



CARREFOUR PROXIMITÉ FRANCE

LIVRET DES PRINCIPALES  
MESURES RELATIVES À  
L'ACCOMPAGNEMENT  
SOCIAL DU PROJET  
DE RÉORGANISATION  
DE L'ACTIVITÉ DE  
LA SOCIÉTÉ CPF





## FORCE OUVRIÈRE A CHOISI DE PESER DANS LA NÉGOCIATION PAR UN DIALOGUE RESPONSABLE

Chaque salariés trouvera dans ce livret les mesures d'accompagnement relatives au Pan de Sauvegarde de l'Emploi.

Attention! Cet accord ne sera valable dès la validation par l'Administration.

C'est par un dialogue responsable que Force Ouvrière a choisi de peser dans la négociation pour imposer ses revendications et offrir un maximum d'opportunités à chaque salarié.

Faire avancer nos idées, nos revendications, c'est notre combat. Depuis plusieurs années, nous accompagnons les salariés dans la sauvegarde de leurs droits.

A la suite de la décision unilatérale du PDG Alexandre Bompard, les élus FO ont d'emblée affirmé leur opposition aux lourdes conséquences sociales des plans annoncés.

Le rassemblement massif du 1<sup>er</sup> mars devant le siège de Carrefour à Massy à l'appel de notre organisation, où plus de 1500 salariés ont manifesté leur colère, a été une étape essentielle.

Il a contraint la Direction à entendre clairement notre volonté de faire valoir nos revendications pour une réelle sau-

vegarde de l'emploi et l'accompagnement efficace de chacun.

Pour FO, il est clairement apparu indispensable de construire un cahier de revendications ambitieux en faveur du reclassement interne, de la formation, de la majoration indemnitaire et du congé de reclassement afin de permettre un retour à l'emploi pérenne pour chacun des salariés et en tenant compte des souhaits et aspirations de tous.

C'est donc par un dialogue responsable que notre Organisation a choisi de peser dans la négociation pour imposer ses revendications et offrir un maximum d'opportunités à chaque salarié concerné par ce plan.

Nos élus sont à votre disposition pour vous apporter toute l'aide nécessaire à la compréhension de ce plan et de vous aider dans vos démarches. ◆

**Cyril BOULAY**  
Délégué syndical central FO Carrefour  
Proximité France

# FORMATION

Afin de permettre aux salariés de l'entreprise de bénéficier, le plus tôt possible, d'un dispositif de conseils, il a été obtenu, de mettre en place un Espace d'informations et de Conseils géré par un Cabinet extérieur spécialisé (Alixio) pendant tout le déroulement de la procédure. Pour accompagner les salariés, il est prévu de mettre en oeuvre un Espace Mobilité et Compétences qui prendra la succession de l'Espace Informations Conseils, dès la validation de l'Accord par l'Administration.

La Société CPF s'engage à proposer à chaque salarié directement concerné par le PSE au moins deux solutions de reclassement au sein du groupe.

## LA FORMATION

Les frais de formation d'adaptation en interne et en externe sont pris en charge selon le barème suivant :

- Montant maximal de 5000 euros HT ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de 10000 euros HT dans la limite du Budget Mutualisé et sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale paritaire de suivi. Les frais de formation de reconversion en interne sont pris en charge selon le barème suivant :
- Montant maximal de 14000 euros HT ; Ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de 28000 euros HT dans la limite du budget mutualisé.

Les frais de formation de reconversion en externe sont pris en charge selon le barème suivant :

- Montant maximal de 20000 euros HT ; ce plafond individuel pourra être dépassé jusqu'à un montant de 40000 euros dans

la limite du budget mutualisé.

## Aides à la mobilité géographique des salariés en cas de reclassement interne :

Le salarié s'engageant dans une mobilité géographique bénéficie d'un crédit de 5 jours de congés exceptionnels rémunérés lui permettant de se rendre dans la région d'accueil, de la prise en charge des frais de déplacement, de repas et éventuellement d'hébergement pour le salarié et son conjoint le cas échéant, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein de CPF.

Les salariés acceptant une mutation géographique qui entraîne une augmentation des coûts de transport bénéficient, sur justificatifs, d'une prise en charge du coût supplémentaire dans la limite de 100 kilomètres sur la base d'un aller-retour quotidien pour une période maximale de 15 mois.



Afin de reconnaître les efforts des salariés acceptant une mobilité géographique sans déménagement pour sauvegarder leur emploi, une indemnité correspondant à 3 mois de salaire mensuel brut de base sera versée par CPF.

