



Erteco

# CCE Erteco France

## Réunion du 23 juin 2016

*Compte rendu succinct*

### Rappel de l'ordre du jour :

- Adoption du projet de procès-verbal de la réunion du 11 mai 2016
- Présentation du rapport par l'expert du comité central d'entreprise sur le projet « réussissons l'intégration d'ERTECO au sein des Business Units de CARREFOUR France.
- Réponses apportées par la direction de la société ERTECO France aux questions et suggestions posées par les membres du comité central d'entreprise concernant le projet « réussissons l'intégration d'ERTECO France au sein des business units de CARREFOUR France.
- Consultation des membres du comité central d'entreprise sur le projet de transfert de l'activité de la direction des services informatiques d'ERTECO France au sein de la société juridique CSI de CARREFOUR SA.
- Consultation des membres du comité central d'entreprise sur le projet de transfert de l'activité de la direction comptabilité-finance-trésorerie d'ERTECO France au sein de la société juridique CAF de CARREFOUR France.
- Consultation des membres du comité central sur le projet de l'activité de la direction opérationnelle market d'ERTECO France au sein de la société juridique super azur de CARREFOUR France.
- Consultation des membres du comité central d'entreprise sur le projet de fusion-absorption de la société ERTECO France SAS par la société CARREFOUR PROXIMITÉ France.
- Consultation des membres du comité central d'entreprise sur le projet de relocalisation des équipes du siège de Vitry sur seine d'ERTECO France vers le site de Massy.
- Information « épargne salariale » éléments de calculs et affectation de la participation aux résultats Carrefour France de l'exercice 2015.

**POINT 1 :** Le projet de procès-verbal de la réunion du 11 mai est adopté.

**POINT 2 :** Suite à la présentation du rapport d'expertise il en ressort plusieurs éléments importants :

A savoir,

- Apporter un éclairage social complet sur le cadre juridique et économique du transfert d'activité.
- Accompagner les partenaires sociaux dans leurs réflexions prospectives sur le sort des accords collectifs et des IRP à l'issue du transfert.

- Emettre une série de préconisations destinées à garantir les droits individuels et collectifs des salariés concernés.
- Il peut s'agir des restructurations impliquant une réorganisation, une fermeture d'établissement, des licenciements, des réductions d'effectifs et des délocalisations engendrant des risques sanitaires sur la santé des salariés, pour cela tous les CHSCT ont été consultés afin de définir le niveau de risque de tous ces projets.
- Une réorganisation comme celle de l'espèce induit nécessairement des modifications potentielles des conditions et d'organisation du travail.
- Le sort des accords d'entreprise et des accords de groupe (*la mise en cause, concours de normes, sort de l'accord mis en cause à l'issue du délai de survie, accord d'adaptation ou de substitution, le maintien des effets de l'accord mis en cause...*).
- La loi prévoit la mise en cause des accords pour les salariés concernés par le transfert des activités d'ERTECO. Mais, les accords collectifs applicables au sein de l'entreprise bénéficiaire du transfert ne sont pas mis en cause.
- CARREFOUR PROXI, SUPER AZUR, CAF appartenant au groupe CARREFOUR, les accords groupe resteront pleinement applicables.
- Le maintien provisoire des effets de l'accord mis en cause (*un délai de préavis de 3 mois et un délai de survie des effets de l'accord pendant 12 mois maximum, soit la règle des 3+12*).
- Pendant ce délai minimum, tous les avantages individuels et collectifs sont donc maintenus, et aucune renonciation individuelle ne peut valablement intervenir.
- Pendant une période totale de 15 mois et sauf à conclure un nouvel accord après les 3 mois de préavis, le nouvel employeur est tenu de continuer à appliquer les accords collectifs antérieurs dans leur intégralité.
- La négociation de substitution a vocation à traiter non seulement des accords collectifs d'entreprise, mais également des conventions de branche mises en cause.
- Les négociations peuvent être engagées avant la réalisation de l'événement entraînant la mise en cause de l'accord collectif.
- Seuls les salariés déjà embauchés au jour de la dénonciation bénéficient du maintien des avantages individuels acquis.
- En revanche, bien qu'ils se voient appliquer l'accord dénoncé durant son délai de survie, les salariés embauchés après la dénonciation ne peuvent prétendre au maintien des avantages individuels acquis.
- Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mis en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, selon dispositions L.1224-1 et 2 du CT.
- Sont ainsi concernés : les contrats de travail à durée déterminée, les contrats de travail à durée indéterminée, les contrats d'apprentissage, les contrats de qualification, les contrats de formation en alternance.
- Aucune modification du contrat de travail ne peut être imposée à un salarié. S'il la refuse, l'employeur doit prendre ses responsabilités : renoncer, pour le dit salarié impacté, à l'application de son projet à sa situation individuelle ou licencier le salarié pour un motif qui restera à établir.
- Les éléments qui structurent l'architecture du contrat de travail, et qui vont à ce titre faire l'objet de l'exploitation juridique ci après sont dans ce cadre : le lieu de travail, la durée du travail, les fonctions du salarié et la rémunération du salarié.

### **POINT 3 :**

#### **Questions :**

**FO demande** l'augmentation de la durée des mesures d'accompagnement sur le projet de relocalisation des équipes du siège de Vitry sur seine d'ERTECO France vers le site de Massy.

La Direction valide la demande en passant la durée de 12 à 18 mois.

**FO demande** la possibilité d'ouvrir des négociations sur un accord d'harmonisation de la représentativité avant le 1<sup>er</sup> octobre 2016.

La Direction accepte cette demande et les premières réunions de négociation débuteront début septembre.

La Direction a-t-elle maintenue ses objectifs de modèle d'exploitation des magasins (LG ET intégré) initialement prévus à l'équilibre ?

La Direction maintient sa position sur le sujet.

**POINT 4** : 7 défavorables (FO)- 7 abstentions

**POINT 5** : 7 défavorables (FO)- 7 abstentions

**POINT 6** : 7 défavorables (FO)- 7 abstentions

**POINT 7** : 5 défavorables- 7 abstentions- 1 blanc- 1 refus de vote

**POINT 8** : 4 défavorables- 7 abstentions- 3 favorables (FO)

**POINT 9** : CCE du 25 mars 2016-Information sur la participation 2015. Total brut chargé 105 062 987 euros- la formule dérogatoire négociée par FO est venue agréer le versement de participation pour les salariés du groupe CARREFOUR.

62% de bénéficiaires ont perçu immédiatement

19% ont fait une épargne volontaire

19% n'ont pas répondu aux bulletins

FIN DE RÉUNION : 18H40

**Cyril Boulay**

*RS FO CCE EF*