour assister les organisations syndicales représentatives.

Dans l'un et l'autre cas, les honoraires de l'expert seront pris en charge par la société, à condition qu'ils soient conformes aux usages de la profession et cohérents avec l'importance de la mission.

## 2.5. DUREE DE LA PROCEDURE

Le CSE concerné devra rendre ses avis dans un délai qui ne pourra être supérieur, à compter de la date de la première réunion d'information-consultation (R.1), à :

- **deux mois** lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est compris entre 10 et 99 ;

13  
63/107 MHC  
gh

- **trois mois** lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est compris entre 100 et 249 ;
- **quatre mois** lorsque le nombre de ruptures des contrats de travail pour motif économique est au moins égal à 250.

Si un projet unique de restructuration venait à entraîner la mise en place d'un PSE et/ou d'un PDV au sein de plusieurs entités du Groupe, les CSE concernés devront rendre leurs avis dans un délai qui ne pourrait excéder **trois mois** à compter de la première réunion d'information-consultation (R.1).

Les délais précités ne commenceront à courir que lorsque le CSE concerné aura été informé à la fois sur l'opération projetée et ses modalités d'application (Livre 2), et sur le projet de ruptures des contrats de travail pour motif économique (Livre 1).

En cas de consultation d'un CSE Central et de CSE d'Etablissement, le délai visé ci-dessus commencera à courir à compter de la première réunion du CSE Central. Les CSE d'Etablissement concernés devront alors avoir été consultés avant la fin du délai précité.

À défaut d'avis rendu dans ce délai, le CSE sera réputé avoir été consulté.

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

Conformément aux dispositions légales, un accord collectif conclu au sein de la ou des sociétés concernées pourra prévoir des délais plus courts.

### 3. L'INFORMATION DES SALARIES

À l'issue de la procédure d'information-consultation, la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines de la société concernée organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés appartenant aux catégories concernées par le projet de restructuration.

Les salariés absents ou en suspension de contrat de travail seront également informés et conviés à la réunion d'information.

En outre, les salariés seront informés de la décision de validation ou d'homologation du DIRECCTE ou, à défaut, de la demande adressée au DIRECCTE accompagnée de son accusé de réception (en cas de silence gardé par l'autorité administrative au-delà des délais prévus à l'article L. 1233-57-4 du Code du travail) et des voies et délais de recours, par voie d'affichage sur leur lieu de travail.

## CHAPITRE 2. LES GARANTIES D'ACCOMPAGNEMENT

---

Les Parties rappellent qu'en cas de projet de restructuration, la ou les entités concernées pourront opter, dans le respect des dispositions du chapitre 1 :

- soit pour la mise en place d'un Plan de Départ Volontaire (« PDV ») si la nature du projet permet d'éviter tout départ contraint ;
- soit, dans le cas contraire, pour la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (« PSE »).



Quel que soit le dispositif choisi, la voie du volontariat sera privilégiée sur celle du départ contraint.

Ainsi, hormis la situation exceptionnelle de fermeture d'établissement ou d'arrêt total d'une activité, tout projet de restructuration ayant des incidences sur l'emploi sera systématiquement précédé d'une phase de volontariat.

Les dispositions qui suivent ont pour objet de définir un socle de mesures sociales d'accompagnement commun à l'ensemble du Groupe.

Ces garanties seront déclinées dans le cadre des négociations qui précéderont toute mise en place d'un projet de PDV ou de PSE.

Elles ne limitent en aucun cas les droits conférés aux organisations syndicales représentatives de négocier la nature et le niveau des mesures d'accompagnement de ce type de projet pas plus que les prérogatives accordées dans ce domaine aux instances représentatives du personnel.

## **1. L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES**

### **1.1. L'INFORMATION DES SALARIES**

#### ■ ***Information collective***

À l'issue de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, et après avoir obtenu la validation/l'homologation du DIRECCTE, les responsables hiérarchiques concernés, accompagnés par un représentant de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée, organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés relevant des catégories visées par le PDV ou le PSE, portant sur la procédure et les mesures applicables en cas de volontariat ou hors volontariat.

La Direction de la société concernée informera également les salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu et les conviera à la réunion d'information.

#### ■ ***Information individuelle***

Les salariés des catégories visés par le projet de PDV ou de PSE seront également informés individuellement de sa mise en œuvre et se verront communiquer les coordonnées de l'Espace Mobilité et Compétences.

### **1.2. L'ESPACE MOBILITE ET COMPETENCES (« EMC »)**

Un Espace Mobilité et Compétences sera mis en place au sein de la société concernée afin d'orienter et d'accompagner les salariés.

Le PDV ou le PSE définira précisément sa dénomination, ses missions, sa durée d'intervention, sa composition, sa localisation, ses moyens et ses modalités d'intervention.

En tout état de cause, l'EMC sera composé de conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé, travaillant en lien étroit avec des équipes internes.

Il aura pour principales missions :

- d'informer et d'accompagner les salariés dans le cadre de leurs démarches de volontariat interne ou externe ;
- le cas échéant, d'informer les salariés sur les postes de reclassement interne disponibles et de les accompagner dans le cadre de la procédure de reclassement interne ;
- le cas échéant, d'aider les salariés dont le licenciement n'aurait pu être évité à élaborer leur projet professionnel externe ;
- et de recenser puis proposer à ces salariés des offres d'emploi, dont au moins une Offre Valable d'Emploi (cf. ci-dessous).

L'accès à l'EMC reposera sur le volontariat et les conseillers conservent confidentielles les informations à caractère privé communiquées par les salariés.

## **2. LES GARANTIES APPLICABLES AU VOLONTARIAT**

Le dispositif de volontariat ainsi que les mesures d'accompagnement à la mobilité prévus ci-dessous ont vocation à s'appliquer :

- soit dans le cadre d'un PDV sans départs contraints ;
- soit dans le cadre de la phase de volontariat d'un PSE.

### **2.1. LE DISPOSITIF DE VOLONTARIAT**

#### **2.1.1. La durée de la période de volontariat**

La durée de la période de volontariat sera prévue par le PDV ou le PSE.

Cette période s'ouvrira à l'issue de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel et après l'obtention de la validation/l'homologation par le DIRECCTE du PDV ou du PSE.

Au terme de la période de volontariat, ou avant si l'objectif chiffré de départs/mobilités visé au PDV ou PSE est atteint, un bilan sera présenté à la Commission paritaire de suivi, ainsi qu'au CSEC/CCE (ou à défaut, du CSE/CE) de la société concernée.

Ce bilan portera, d'une part, sur l'état d'avancement du PDV ou PSE et, d'autre part, sur l'état des lieux des mobilités internes et externes réalisées.

Dans l'hypothèse où l'objectif chiffré de départs/mobilités ne serait pas atteint, la Direction de la société concernée pourra, après avis du CSEC/CCE (ou à défaut, du CSE/CE), prendre la décision de prolonger la période de volontariat.

L'Observatoire des métiers et des compétences sera informé du bilan réalisé et des décisions prises pour chacune des sociétés concernées dans le cadre de ses réunions d'information et d'échanges.

### 2.1.2. Les salariés éligibles

Seront éligibles au dispositif de volontariat :

- **les Volontaires Directs**, à savoir les salariés appartenant à une catégorie professionnelle directement concernée par le PDV ou le PSE ;
- **les Volontaires Indirects**, à savoir les salariés n'appartenant pas à une catégorie professionnelle directement concernée par le PDV ou le PSE mais dont le départ/la mobilité permettrait, par la libération subséquente de leur poste, la mobilité interne de Volontaires Directs sur leur poste.

Le Volontaire Indirect devra donc satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- son départ/sa mobilité volontaire devra permettre de libérer un poste au profit d'un Volontaire Direct ;
- les compétences requises par le poste du Volontaire Indirect pourront être obtenues par un Volontaire Direct, soit immédiatement, soit après une courte formation d'adaptation d'une durée de 12 semaines maximum ;
- le Volontaire Direct devra avoir définitivement accepté la mobilité interne sur le poste libéré par le Volontaire Indirect.

#### Conditions additionnelles et cumulatives requises pour tous les candidats à la mobilité interne (Volontaires directs ou indirects) :

- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- ne pas être en cours de préavis.

#### Conditions additionnelles et cumulatives requises pour tous les candidats à la mobilité externe (Volontaires directs ou indirects) :

- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe ; étant précisé que les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) devront pour leur part justifier à cette même date d'une ancienneté minimale de 6 ans au sein du Groupe ;
- 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 et suivants du Code du travail ;
- avoir un projet conduisant **immédiatement** ou **à terme** à une solution professionnelle.

Un **projet immédiat** est un projet qui permet aux salariés de quitter immédiatement l'entreprise (contrat de travail avec prise de poste immédiate auprès d'un nouvel employeur en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois).