Les salariés pour lesquels la mobilité géographique entraînera des frais de double résidence bénéficieront à ce titre d'une indemnité calculée sur la base du nouveau loyer plafonnée à 1000 euros bruts par mois dans la limite de 3 mois.

Les frais de déménagement seront pris en charge par l'entreprise sur la base de trois devis. Le salarié bénéficiera de 3 jours de congés exceptionnels payés

pour réaliser son déménagement. Une indemnité d'un mois de salaire mensuel brut et qui ne pourra être inférieure à 2500 euros sera versée au salarié concerné par le déménagement, sur présentation de justificatifs. Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant 6 mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par l'EMC.

Afin de reconnaître les efforts des salariés acceptant une mobilité géographique avec déménagement pour sauvegarder leur emploi, une indemnité de mobilité correspondant à 5 mois de salaire mensuel brut de base sera versée par la Société CPF. ♦

# RECLASSEMENT

## **LE CONGÉ DE RECLASSEMENT**

Les salariés disposeront d'un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement pour adhérer ou non au congé de reclassement. Le bulletin sera transmis au salarié avec la notification de son licenciement.

La durée du congé de reclassement sera égale à 18 mois préavis inclus pour les salariés de moins de 50 ans. Elle sera portée à 24 mois pour les salariés dont l'âge est égal ou supérieur à 50 ans. Elle sera également portée à 24 mois pour les salariés titulaires d'une RQTH et ceux suivant une formation longue qualifiante et/ou diplômante.

Dans l'hypothèse où deux salariés vivraient maritalement à la date de signature de l'Accord, leur congé respectif de reclassement sera porté à 24 mois,

sur présentation d'un certificat de vie commune, de concubinage, de PACS ou de mariage établi antérieurement à la date de signature de l'Accord.

Le congé de reclassement sera porté à 36 mois pour les agents de maîtrise âgés de 55 ans et plus.

## **RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONGÉ DE RECLASSEMENT**

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

Pendant la durée de préavis, le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement versée à titre de salaire pour cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales.

Il est convenu que cette période de

préavis sera portée à 3 mois pour tous les salariés concernés.

Pendant la période excédant la durée du préavis et jusqu'au 12<sup>ème</sup> mois inclus, le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 75% du salaire brut « plein tarif », calculé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

Pendant la période du 13<sup>ème</sup> mois inclus et jusqu'au 18<sup>ème</sup> mois inclus, le salarié perçoit une allocation dont le montant brut est fixé à 80% du salaire brut « plein tarif », calculé sur la base de rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

L'allocation de reclassement versée pendant cette période est soumise à cotisations patronales et salariales de sécurité sociale et d'assurance chômage.

Elle est également soumise à la CSG et à la CRDS.

Pendant la période au-delà du 18<sup>ème</sup>

mois, le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 75% du salaire brut « plein tarif », calculé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage.

L'allocation de reclassement versée pendant cette période est soumise à cotisations patronales et salariales de sécurité sociale et d'assurance chômage, Elle est également soumise à la CSG et à la CRDS.

Pendant la durée de son congé de reclassement, le salarié conservera le bénéfice des garanties « incapacité-invalidité-décès » et de frais de santé, dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Le salarié bénéficiant d'un reclassement externe en CDI ou en CDD de 6 mois et plus ou en création ou reprise d'entreprise avant la fin du congé de reclassement, perçoit une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de reclassement hors préavis théorique restant à courir, indemnisé à hauteur de 65% du salaire brut et dans la limite globale maximale de 12 mois. ♦



# DISPOSITIFS D'AIDES

## **AIDE À LA REPRISE OU À LA CRÉATION D'ENTREPRISE**

Le salarié dont le projet de création ou de reprise a été accepté par la Direction après examen de l'EMC, perçoit une indemnité de 15000 euros brut.

Les salariés titulaires d'une RQTH bénéficieront d'une majoration de 5000 euros bruts.

## **RACHAT DE TRIMESTRES POUR LES SALARIÉS DE PLUS DE 57 ANS**

Le salarié âgé de 57 ans ou plus qui

quittera l'entreprise dans le cadre d'un départ contraint, pourra bénéficier, s'il en fait la demande et s'il remplit les conditions requises par les dispositions applicables, d'une participation de CPF au versement qu'il effectuera auprès de l'Urssaf ou de la CNAV pour racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Cette participation de l'entreprise sera de 50% du coût total du versement ou de la régularisation effectuée dans la limite de 12 trimestres validés et de 3000 euros bruts par trimestre validé. ♦

# INDEMNITÉS

## **INDEMNITÉS LIÉES À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le salarié qui se verra notifier son licenciement pour motif économique, percevra, au moment de la rupture de son contrat de travail, l'indemnité de licenciement pour motif économique prévu par la convention collective de branche applicable à CPF.

Les employés et les Agents de Maîtrise bénéficieront des indemnités de licenciement pour motif économique des Cadres, la majoration appliquée pour les salariés de 50 ans et plus sera appliquée aux salariés de 45 ans et plus. Cette indemnité sera majorée d'un mois de salaire brut sans condition ni d'âge ni de CSP.

## **Une indemnité complémentaire préjudicielle**

- 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 « pleins tarif » pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

## **Une indemnité complémentaire spécifique**

- 2 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté.

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

- 5 mois de salaire « plein tarif » pour les salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté.



Toutes ces indemnités seront versées au salarié concerné au moment de la rupture du contrat de travail ou à la fin du congé de reclassement si le salarié y a adhéré.

Ces indemnités ne pourront pas être inférieur à 12000 euros bruts pour un salariés à temps plein.

## **INDEMNITÉS DE RECLASSEMENT RAPIDE EN CAS DE DÉPART EXTERNE ANTICIPÉ**

Le départ externe anticipé est possible suite à l'avis favorable du CCE afin de

permettre, aux salariés ayant trouvé un CDI en dehors du groupe Carrefour avant la décision de la Direccte, de saisir cette opportunité dans les meilleurs délais tout en conservant le bénéfice des mesures du PSE.

Les salariés qui seront dans cette situation verront leur contrat de travail suspendu jusqu'à la date de notification de licenciement qui interviendra après la décision de validation de l'Accord par la Direccte.

Les salariés se trouvant dans cette situation percevront une indemnité égale au montant de l'allocation du congé de reclassement théorique auquel ils auraient pu prétendre calculée sur la base d'un taux de 65% du salaire plein tarif et de la durée du congé de reclassement dont il aurait bénéficié au-delà du préavis dans la limite de la durée légale de 12 mois.

Ils bénéficieront en outre d'une indemnité compensatrice pour préavis non effectué.

Ces indemnités seront versées à la date de fin du contrat de travail.

## **INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RÉMUNÉRATION**

Le salarié dont la Mobilité interne entraînera, à temps de travail équivalent, une baisse de son salaire plein tarif, bénéficiera d'une indemnité différentielle de rémunération versée par sa société d'origine pendant 24 mois maximum.

Cette indemnité sera égale au différentiel de salaire entre son ancien salaire plein tarif et le salaire brut moyen mensuel qu'il percevra pendant les 12 premiers mois dans son nouvel emploi. ♦

# VOS CONTACTS RÉGIONAUX FO

**Nadine Viané (Paris IDF) 06 07 73 03 91**

**Reda Ait Slimane (Sud) 06 29 38 30 49**

**François Lecigne (Nord) 07 50 49 09 04**

**Sofiane Zayani (Est) 06 61 50 67 96**

**Christine Trillion (Nord Ouest) 06 46 34 57 90**

**Eric Kolaczek (Centre Ouest) 06 85 15 20 73**

**Cyril Boulay (DSC) 06 25 56 84 86**

**Frédéric Catteau (DSN) 06 87 21 72 94**

**L'INFORMATION SYNDICALE 24H/24 !**

**Le blog : foed.over-blog.com**

**Le site WEB : www.fo-carrefour.org**



## charte des valeurs

### Respect

Écouter les revendications  
Tenir compte des attentes  
et des spécificités professionnelles

### Proximité

Être en permanence aux côtés des salariés  
dans les entreprises, pour les soutenir  
et les défendre

### Engagement

Défendre fermement les acquis sociaux  
et le pouvoir d'achat  
Conquérir des droits nouveaux

### Indépendance

Valoriser une vision authentique  
de l'action syndicale  
sans lien partisan ni idéologique

### Persévérance

Négocier, débattre, échanger  
pour aboutir à des solutions  
justes et équitables

### Audace

Agir pour faire progresser  
les situations individuelles ou collectives  
S'ouvrir aux idées nouvelles

### Solidarité

Mutualiser les bénéfices  
des contrats et accords,  
Privilégier les actions collectives

### Expertise

Former et informer les adhérents,  
Déployer largement le conseil juridique  
sur les droits des salariés