Un **projet à terme** est un projet qui permet aux salariés de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation et d'un accompagnement en vue d'une nouvelle évolution professionnelle (*notamment création ou reprise d'entreprise*) ou qui permet aux salariés de bénéficier d'une formation pour obtenir une qualification ou un diplôme en vue d'une reconversion professionnelle (notamment reconversion vers la fonction publique requérant la préparation ou le passage d'un concours).

**Ne seront pas éligibles au volontariat indirect** (tant à la mobilité interne qu'au départ volontaire), les salariés possédant une compétence ou un savoir-faire particulier rendant leur remplacement particulièrement délicat et en conséquence fortement préjudiciable pour la société concernée ou le Groupe.

Le PDV ou le PSE pourra adapter les conditions d'éligibilité définies ci-dessus en fonction du projet considéré.

### **2.1.3. L'examen et la validation des candidatures**

Le PDV ou le PSE définira la procédure de candidature des salariés, d'examen et de validation de ces dernières, ainsi que les conditions de formalisation de la mobilité, selon les particularités du projet concerné.

## **2.2. L'ACCOMPAGNEMENT DU VOLONTARIAT**

### **2.2.1. L'accompagnement du volontariat à la mobilité interne**

Pour ce qui concerne le volontariat à la mobilité interne, toutes les mesures de mobilité interne de la GPEC seront reprises par le PDV ou le PSE.

Ces mesures figurent au Chapitre 4 du Volet 1 (l'accompagnement de la mobilité interne à destination de tous les salariés) et au Chapitre 1 du Volet 2 (les mesures de mobilité interne spécifiques aux métiers sensibles) du présent accord.

En revanche, les aides à la formation seront renforcées dans les conditions précisées ci-après (Volet 3, Chapitre 2, § 3.2.2.A. et 3.2.2.B.).

### **2.2.2. L'accompagnement du volontariat à la mobilité externe**

#### **A. LE CONGE DE RECLASSEMENT VOLONTAIRE**

Le PDV ou le PSE instaurera un congé de reclassement volontaire, ayant pour objet d'accompagner le salarié dont la candidature au volontariat à la mobilité externe aura été définitivement acceptée, de lui accorder le versement d'allocations et une dispense d'activité lui permettant de se consacrer entièrement à son projet professionnel.

- ***L'information des salariés***

A l'issue de la procédure d'information consultation des institutions représentatives du personnel et après obtention de l'homologation/la validation du PDV et/ou du PSE par le DIRECCTE, les salariés éligibles recevront un document d'information relatif aux conditions de mise en œuvre du congé de reclassement volontaire. Ce dernier précisera l'objet du congé, la nature des prestations auxquelles le salarié peut avoir accès ainsi que le statut, les modalités de rémunération et les garanties sociales qui y sont attachées.

Au-delà de cette simple information, le salarié intéressé par ce dispositif pourra recevoir sur simple demande auprès de la Commission de suivi ou de l'EMC une information plus complète sur le mécanisme de congé de reclassement volontaire.

- ***La procédure d'adhésion***

La proposition d'adhérer au congé de reclassement volontaire figurera dans la convention de rupture d'un commun accord.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture d'un commun accord, pour accepter ou refuser le congé de reclassement. L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement volontaire.

En cas d'adhésion au congé de reclassement volontaire, celui-ci prendra effet à l'expiration du délai de 8 jours.

Une convention tripartite sera signée entre la société, l'EMC et le salarié, qui s'engagera notamment à se consacrer à plein temps à son projet professionnel.

- ***L'accompagnement du salarié durant le congé de reclassement volontaire***

Tout salarié dont la candidature au départ volontaire aura été validée se verra proposer les services de l'EMC afin de l'accompagner dans ses démarches de recherche d'emploi et dans les actions destinées à favoriser la construction ou la finalisation de son projet professionnel.

Le salarié bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'EMC et, si nécessaire, d'un bilan d'orientation professionnelle destiné à finaliser son projet professionnel de reclassement ou de reconversion et à définir les modalités de sa mise en œuvre.

La durée d'accompagnement sera égale à celle du congé de reclassement.

- ***La durée du congé de reclassement volontaire***

La durée du congé de reclassement volontaire sera de **6 mois** (incluant la durée théorique du préavis auquel le salarié aurait eu droit en cas de licenciement), portée à **9 mois** pour les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise, les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de signature de la convention de rupture et les salariés en situation de handicap (visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).

- ***La rémunération des salariés pendant le congé de reclassement volontaire***

Le salarié bénéficiera d'une rémunération différente selon la période :

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

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

### *Période excédant la durée du préavis*

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du Salaire plein tarif<sup>13</sup> précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

Le montant brut de l'allocation ne devra pas être inférieur à 85% du SMIC brut de la durée du travail de référence du salarié.

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

#### ■ ***La fin anticipée et la suspension du congé de reclassement volontaire***

##### ***Fin anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée***

Le salarié qui retrouvera un emploi salarié sous contrat à durée indéterminée pendant son congé de reclassement volontaire devra en informer immédiatement son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date de sa prise de fonctions.

Son congé de reclassement sera alors suspendu pendant la durée de la période d'essai du nouvel emploi, et l'allocation de reclassement cessera d'être versée.

En cas de rupture de la période d'essai pendant la période de suspension, le salarié pourra demander à reprendre son congé de reclassement volontaire pour la durée initiale restant éventuellement à courir (sans report du terme).

En cas de confirmation de la période d'essai, le Congé de reclassement sera rompu de façon immédiate et définitive.

##### ***Fin anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous contrat à durée déterminée)***

Le salarié qui concrétisera son projet professionnel externe (notamment création ou reprise effective d'entreprise) pendant son congé de reclassement volontaire en informera dans les meilleurs délais son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date de concrétisation de son projet. Cette lettre devra être adressée à la société avant l'embauche ou la date d'immatriculation de l'entreprise nouvellement créée.

La date de concrétisation du projet fixera la date de fin du congé de reclassement.

---

<sup>13</sup> Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13<sup>ème</sup> mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

### ***Rupture anticipée à la demande du salarié***

Le salarié pourra à tout moment demander à interrompre son congé de reclassement. Il devra alors en faire la demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa société.

### ***Fin anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements***

La société concernée pourra mettre fin au congé de reclassement de plein droit en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements sans motif légitime.

La procédure suivante sera alors suivie :

- la société mettra 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 sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixera le terme du congé de reclassement.

#### ■ ***Le versement des indemnités de rupture***

Les indemnités de rupture du contrat de travail seront versées au terme du congé de reclassement, quelle que soit l'origine de ce terme.

La période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du congé de reclassement ne sera pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

## **B. LES AIDES A LA FORMATION**

Le PDV ou le PSE inclura une prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, des frais de transport, de restauration et/ou d'hébergement des salariés dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation, d'une formation de reconversion ou d'une formation qualifiante ou diplômante.

La formation devra être dispensée pendant la durée du congé de reclassement volontaire, par un organisme agréé par le Groupe. Son financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée, les sommes requises étant directement versées à l'organisme de formation.

Sauf précision contraire de l'accord ou du document unilatéral, les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation, à la formation de reconversion et à la formation qualifiante ou diplômante ne seront pas cumulables entre elles.

#### ■ ***La formation d'adaptation***

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique d'une durée maximale de 12 semaines.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **2.500 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

- ***La formation de reconversion vers un nouveau métier***

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant aux salariés d'acquérir les compétences requises pour accéder à leur nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **5.000 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

- ***La formation diplômante ou qualifiante de longue durée***

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnu sur le plan national ou professionnel et permettant aux salariés d'exercer leur nouveau métier.

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **8.000 € HT**.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

## C. LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Le PDV ou le PSE comprendra les aides à la mobilité géographique qui suivent :

- ***La prise en charge des frais d'entretien d'embauche***

Dans la limite des 6 mois suivant son adhésion au congé de reclassement volontaire, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement pour se rendre à des entretiens de recrutement préalablement validés par l'EMC, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

- ***Les aides en cas de changement de domicile***

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- que son nouveau lieu de travail soit situé :
  - o à plus de 30 km aller simple de son domicile et entraîne un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;



- o ou à plus d'une heure de trajet aller simple de son domicile, et entraîne un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien<sup>14</sup>.
- et qu'il change de domicile, c'est-à-dire qu'il déménage effectivement, dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

#### *La prise en charge des frais de déménagement*

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société concernée sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société concernée, qui acquittera directement la facture auprès du prestataire, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

#### *L'indemnité d'installation dite « prime de rideau »*

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.500 € brut.

#### *L'aide à l'emploi du conjoint<sup>15</sup>*

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 apportée par l'EMC.

Cette assistance permettra au conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1 000 € HT.

L'accompagnement du conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

#### **D. L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMUNERATION**

Le PDV ou le PSE comprendra une indemnité différentielle de rémunération au bénéfice des salariés qui se repositionneraient sur un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de sa société d'origine.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

---

<sup>14</sup> Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

<sup>15</sup> Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

- se repositionner sur un nouvel emploi salarié dans un délai maximum de 6 mois à compter de la rupture du contrat de travail ;
- percevoir au titre de son nouvel emploi, un salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe.

L'indemnité différentielle de rémunération sera égale au différentiel existant entre le dernier salaire brut de base du salarié (pour un mois plein) et le salaire brut de base du nouvel emploi.

Son montant est plafonné à 300 € bruts par mois.

L'indemnité couvre une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise. Elle sera versée en 4 fois à l'issue de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date d'effet de l'embauche), sur présentation des bulletins de paie mensuels délivrés sur la période correspondante (le différentiel étant calculé sur la moyenne des salaires bruts de base perçus sur cette période). Si la période d'activité concernée est inférieure à 6 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés.

Chaque versement devra être demandé par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée des justificatifs correspondants adressée à la Direction des Ressources Humaines.

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

#### E. L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE CREATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE

Le PDV ou le PSE inclura les aides visées au paragraphe 3.2.5. du présent chapitre, au bénéfice des salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise.

#### F. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE (SALARIES DE 57 ANS ET PLUS)

Les salariés âgés de 57 ans et plus quittant l'entreprise dans le cadre du volontariat pourront bénéficier, s'ils en font la demande et remplissent les conditions légales, d'une participation de leur société employeur au versement qu'ils effectuent auprès de l'URSSAF ou de la CNAV en vue de racheter des trimestres.

Cette participation s'élèvera à 50 % du coût total du versement effectué, dans la limite de 12 trimestres (soit le maximum légal) et de 2 000 € par trimestre validé, sur présentation des justificatifs attestant du versement (notamment d'une copie du formulaire « Confirmation d'une demande de versement » communiqué par le salarié à la Caisse, ainsi que de la copie de la notification d'admission au versement délivré par la Caisse).

#### G. LES INDEMNITES DE RUPTURE POUR DEPART VOLONTAIRE EXTERNE

Outre le versement d'une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon la plus favorable pour le salarié) applicable à la société concernée, le PDV ou le PSE prévoira le paiement d'une indemnité supplémentaire au bénéfice des salariés dont le contrat de travail aura été rompu.

Cette indemnité supplémentaire sera versée à la date de la rupture du contrat de travail.

Son montant, exprimé en mois de Salaire plein tarif<sup>16</sup>, sera égal à :

- 3 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 8 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

Le montant cumulé de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement applicable à la société concernée et de l'indemnité supplémentaire ne pourra excéder 26 mois de Salaire plein tarif.

■ **Indemnité pour aboutissement rapide de projet**

Les salariés ayant concrétisé leur projet professionnel avant le terme de leur préavis ou, s'ils ont adhéré au congé de reclassement volontaire, avant le terme de ce congé, bénéficieront d'une indemnité pour aboutissement rapide de projet.

Le projet professionnel sera considéré comme concrétisé :

- à la date l'embauche du salarié, lorsqu'il aura trouvé un nouvel emploi (CDI, CDD ou contrat d'intérim de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un CDI, contrat de la fonction publique de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un contrat en CDI) ;
- ou à la date de l'immatriculation de l'entreprise, en cas de création ou de reprise effective d'une entreprise ;
- et à condition que le congé de reclassement volontaire ait été définitivement rompu.

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

- **Pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement volontaire** : le salarié percevra une indemnité équivalente aux allocations de reclassement (sur la base d'un taux de 65% du Salaire plein tarif<sup>17</sup>) dont il aurait bénéficié en cas d'adhésion (y compris pendant la durée théorique) sous réserve que la concrétisation justifiée de son projet intervienne pendant la durée théorique de préavis ;
- **Pour les salariés ayant adhéré au congé de reclassement volontaire** : le salarié percevra, sous réserve qu'il ait mis fin à son congé de façon anticipée, une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de reclassement (sur la base d'un taux de 65% du Salaire plein tarif) hors préavis théorique

---

<sup>16</sup> Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13<sup>ème</sup> mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

<sup>17</sup> Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13<sup>ème</sup> mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

restant à courir (date de présentation du justificatif / date de fin théorique du congé de reclassement). La part éventuelle de l'allocation de reclassement correspondant au préavis théorique restant à courir sera versée au salarié sous forme d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

L'indemnité sera versée sur présentation de tout justificatif valable attestant de l'embauche du salarié ou de la concrétisation de son projet professionnel.

### **3. LES GARANTIES APPLICABLES HORS VOLONTARIAT**

Les garanties prévues ci-dessous ont vocation à s'appliquer au terme de la période de volontariat d'un PSE, au bénéfice des salariés ne s'étant pas portés volontaires ou dont le projet de volontariat n'aura pas été validé.

#### **3.1. LE RECLASSEMENT INTERNE**

##### **3.1.1. La procédure de reclassement interne**

Le PSE définira la procédure de reclassement interne et, notamment, les modalités de proposition des offres de reclassement, le contenu des offres de reclassement, le délai d'acceptation des offres de reclassement, les critères de priorité applicables en cas de concurrence sur un même poste de reclassement et les modalités de formalisation du reclassement.

##### **3.1.2. L'accompagnement au reclassement interne**

Pour ce qui concerne le reclassement interne, toutes les mesures de mobilité interne de la GPEC seront reprises par le PSE.

Ces mesures figurent au Chapitre 4 du Volet 1 (l'accompagnement de la mobilité interne à destination de tous les salariés) et au Chapitre 1 du Volet 2 (les mesures de mobilité interne spécifiques aux métiers sensibles) du présent accord.

En revanche, les aides à la formation seront renforcées dans les conditions précisées ci-après (Volet 3, Chapitre 2, § 3.2.2.A. et 3.2.2.B.).

Par ailleurs, la période d'adaptation sera mise en place au seul bénéfice du salarié.

#### **3.2. LE RECLASSEMENT EXTERNE**

Le PSE comprendra les mesures d'accompagnement au reclassement externe qui suivent, au bénéfice des salariés dont le licenciement pour motif économique n'aurait pu être évité.

### 3.2.1. Le congé de reclassement

Le PSE fixera les règles d'adhésion et de fonctionnement du congé de reclassement, dans le respect des modalités définies ci-dessous.

#### A. L'ADHESION AU CONGE DE RECLASSEMENT

Le congé de reclassement sera proposé aux salariés dans leur lettre de licenciement.

Les salariés disposeront d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour adhérer ou non au congé de reclassement. Le silence du salarié dans ce délai sera considéré comme un refus d'adhérer à ce dispositif.

En cas d'acceptation, le congé de reclassement débutera à l'expiration du délai de 8 jours calendaires.

Les salariés ayant adhéré au dispositif bénéficieront d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'EMC, qui aura pour objet de définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de déterminer ses modalités de mise en œuvre.

Sur la base du compte-rendu de cet entretien, la Direction de la société concernée formalisera le déroulement du congé de reclassement dans un document intitulé « Charte d'engagements réciproques », qui comprendra toutes les mentions légales et réglementaires obligatoires.

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

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la présentation de la Charte pour la signer.

Si, à l'issue de ce délai, la Charte n'est pas signée, l'employeur notifiera au salarié la fin de son congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### B. LA DUREE DU CONGE DE RECLASSEMENT

La durée du congé de reclassement sera égale, préavis inclus, à :

- **6 mois** pour les salariés de moins de 45 ans ;
- **7 mois** pour les salariés âgés de 45 ans à moins de 50 ans ;
- **9 mois** pour les salariés âgés de 50 ans et plus et les salariés en situation de handicap (visés au § 2.1 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières »).

#### C. LA REMUNERATION PENDANT LE CONGE DE RECLASSEMENT

La rémunération du salarié diffèrera selon la période :

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

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

- **Période excédant la durée du préavis**

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du Salaire plein tarif<sup>18</sup> précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

Le montant brut de l'allocation ne devra pas être inférieur à 85% du SMIC brut de la durée de travail de référence du salarié.

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

#### D. LES PRESTATIONS DURANT LE CONGE DE RECLASSEMENT

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

- **L'entretien d'évaluation et d'orientation**

Le congé de reclassement débutera par l'entretien d'évaluation et d'orientation visé ci-dessus.

A l'issue de cet entretien, le conseiller de l'EMC rédige un compte-rendu remis au salarié et à la Direction de la société concernée qui formalisera 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, etc.), ainsi que la durée estimée de ces actions et les différentes étapes de leur mise en œuvre.

La Charte d'engagements réciproques sera rédigée par la Direction sur la base de ce compte-rendu.

- **Le bilan de compétences**

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation ne permet pas de définir un projet professionnel de reclassement, l'EMC informera le salarié qu'il a la possibilité de demander un bilan de compétences auprès de la Direction de sa société employeur.

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

Le choix de l'organisme sera effectué par la société employeur qui prendra en charge le coût du bilan de compétences.

---

<sup>18</sup> Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13<sup>ème</sup> mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

Le salarié sera tenu de remettre à l'EMC la synthèse de son bilan sur laquelle figureront son projet professionnel et son plan d'action, afin qu'il puisse réaliser sa mission.

■ **La présentation d'au moins une Offre Valable d'Emploi**

Dans le cadre de sa mission de repositionnement professionnel hors volontariat, l'EMC présentera à chaque Salarié Actif ayant adhéré au congé de reclassement des offres d'emplois, dont au moins une Offre Valable d'Emploi (« OVE »).

**Le Salarié Actif** est celui qui respecte les dispositions de la Charte d'engagements réciproques. Durant le congé de reclassement, ce 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'EMC 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 l'EMC ;
- ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans l'accord de la société.

**L'Offre Valable d'Emploi (O.V.E.)** est définie comme suit :

1. L'O.V.E. doit correspondre au projet professionnel identifié et validé par l'EMC ;
2. L'O.V.E. est une offre d'emploi 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. est une offre d'emploi sous contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée pouvant aboutir à un contrat à durée indéterminée ou 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 :
    - pour le personnel non-cadre : à moins de 50 km du domicile du salarié ou à moins d'une heure de trajet simple ;
    - pour le personnel cadre : dans la région administrative du domicile du salarié.
  - la rémunération du poste n'est pas inférieure à 80 % du salaire annuel brut de base perçu par le salarié avant notification du licenciement et sans que le salaire mensuel brut pour un salarié à temps complet ne soit inférieur au SMIC mensuel.

**E. RUPTURE ANTICIPEE ET SUSPENSION DU CONGE DE RECLASSEMENT**

Le congé de reclassement sera ou pourra être rompu de manière anticipée dans les cas suivants :

MHC

13  
79 / 107

W Gy

■ ***Rupture anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée***

Le salarié qui retrouvera un emploi salarié sous contrat à durée indéterminée pendant son congé de reclassement devra en informer immédiatement son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date de sa prise de fonctions.

Son congé de reclassement sera alors suspendu pendant la durée de la période d'essai du nouvel emploi, et l'allocation de reclassement cessera d'être versée.

En cas de rupture de la période d'essai pendant la période de suspension, le salarié pourra demander à reprendre son congé de reclassement volontaire pour la durée initiale restant éventuellement à courir (sans report du terme).

En cas de confirmation de la période d'essai, le congé de reclassement sera rompu de façon immédiate et définitive.

■ ***Rupture anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous contrat à durée déterminée)***

Le salarié qui concrétisera son projet professionnel externe (notamment création ou reprise effective d'entreprise) pendant son congé de reclassement devra en informer dans les meilleurs délais son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date de concrétisation de son projet. Cette lettre devra être adressée à la société avant l'embauche ou la date d'immatriculation de l'entreprise nouvellement créée.

La date de concrétisation du projet fixera la date de fin du congé de reclassement.

■ ***Rupture anticipée à la demande du salarié***

Le salarié pourra à tout moment demander à interrompre son congé de reclassement. Il devra alors en faire la demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa société.

■ ***Rupture anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements***

La société concernée pourra mettre fin au congé de reclassement de plein droit en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements sans motif légitime.

La procédure suivante sera alors suivie :

- la société mettra 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 sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

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



Au-delà du préavis, la date de présentation de la lettre recommandée fixera le terme du congé de reclassement.

#### F. LA SITUATION DU SALARIE EN CONGE DE RECLASSEMENT

##### ■ **Congés payés, jour de repos, participation et intéressement**

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures au congé de reclassement pourront 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'acquerra pas de droits à congés payés ni de droits aux jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail. Le salarié n'acquerra également aucun droit relatif à la participation ou à l'intéressement.

##### ■ **Couverture sociale et complémentaire**

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

- 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 droit 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 bénéficiera 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 ;
- le bénéfice du maintien des régimes de mutuelle, prévoyance ainsi que de retraite complémentaire dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations, sous réserve de confirmation des organismes assureurs et le cas échéant d'un accord collectif spécifique.

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.

##### ■ **Cas de suspension du congé**

La salariée en état de grossesse sera autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité.

À l'expiration de son congé maternité, elle bénéficiera 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 sera de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Au retour du congé de maternité, la salariée bénéficiera d'un accompagnement par l'EMC d'au moins 4 mois.

Le congé de reclassement pourra également être suspendu pendant des périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire tels que mentionnés à l'article L. 1233-72-1 du Code du travail. Le terme initial du congé de reclassement sera alors reporté à due concurrence des périodes de travail effectuées.

#### ■ **Versement des indemnités de rupture**

L'indemnité de licenciement et l'indemnité complémentaire visées au paragraphe 3.2.6. ci-dessous seront versées au terme du congé de reclassement.

La période du congé de reclassement excédant la période correspondant à celle du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du congé de reclassement ne sera pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

#### G. L'INDEMNITE DE SORTIE ANTICIPEE DU CONGE DE RECLASSEMENT

Le salarié bénéficiant d'un reclassement externe en contrat à durée indéterminée ou en contrat temporaire / CDD de 6 mois et plus avant la fin du congé de reclassement, percevra une indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement, dont le montant correspondra 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.

L'indemnité ne sera due qu'en cas de rupture définitive du congé de reclassement.

#### 3.2.2. Les actions de formation

Le PSE inclura une prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, des frais de transport et/ou d'hébergement des salariés dont le projet professionnel impliquera le suivi d'actions de formation.

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

#### A. LA 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.

Ces actions de formation, d'une durée maximale de 12 semaines, devront être validées par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné sur un poste identifié.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée, en complément des éventuels financements publics, sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Les sommes dues seront directement versées à l'organisme retenu.

Les frais de formation seront 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 et dans la limite de 15 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continuera de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

#### B. LES FORMATIONS DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER

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, d'une durée maximale de 24 semaines, pourront être définies avec l'EMC.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée, en complément des éventuels financements publics, sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Les sommes dues seront directement versées à l'organisme retenu.

Les frais de formation seront 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 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 allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Le salarié qui suivra la totalité du cursus de formation pris en charge, bénéficiera, 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'EMC choisi par la société, même après l'expiration du congé de reclassement.

#### C. LA VAE ET LES FORMATIONS DIPLOMANTES

Le salarié désirant effectuer une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou suivre une formation diplômante sera accompagné et soutenu par la société employeur qui prendra en charge les coûts de formation dans les conditions suivantes.

Cette aide sera 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, la formation devra constituer le projet professionnel à part entière du salarié et être validée par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement futur du salarié concerné.

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

MHC

13  
83 / 107 W  
M

- 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 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 allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

### 3.2.3. Les aides à la mobilité géographique

Le PSE comprendra les aides à la mobilité géographique qui suivent :

#### A. LES FRAIS DE DEPLACEMENT POUR DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

Le salarié bénéficiera d'une prise en charge sur justificatifs des frais de déplacement et de repas engagés pour se rendre à des entretiens de recrutement, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Cette prise en charge sera limitée à la durée du congé de reclassement. Les frais engagés par le salarié devront être validés au préalable par l'EMC.

#### B. LES AIDES EN CAS DE CHANGEMENT DE DOMICILE

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- d'avoir, avant la fin du préavis ou, en cas d'adhésion au congé de reclassement, avant la fin dudit congé, retrouvé un nouvel emploi à durée indéterminée à l'extérieur du Groupe, situé :
  - o à plus de 30 km aller simple et entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
  - o **ou** à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, et entraînant un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien<sup>19</sup>.
- **et** d'avoir changé de domicile, c'est-à-dire d'avoir effectivement déménagé, dans les 12 mois suivant son embauche pour se rapprocher de son nouvel emploi.

#### ■ **La prise en charge des frais de déménagement**

Les frais de déménagement seront pris en charge par la société d'origine sur la base de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la société concernée, qui acquittera directement la facture auprès du prestataire, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

---

<sup>19</sup> Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

#### ■ **L'aide à l'emploi du conjoint<sup>20</sup>**

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 apportée par l'EMC.

Cette assistance permettra au conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1.000 € HT.

L'accompagnement du conjoint sera adapté à son statut d'origine (salarié du secteur privé ou du secteur public).

#### **3.2.4. L'indemnité différentielle de rémunération**

Le PSE comprendra une indemnité différentielle de rémunération au bénéfice des salariés qui retrouveraient un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de sa société d'origine.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- se reclasser dans un délai maximum d'un an à compter de la notification du licenciement ;
- percevoir au titre de son nouvel emploi, un salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe.

L'indemnité différentielle de rémunération sera égale au différentiel existant entre le dernier salaire brut de base (pour un mois plein) et le salaire brut de base du nouvel emploi.

Son montant est plafonné à 300 € bruts par mois.

L'indemnité couvre une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise. Elle sera versée en 4 fois à l'issue de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date d'effet de l'embauche), sur présentation des bulletins de paie mensuels délivrés sur la période correspondante (le différentiel étant calculé sur la moyenne des salaires bruts de base perçus sur cette période). Si la dernière période d'activité est inférieure à 6 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés.

Chaque versement devra être demandé par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée des justificatifs correspondants adressée à la Direction des Ressources Humaines.

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

---

<sup>20</sup> Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

### 3.2.5. L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Le PSE prévoira les aides suivantes au bénéfice des salariés dont le projet professionnel résidera dans la création ou la reprise d'une entreprise.

#### ■ **Les conditions d'éligibilité**

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou reprise d'entreprise devra être effectivement réalisée dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle d'une entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle ou en société.

En cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié devra exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire :

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille (parts détenues par le conjoint<sup>21</sup>, les ascendants et les descendants directs de l'intéressé) avec au moins 35 % à titre personnel (dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise par deux salariés Carrefour, la condition de 50 % est appréciée en additionnant la participation au capital des deux salariés (et celle des membres de leur famille), il en est de même pour l'appréciation de la condition de 35 % de participation à titre personnel) ;
- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille, avec au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

#### ■ **L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise**

Le salarié dont le projet de création ou de reprise sera validé percevra une indemnité de 8.000 € brut, versée en deux parts égales :

- la 1<sup>ère</sup> moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers, ou à l'URSSAF (sur présentation de justificatifs), qui doit intervenir dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ;
- la 2<sup>nde</sup> moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

Cette indemnité ne se cumulera pas avec l'indemnité différentielle de rémunération prévue ci-dessus.

#### ■ **Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise**

L'entreprise créée ou reprise par un salarié pourra bénéficier d'un prêt à taux 0 % d'un montant maximum de 15.000 €. Ce montant est porté à 30.000 € en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux salariés remplissant les conditions requises par le présent accord pour être créateur ou repreneur d'entreprise.

---

<sup>21</sup> Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

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

- justification de l'immatriculation de l'entreprise intervenue dans les 12 mois suivant la rupture du contrat de travail ;
- justification des dépenses d'investissement objet du prêt (factures fournisseurs pro forma).

Le montant du prêt sera versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les 3 mois maximum suivant l'immatriculation.

Ce prêt sera remboursable sur 7 ans maximum, avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements sera déterminé à la fin du 3<sup>ème</sup> mois suivant l'immatriculation.

L'emprunteur devra présenter un bilan et des documents financiers attestant de son activité réelle à l'issue de chaque exercice de 12 mois. À défaut de respecter cet engagement, la déchéance du terme sera invoquée par la société employeur et l'intégralité du capital restant dû sera remboursé immédiatement en trois échéances mensuelles, sous réserve du respect des procédures collectives applicables (redressement ou liquidation judiciaire).

■ **Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise**

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficieront d'actions de formation entrant dans le cadre de leur future entreprise selon les modalités ci-après :

➤ *La formation d'adaptation*

La durée maximale de la formation d'adaptation sera de 12 semaines.

Dans le cadre de formations d'adaptation validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2.500 € HT, sur présentation de factures ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans la limite de 15 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe. Les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continuera de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

➤ *La formation de reconversion vers un nouveau métier*

La durée maximale de la formation de reconversion sera de 24 semaines.

Dans le cadre de formations de reconversion validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT sur présentation de factures ;

- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans la limite de 30 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe et les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continuera de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Les mesures d'accompagnement de la formation d'adaptation et de reconversion ne se cumulent pas.

De manière générale, les formations accordées aux créateurs/repreneurs d'entreprise ne se cumulent pas avec les formations accordées aux autres salariés bénéficiant d'un reclassement externe.

Le salarié peut par ailleurs mobiliser son CPF pour financer une partie de la formation.

### **3.2.6. Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail**

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

Le salarié qui se voit notifier son licenciement pour motif économique percevra au moment de la rupture de son contrat de travail :

- l'indemnité de licenciement pour motif économique prévue par la loi ou la convention collective de branche ou les accords collectifs applicables à sa société de rattachement au moment de la rupture du contrat de travail ;
- et une indemnité complémentaire, dont le montant sera 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 au moins 25 ans d'ancienneté.

Le montant cumulé de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement applicable à la société concernée et de l'indemnité complémentaire ne pourra excéder 26 mois de Salaire plein tarif.



#### 4. LE CONGE DE FIN DE CARRIERE

Un dispositif de CFC, similaire au § 2.4.3. du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières » pourra être prévu et/ou aménagé par le PDV ou le PSE.

#### 5. LES CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Lorsque les critères d'ordre des licenciements seront applicables, les critères suivants seront retenus.

Ces critères seront appliqués dans chaque catégorie professionnelle, définie comme suit : des salariés exerçant dans l'entreprise, dans l'établissement ou à un échelon inférieur des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Les salariés qui, après application des critères d'ordre au sein de leur catégorie professionnelle, disposeront du nombre de points le moins élevé (ou, en cas d'égalité de point, de la plus faible ancienneté dans le Groupe) seront susceptibles d'être licenciés pour motif économique.

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

Les critères retenus s'apprécieront à la date prévue des licenciements dans le calendrier du PSE.

- *L'âge du salarié*

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

- **L'ancienneté de service dans le Groupe**

Il sera attribué aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté au sein du Groupe 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
20 ans et plus	9 points

- **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 attribués en fonction de leur situation conjugale, sous réserve de la communication de cette information par le salarié au plus tard à la date de fin de la période de volontariat.

	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.

- **Les situations particulières**

Les situations suivantes donneront 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 4 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 « RQTH ».
  - 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* :
  - o 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 ;
  - o Salarié ayant fiscalement à sa charge une ou plusieurs personnes, autre que ses propres enfants : 2 points.
- **Les qualités professionnelles**

Le nombre de points attribués à ce critère sera compris entre 2 et 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.

## 6. LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Le PDV ou le PSE prévoira la mise en place, après son homologation ou sa validation, d'une Commission paritaire de suivi de l'application de ses mesures (ci-après « **la Commission de suivi** »).

### 6.1. ROLE DE LA COMMISSION DE SUIVI

La Commission de suivi aura pour rôle :

- de veiller à ce que les différents dispositifs constituant le PDV ou le PSE soient mis en œuvre jusqu'à ce que leur objet soit complètement réalisé et que, notamment, l'EMC remplisse ses obligations en matière d'aide au repositionnement ;
- de prendre connaissance des comptes rendus d'activité de l'EMC, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution des salariés concernés à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- de prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du PDV ou du PSE.

Cette Commission de suivi se réunira autant que besoin, selon la nature du projet et, dans tous les cas, au moins tous les mois (sauf absence de candidature). Elle sera informée des démarches des salariés concernés par le PDV et/ou le PSE et notamment de l'activité de l'EMC.

## **6.2. COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI**

La Commission de suivi sera composée :

- d'un représentant de la Direction, qui pourra être assisté de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- de 6 membres représentant les salariés. Ces membres seront désignés par les organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné, en priorité parmi les membres du ou des CSE / CSEC dudit périmètre. En pratique, chaque organisation syndicale représentative désignera, quelle que soit son audience électorale, un membre de la Commission. Les sièges restant seront ensuite attribués en appliquant la méthode de « la plus forte moyenne », sur la base de l'audience électorale recueillie par les organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné ;

Le représentant de l'EMC sera également invité afin d'informer les membres de la Commission sur l'avancement du projet. À cette occasion, des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes seront établis :

- point sur le nombre de rendez-vous effectués avec les salariés ;
- suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;
- tableaux de bord des postes prospectés et proposés ;
- autres informations utiles.

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

Les institutions représentatives du personnel concernées sont tenues informées des activités de la Commission de suivi au cours de leurs réunions.

## **6.3. MOYENS DE LA COMMISSION DE SUIVI**

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission de suivi sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Leurs frais de déplacement seront remboursés conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

## SUIVI DU DISPOSITIF DE GPEC

Afin d'assurer le suivi du dispositif de GPEC prévu dans le cadre du présent accord, les Parties sont convenues :

- de mettre en place un Observatoire des métiers et des compétences, qui remplace le Comité Emploi et GPEC, et est investi d'un rôle spécifique de suivi en matière de GPEC (**Chapitre 1**) ;
- de réaffirmer le rôle de l'Observatoire de la transformation sociale en matière de GPEC, chargé de maintenir un dialogue prospectif sur le suivi et l'accompagnement social de la transformation (**Chapitre 2**) ;
- de préciser les modalités d'information des salariés, des managers et des entreprises sous-traitantes (**Chapitres 3**) ;
- et d'instaurer des indicateurs de suivi précis (**Chapitre 4**).

### CHAPITRE 1. L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES

#### 1. LE ROLE DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES

Un Observatoire paritaire des métiers et des compétences est créé au sein du Groupe, afin d'assurer le suivi du dispositif de GPEC dans son ensemble.

La Direction transmettra à l'Observatoire des métiers et des compétences les données et informations nécessaires au suivi de la mise en œuvre du présent accord et des dispositifs qu'il prévoit en matière de GPEC.

Au moins une fois par an, la Direction présentera à l'Observatoire des métiers et des compétences :

- la cartographie des métiers par entité au titre de l'exercice en cours ;
- la situation des effectifs et, le cas échéant, leur perspective d'évolution ainsi que la pyramide des âges ;
- les besoins d'évolution des compétences associées ;
- le suivi des indicateurs visés au Chapitre 4 ci-dessous ;
- les bilans des plans de transformation et de restructuration dans les formats.

L'Observatoire des métiers et des compétences sera chargé de l'analyse de l'ensemble de ces données et transmettra ses conclusions et/ou propositions à l'Observatoire de la transformation sociale (cf. Chapitre 2 ci-dessous), qui centralisera les données des différents chantiers de la transformation sociale menés au sein du Groupe.

Par ailleurs, l'Observatoire des métiers et des compétences pourra saisir la Direction à tout moment afin de proposer une évolution de la cartographie des métiers.

MHC

93 / 107

L'Observatoire des métiers et des compétences sera également chargé du suivi du « droit ouvert » à la formation institué par le présent accord (cf. §1.2 du chapitre 2 de la partie Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières), un bilan semestriel de son utilisation lui étant transmis à cet effet.

Il sera en outre destinataire du bilan de l'application du présent accord à son échéance.

## **2. LA COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES**

L'Observatoire des métiers et des compétences est composé :

- d'une délégation de la Direction, composée d'un représentant du Groupe qui en assure la présidence et des Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines ou des Relations sociales des entités du Groupe en France ;
- des délégations syndicales, composées de quatre représentants titulaires et de quatre représentants suppléants pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, ainsi que de leur délégué syndical de Groupe France, qui en est membre titulaire de droit. Les représentants des délégations sont désignés par les organisations syndicales, parmi les salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Chaque organisation syndicale désigne, parmi les membres titulaires, un responsable de délégation.

## **3. LES REUNIONS DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES**

### **3.1. LES REUNIONS ORDINAIRES**

L'Observatoire des métiers et des compétences se réunira au moins 4 fois par an.

Seuls les membres titulaires ou les membres suppléants remplaçant un membre titulaire participeront aux réunions. Le remplacement d'un membre titulaire par un membre suppléant sera à l'initiative du Responsable de délégation.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement (si la réunion préparatoire a lieu la veille ou le lendemain de la réunion de l'Observatoire) de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion préparatoire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé aux réunions de l'Observatoire des métiers et des compétences sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

### **3.2. LES GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES**

Des groupes de travail paritaires émanant de l'Observatoire des métiers et des compétences sur des thèmes proposés et définis chaque année au sein de l'instance pourront être mis en place.

Ces groupes de travail, animés par des responsables ressources humaines, seront composés de deux représentants membres de l'Observatoire des métiers et des compétences par délégation syndicale.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement (si la réunion préparatoire a lieu la veille ou le lendemain de la réunion de l'Observatoire) de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion du groupe de travail et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé aux réunions des groupes de travail sera considéré comme du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

### **3.3. L'INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Un compte-rendu des réunions de l'Observatoire des métiers et des compétences sera présenté par la Direction au Comité de Groupe France, une fois par an.

Cette information sera aussi présentée aux CSEC ou CSE des différentes sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

## **4. L'ASSISTANCE D'UN EXPERT EN GPEC**

L'Observatoire des métiers et des compétences pourra faire appel à un expert de la GPEC pour l'accompagner lors de ses réunions ordinaires.

L'expert en GPEC sera désigné sur proposition et à la majorité des délégations présentes à raison d'une voix par délégation. En cas d'égalité, la voix de la délégation de la Direction sera prépondérante.

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

Ses honoraires seront pris en charge par la Direction dans la limite de 6.000 € HT par an.

## **5. LES AUTRES MOYENS MIS A LA DISPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES**

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

### **5.1. UNE REUNION PREPARATOIRE**

Pour chaque réunion ordinaire de l'Observatoire des métiers et des compétences, les délégations syndicales amenées à y participer bénéficieront, si elles le souhaitent, d'une journée de réunion préparatoire.

Cette réunion, destinée à préparer la réunion ordinaire de l'Observatoire, sera organisée à l'initiative de chaque Responsable de délégation à la date de son choix.

En sus de la délégation fixe à l'Observatoire, le délégué syndical de Groupe pourra inviter deux membres supplémentaires aux réunions préparatoires, choisis en fonction des thèmes abordés.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement (si la réunion préparatoire a lieu la veille ou le lendemain de la réunion de l'Observatoire) de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion préparatoire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

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

## **5.2. DES HEURES DE DELEGATION SUPPLEMENTAIRES**

### **5.2.1. Réunions de l'Observatoire**

Chaque délégation syndicale à l'Observatoire des métiers et des compétences bénéficiera d'un crédit d'heures trimestriel de délégation de 40 heures.

Le Responsable de délégation ventilera ces heures entre les différents membres de sa délégation et en informera la Direction de chaque société concernée.

### **5.2.2. Groupes de travail paritaires**

Avant chaque réunion de l'un des groupes de travail, chaque membre du groupe bénéficiera d'un crédit de 4 heures de délégation lui permettant de préparer la réunion.

## **5.3. UNE REUNION D'INFORMATION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX ET NATIONAUX DES SOCIETES DU GROUPE**

Chaque année civile, pendant la durée de validité du présent accord, une réunion d'information d'une journée sera organisée par le Responsable de délégation. Cette réunion aura pour objet de diffuser l'information concernant les travaux de l'Observatoire des métiers et des compétences.

Elle s'adressera aux délégués syndicaux centraux et nationaux de l'organisation syndicale (ou en cas d'absence de délégué syndical central ou national, un délégué nommé par le Responsable de délégation) de chacune des sociétés du Groupe. Les membres de la délégation syndicale à l'Observatoire des métiers et des compétences (titulaires et suppléants) pourront également participer à cette réunion, dans la limite de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et de repas du midi des participants à la réunion d'information, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

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

## **5.4. LA FORMATION DES MEMBRES DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES**

La formation des membres participants est une condition nécessaire à des échanges de qualité lors des réunions de l'Observatoire des métiers et des compétences.



Dans cet esprit, chaque délégation syndicale bénéficiera d'une session de formation à la GPEC.

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

La Direction de chaque société concernée prendra en charge les frais de déplacement de chacun des participants, membres titulaires ou suppléants de l'Observatoire des métiers et des compétences (soit 8 participants maximum), pour assister à la session de formation, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

La Direction du Groupe prendra en charge le coût global de la formation dans la limite de 3.000 € HT pour la durée totale de la session (frais de location de salle inclus) ainsi que les frais d'hébergement et de restauration de chacun des participants dans la limite des montants prévus par la procédure applicable au sein du Groupe.

La durée de la formation ne pourra excéder 3 jours.

Le stagiaire fournit à la Direction de sa société les justificatifs nécessaires à la prise en charge de ses coûts et frais.

Le Responsable de délégation fera parvenir à la Direction du Groupe la convention de formation, la liste des participants avec émargement ainsi que la facture de l'organisme formateur.

La session de formation sera organisée pendant la période de validité du présent accord.

Les heures passées en formation seront assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

#### **5.5. LES DEPENSES DE FOURNITURES**

Afin de couvrir les frais divers (fournitures, documentation, consommables, etc.) occasionnés par la participation à l'Observatoire des métiers et des compétences et le travail de réflexion sur les thèmes qui y sont traités, il sera alloué à chaque délégation syndicale un budget de 800 € HT couvrant la durée de validité du présent accord.

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

## **CHAPITRE 2. L'OBSERVATOIRE DE LA TRANSFORMATION SOCIALE**

Un accord portant sur la création d'un Observatoire paritaire de la transformation sociale a été conclu le 7 juin 2018 au sein du Groupe.

Cet Observatoire a notamment pour rôle de maintenir un dialogue prospectif sur le suivi et l'accompagnement social de l'ensemble des chantiers de la transformation, et en premier lieu ceux prévus par le Plan « Carrefour 2022 ».

Le présent accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale s'inscrit pleinement dans ce contexte.

Les Parties sont donc convenues que l'Observatoire des métiers et des compétences communiquerait ses conclusions et/ou propositions à l'Observatoire de la transformation sociale au vu des informations transmises par la Direction.

C'est sur cette base que l'Observatoire de la transformation sociale pourra :

- suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés ;
- synthétiser les actions menées en application du présent accord ;
- analyser les impacts sur l'emploi, rechercher et suggérer toute proposition d'amélioration de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement ;
- proposer des actions correctives en vue d'améliorer l'efficacité des dispositifs accompagnant les changements induits par les mutations du secteur de la grande distribution transitions ;
- débattre et proposer des plans et dispositifs préventifs destinés à mieux préparer les salariés à l'émergence de nouveaux métiers ou à la transformation des métiers existants ;
- analyser le contenu, organisationnel, fonctionnel, commercial et économique des projets de restructuration planifiés ;
- et créer des groupes de travail paritaires sur des sujets spécifiques (comme notamment les nouvelles technologies).

### **CHAPITRE 3. LA COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES ET DES MANAGERS**

#### **1. COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES**

Afin de permettre à chaque salarié d'être informé des opportunités offertes par le présent accord, la Direction s'engage à mettre en place un dispositif de communication adapté et accessible à chacun.

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

La Direction engagera une campagne de communication au sein de l'ensemble des sociétés concernées par le présent accord, afin de faire connaître aux salariés et au management les outils mis à leur disposition.

Dans ce cadre, la Direction établira des fiches d'information sur les différents dispositifs et mesures d'accompagnement prévus dans le cadre du présent accord, mises à disposition des salariés.

En outre, des fiches d'information spécifiques détaillant les dispositifs à destination des salariés dont le métier a été déclaré sensible seront adressées aux salariés concernés.

Ces fiches d'information seront présentées à l'Observatoire des métiers et des compétences avant leur diffusion.

Par ailleurs, au sein de chaque société, des interlocuteurs Ressources Humaines GPEC seront désignés par zone géographique.

Ils auront un rôle d'information sur les outils du parcours professionnel et sur les dispositifs de mobilité applicables notamment aux salariés dont le métier a été déclaré sensible.

## **2. COMMUNICATION AUPRES DES MANAGERS**

Les managers des différentes sociétés bénéficieront d'une formation leur permettant d'appréhender les objectifs du présent accord, d'accompagner le développement des compétences de leurs collaborateurs, et de connaître les dispositifs de mobilité interne et externe ouverts.

Des modules de formation relatifs aux enjeux d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences seront par ailleurs déployés.

## **3. INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES**

Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes seront informées des orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences seront déterminées par chaque société concernée en accord avec ses partenaires sociaux.

## **CHAPITRE 4. LES INDICATEURS DE SUIVI**

Afin d'assurer le suivi de l'application du présent accord, les Parties sont convenues de la mise en place d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs dont la liste figure en annexe du présent accord.

Au moins une fois par an, la Direction présentera le suivi de ces indicateurs à l'Observatoire des métiers et des compétences, qui disposera ainsi d'une vision précise et quantitative :

- des formations suivies par les salariés dans le cadre des grandes orientations de la formation professionnelle et des budgets afférents ;
- des différents dispositifs de formation professionnelle suivis par les salariés ;
- des différents entretiens menés auprès des salariés et de leurs débouchés ;
- de la situation particulière de certaines catégories de salariés (représentants syndicaux, salariés âgés de 50 ans et plus, et salariés en situation de handicap) ;
- des mobilités internes réalisées et de leur accompagnement ;
- des mobilités externes réalisées et de leur accompagnement.

L'Observatoire des métiers et des compétences sera chargé de l'analyse de ces données et transmettra ses conclusions et/ou propositions à l'Observatoire de la transformation sociale.

Le suivi et l'analyse de ces indicateurs permettra notamment d'identifier les ajustements qui pourraient être apportés au dispositif de GPEC prévu par le présent accord, afin d'en améliorer l'attractivité et l'efficacité.

## DISPOSITIONS FINALES

### CHAPITRE 1. REGLEMENT DES LITIGES

Les Parties conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé lors des négociations et de sa conclusion.

En cas d'apparition d'un litige relatif à sa mise en œuvre, les Parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

### CHAPITRE 2. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il prendra effet le 12 mars 2019 et arrivera à son terme le 11 mars 2022.

A cette échéance, il cessera de recevoir application.

Le présent accord se substitue en intégralité aux dispositions des accords de GPEC, de méthode, et cadre relatif aux mesures d'accompagnement en cas de mise en œuvre d'un PSE et/ou d'un PDV en date du 30 juin 2015.

### CHAPITRE 3. REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales.

### CHAPITRE 4. BILAN D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les Parties conviennent qu'un bilan sera dressé à l'échéance du présent accord et transmis à l'Observatoire des métiers et des compétences et à l'Observatoire de la transformation sociale.

### CHAPITRE 5. DEPOT ET PUBLICITE

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

Il sera en outre :

- remis en un exemplaire original au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion ;

- déposé en deux versions électroniques sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, *teleaccords.travail-emploi.gouv.fr*, dont une version intégrale au format *.pdf* et une version publiable au format *.docx*, de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques.

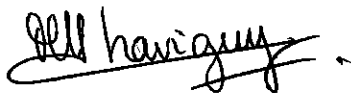
Les Parties rappellent qu'en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, tout ou partie du présent accord pourra ne pas faire l'objet d'une publication en cas d'accord postérieur en ce sens ou de décision unilatérale du Groupe d'occulter les éléments portant atteinte à ses intérêts stratégiques ;

- mis à disposition et affiché dans les lieux de travail concernés.

Fait à Massy, en 10 exemplaires originaux, le 12 Mars 2019

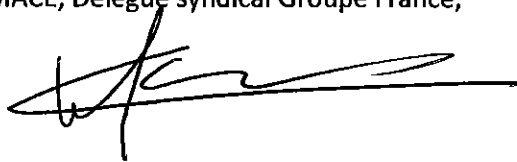
**Pour la Direction,**

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice Relations Sociales France,

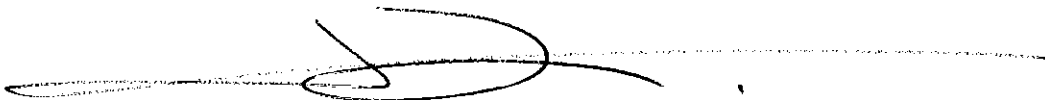


**Pour les Organisations Syndicales Représentatives,**

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

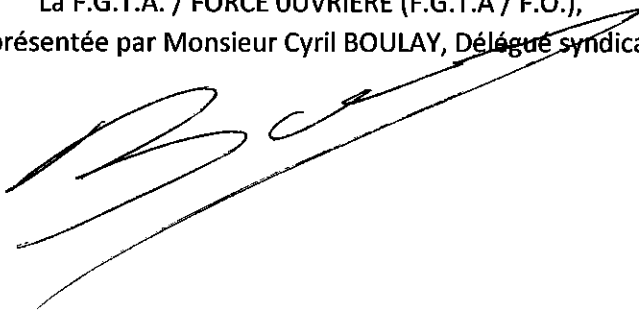


- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, Délégué syndical Groupe France,



- 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 (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,



## ANNEXES

### Annexe 1 : Sociétés du Groupe Carrefour en France couvertes par le présent accord

SOCIÉTÉ	
ALMIA MANAGEMENT	FINIFAC
ALSATOP	GAMACASH
BELLEVUE DISTRIBUTION	GEILEROP
CARAUTOROUTES	GENEDIS
CARDADEL	GRANDSVINS-PRIVES.COM
CARIMA	GREENWEEZ
CARMA	HYPERADOUR
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	INTERDIS
CARREFOUR BANQUE	LAPALUS
CARREFOUR DRIVE	LYBERNET
CARREFOUR FRANCE	MAISON JOHANES BOUBEE
CARREFOUR HYPERMARCHES	MARKET PAY
CARREFOUR IMPORT	MARKET PAY TECH
CARREFOUR MANAGEMENT	MENUDIS
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	MONTEL DISTRIBUTION
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	MYDESIGN
CARREFOUR PROMITE FRANCE	OOSHOP
CARREFOUR PROPERTY GESTION	PARSEVRES
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL	PHIVETOL
CARREFOUR SERVICES CLIENTS	QUITOQUE
CARREFOUR SUPPLY CHAIN	RUE DU COMMERCE
CARREFOUR SYSTEME D'INFORMATION	SAMAD
CARREFOUR VOYAGES	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES	SOCIETE LUDIS
CHALLENGER-CAMBRAI	SODIMODIS HYPERMARCHE
CIGOTOP	SODISAL
CLAIREFONTAINE	SODITA
COVIAM 8	SODITRIVE
COVICAR 2	SOFALINE
CPF ASSET MANAGEMENT	STENN
CROQUETTELAND	SUPER AZUR
CSF	SUPERADOUR
DISTRIVAL	VEZERE DISTRIBUTION
DOREL	

**Annexe 2 : Indicateurs de suivi GPEC**

<b>Transition alimentaire</b>	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
<b>Métiers hors alimentaire</b>	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
<b>Digital</b>	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
<b>Développement de la culture digitale</b>	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
<b>Leadership</b>	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
<b>Formations obligatoires</b>	
Nombre de stagiaires formés sur la santé, sécurité au travail	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés sur la prévention incendie	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés au CACES	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés sur le technique	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés sur la sureté	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés à la sécurité	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
<b>La reconversion ou promotion par l'alternance</b>	
Nombre de reconversions demandées	
Nombre de reconversions validées	
Nombre de reconversions ayant conduit à une mobilité	
Nombre de promotions par l'alternance validées	
<b>Certificat de qualification professionnelle</b>	
Nombre de CQP demandés	
Nombre de CQP validés	
<b>Validation des Acquis de l'Expérience</b>	
Nombre de VAE demandées	
Nombre de VAE validées	
<b>Bilan de compétences</b>	
Nombre de Bilans de compétences demandés	
Nombre de Bilans de compétences validés	
<b>Compte personnel de formation</b>	
Nombre de formations réalisées sur le temps de travail par la mobilisation du CPF	
Ventilation du nombre de formation selon le type de formation	Nombre de bilan de compétences, nombre de VAE, nombre de formations en lien avec le permis de conduire, nombre de formations pour la création/reprise d'entreprise...
<b>Tutorat</b>	
Nombre de tuteurs	
Nombre d'heures de formation	
<b>Alternance</b>	

Nombre d'alternants	
Nombre d'alternants embauchés avec une ventilation en fonction du type de contrat de travail	

### FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

L'entretien carrière et compétences	
Nombre d'entretiens réalisés	Ventilé en fonction de la catégorie professionnelle

Bilans professionnels	
Nombre de bilans professionnels	
Pourcentage de salariés ayant suivi au moins une action de formation	
Pourcentage de salariés ayant acquis des éléments de certification par la formation ou VAE	
Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une progression salariale	

L'entretien de transition professionnelle	
Nombre d'entretiens réalisés	
Nombre d'entretiens ayant conduit à une mobilité	

Formation de l'encadrement sur la GPEC	
Nombre de managers formés	

Salariés en situation de handicap	
Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'un accompagnement	
Nombre de salariés ayant sollicité une mobilité interne	
Nombre de salariés ayant sollicité une mobilité externe	
Nombre de salariés dont la mobilité interne a été validée	
Nombre de salariés dont la mobilité externe a été validée	

La Carrière des représentants syndicaux ou élus	
Nombre de représentants syndicaux ayant bénéficié d'un entretien	

L'accompagnement des salariés âgés de 50 ans et plus	
Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus formés	
Nombre de tuteurs âgés de 50 ans et plus	
Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de compétences	

Le Congé de Fin de Carrière GPEC	
Nombre de salariés ayant demandé un congé de fin de carrière	Ventilé en fonction de la catégorie professionnelle
Nombre de candidatures validées	
Age des salariés ayant adhéré au congé de fin de carrière	Ventilé en fonction du sexe

La Cellule mobilité permanente	
Nombre d'antennes locales mises en place	Accompagné de la localisation des antennes locales
Nombre d'entretiens menés	Ventilé en fonction du projet du salarié

### MOBILITÉ INTERNE

Candidatures à la mobilité interne	
Nombre de candidatures à la mobilité interne	
Nombre de candidatures à la mobilité interne fonctionnelle	
Nombre de candidatures à la mobilité interne géographique	

Examen et validation des candidatures	
Nombre de candidatures validées	
Nombre de refus	

Période de découverte	
Nombre de périodes de découverte réalisées	

Formalisation de la mobilité interne	
Nombre de mobilités acceptées	
Nombre de mobilités au sein de la même société	
Nombre de mobilités au sein d'une autre société du Groupe	
Nombre de mobilité à poste équivalent	
Nombre de mobilité ayant induit une promotion	



<b>La formation d'adaptation</b>	
Nombre de formations d'adaptation sollicitées	
Nombre de formations d'adaptation réalisées	
Budget consommé pour les formations d'adaptation	
<b>La formation de reconversion vers un nouveau métier</b>	
Nombre de formations de reconversion sollicitées	
Nombre de formations de reconversion réalisées	
Budget consommé pour les formations de reconversion	
<b>La formation diplômante ou qualifiante de longue durée</b>	
Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes sollicitées	
Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes réalisées	
Budget consommé pour les formations diplômantes ou qualifiantes	
<b>La période d'adaptation</b>	
Nombre de périodes d'adaptation sollicitées	
Nombre de périodes d'adaptation réalisées	
Nombre de périodes d'adaptation ayant conduit vers une mobilité définitive	
Nombre de salariés occupant un métier sensible	Ventilé par format et par société
<b>Accompagnement de la mobilité géographique</b>	
Nombre de mobilités géographiques sollicitées	
Nombre de mobilités géographiques réalisées	
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une indemnité de mobilité	Chiffre global (avec ou sans déménagement)
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une prime de double résidence	
Nombre de salariés ayant bénéficié de la prime de rideau	
<b>Accompagnement de la mobilité externe</b>	
Nombre de candidatures à la mobilité externe	
Nombre de mobilités externes effectives	Ventilation du nombre de projet professionnel immédiat et nombre de projet professionnel à terme
Nombre de congés de mobilité	
Durée moyenne des congés de mobilité	
Nombre de salarié de plus de 50 ans ayant bénéficié d'une mobilité externe	
Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une mobilité externe	
Nombre de suspensions du congé de mobilité	
Nombre de ruptures du congé de mobilité pour non-respect des obligations	
Nombre de formations d'adaptation sollicitées	
Nombre de formations d'adaptation réalisées	
Budget consommé pour les formations d'adaptation	
Nombre de formations de reconversion sollicitées	
Nombre de formations de reconversion réalisées	
Budget consommé pour les formations de reconversion	
Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes sollicitées	
Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes réalisées	
Budget consommé pour les formations diplômantes ou qualifiantes	
Nombre de salariés ayant bénéficié de la prime de rideau	
Nombre d'aides à la reprise ou création d'entreprise versée	
Budget consommé (aides à la reprise ou création d'entreprise)	
Nombre de prêts gratuits octroyés	
Budget consommé (prêts gratuits)	

## LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

### Qu'est-ce que la VAE ?

La VAE permet au salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

### Pouvez-vous en bénéficier ?

Pour en bénéficier, il faut :

▪ justifier d'une expérience professionnelle salariée ou non d'au moins 1 an (continue ou non)

▪ que l'expérience soit en rapport direct avec la certification visée.

### BON A SAVOIR

#### Le congé pour VAE

Pour préparer votre dossier individuel, vous pouvez bénéficier d'un congé de 24 heures de travail effectif par VAE (ou 3 jours ouvrés pour les collaborateurs en forfait jours), consécutives ou non.

Pour cela, envoyez une demande d'autorisation d'absence à votre employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Celle-ci doit préciser :

- le diplôme,
- le titre ou le certificat de qualification postulé,
- les dates, la nature et la durée des actions,
- ainsi que l'autorité ou l'organisme délivrant la certification.

Carrefour vous répondra dans les 30 jours suivant réception de votre demande.

#### L'accompagnement à la VAE

Vous pouvez demander un accompagnement pour :

- la formulation de l'expérience à valider,
- la constitution du dossier de validation,
- la préparation à l'entretien avec le jury.

Pour l'obtenir, contactez l'établissement certificateur.

Votre CPF peut vous aider à financer cet accompagnement.

73  
L 57

# VOTRE PARCOURS PAS A PAS

1

## DEFINIR VOTRE PROJET

Identifiez le diplôme qui correspond le mieux à votre expérience professionnelle.

2

## CONSTITUER VOTRE DEMANDE DE RECEVABILITE

Votre dossier se compose :

- des documents justifiant la durée des activités que vous avez exercées ;
- des documents spécifiques réclamés par l'organisme de certification ;
- et du formulaire de candidature *cerfan* n° 12B18\*02.

Vous devrez l'adresser à l'organisme certificateur, qui se prononcera sur sa recevabilité, dans les délais et conditions qu'il a fixé.

3

## CONSTITUER ET ADRESSER VOTRE DEMANDE DE PRISE EN CHARGE AUPRES DE L'OPCO

4

## CONSTITUER VOTRE DOSSIER DE VALIDATION

Votre dossier doit comprendre :

- la description de vos aptitudes à valider,
- les compétences et les connaissances mises en œuvre pendant votre expérience,
- et éventuellement les formations complémentaires dont vous avez bénéficié.

Vous devez adresser ce dossier à l'organisme certificateur.

5

## SESSION D'EVALUATION AVEC LE JURY

Le jury se prononce ensuite au vu du dossier que vous aurez constitué, à l'issue d'un entretien avec ce dernier et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

### POUR FINANCER VOTRE PROJET

Votre CPF vous permet de prendre en charge une partie du financement de votre projet. Vous pouvez également le mobiliser pour l'accompagnement à la VAE.

En cas de refus de votre demande, Carrefour prend en charge :

- maximum 3.500€ HT pour vos frais pédagogiques ;
- vos frais éventuels de transport et d'hébergement conformément à la procédure Carrefour, dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- votre rémunération pendant le temps de formation dans la limite de 30 jours ouvrés de formation.

Pour en savoir + :  
<http://www.vae.gouv.fr>

