ACCORD COLLECTIF DE GROUPE

PORTANT SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

AU SEIN DE CARREFOUR EN FRANCE

ENTRE LES SOUSIGNEES :

La Direction du Groupe Carrefour en France, prise en la personne de sa représentante qualifiée, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Relations Sociales France,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives 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 de 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 Madame Chantal LAMBERT, Déléguée syndicale de l'Etablissement DEHF, dument habilitée,
- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical de Groupe France,
- La F.G.T.A / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical de Groupe France,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

MHC

Préambule

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la Loi garantit aux femmes, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du traité de la Communauté Européenne posent également le principe de l'Egalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Carrefour œuvre depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
L'égalité des chances dans l'évolution professionnelle de chaque collaborateur·rice, l'équité en matière de rémunération et l'accès des femmes aux postes d'encadrement font partie des engagements forts de notre politique Ressources Humaines.

L'accord international UNI /Carrefour du 3 octobre 2018 pour la promotion du dialogue social, et la diversité et pour le respect des droits fondamentaux du travail, a inscrit durablement l'Egalité Femme Homme ainsi que la lutte contre la violence faite aux femmes (Déclaration commune du 18 avril 2018 du Comité Européen-CICE, sur ce thème) au niveau de l'ensemble des pays dans lesquels Carrefour est implanté.

En France de nombreux accords ont été négociés et signés sur ce thème au sein de chaque entité juridique de Carrefour depuis le début des années 2000.

Des évolutions importantes ont eu lieu sur cette période et notamment l'augmentation du nombre de femmes au sein des équipes dirigeantes grâce à des programmes spécifiques sur le leadership féminin (+80% de femmes au statut Directeur depuis 2011).

Fin 2019, le nombre de femmes cadres (incluant le statut Directeur·rice) s'élevait à 4309 personnes soit 36% des emplois au statut cadre du groupe en France.

L'ascension professionnelle des femmes au sein de Carrefour et leur place désormais incontestable au sein des directions de l'entreprise, constituent un puissant modèle pour toutes les femmes de l'entreprise qui peuvent s'y référer en terme d'exemplarité.
Dans le cadre de la présente négociation, les Parties ont entendu préserver ces acquis et ouvrir une nouvelle étape de l'Egalité Femme Homme au sein de Carrefour France.
C'est dans cet esprit que la négociation s'est engagée non plus au niveau de chaque entité juridique mais au niveau du Groupe en France.

Les Parties au présent accord conviennent de l'importance constante de ce sujet au sein de l'entreprise. Elles souhaitent affirmer leur volonté commune **d'une politique d'Egalité offensive** au plan social, adaptée aux nouveaux enjeux de transformation de nos métiers, en lien avec le plan de transformation de l'entreprise et sa Raison d'Etre.

Cette politique offensive s'appuie d'une part sur de nouveaux moyens concrets et puissants articulés sur une base commune à toutes les entités concernées.
Pour exemple, les Parties s'accordent sur la création au niveau Groupe (France) d'une Commission nationale de suivi de l'Egalité professionnelle qui pourra notamment traiter des dossiers de discriminations salariales individuelles.

D'autre part cette politique d'Egalité professionnelle s'appuie également sur le projet Act for Change qui accompagne les actions notamment destinées à renforcer la diversité de nos équipes et l'efficacité de nos compétences managériales.

Les parties rappellent le rôle essentiel de la ligne managériale d'une part pour accompagner l'évolution de la culture d'entreprise et l'évolution des comportements qu'elle nécessite, et d'autre part pour diffuser les bonnes pratiques managériales attachées à l'Egalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, l'Egalité professionnelle Femme-Homme fait partie intégrante du projet d'entreprise Act for Change.

Dans le pilier « Grandir et avancer ensemble », sont inscrites les compétences « Encourager la diversité des profils » et « Faire preuve de courage managérial ».

Ces compétences managériales nécessaires à la transformation de l'entreprise s'appliquent dans la recherche d'une Egalité professionnelle en adéquation avec les attentes des femmes et des hommes de l'entreprise.

En renforçant l'efficacité opérationnelle, ces compétences managériales doivent permettre notamment de réduire une culture du présentéisme, souvent source de démotivation à court terme et d'absentéisme à moyen et long terme.

Enfin, les Parties ont entendu préciser les deux grands objectifs concrets de cet accord :

D'une part les femmes, qui conservent un rôle central au sein de la cellule familiale, doivent pouvoir y trouver des mesures facilitant leur évolution professionnelle et permettant une meilleure compatibilité entre famille et travail.

D'autres part pour les hommes, cet accord doit leur permettre également de mieux s'impliquer dans leur rôle familial, sans préjugé ni crainte pour leur évolution professionnelle.

La négociation de cet accord s'est engagée sur la base du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes au 31 décembre 2018, complété par des documents portant d'une part sur l'index Egalité 2018 sur l'ensemble des formats et d'autre part, sur l'accès à la formation des femmes et des hommes de Carrefour.
Enfin l'ensemble des accords Egalité négociés dans les formats jusqu'en 2018 ont été également communiqués.

Le champ de la négociation fixé par la loi (art. L 2242-17 c. trav.) s'organise autour de 8 thèmes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Les Parties au présent accord souhaitent en particulier concentrer leur attention, définir des objectifs et engager des actions concrètes portant sur les thèmes suivants :

- **Le recrutement**
- **La formation**
- **La promotion professionnelle**
- **Les rémunérations effectives**
- **Les conditions de travail**
- **L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle**

S'agissant du thème issu de la Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, le présent accord comporte diverses mesures visant à améliorer **la mobilité des salariés.**
Celles-ci devront être négociées et pourront être améliorées dans le cadre des NAO de chaque entité concernée par le sujet.

Compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire toujours en cours sur ce domaine comme sur d'autres (PMA...), les Parties conviennent de faire un point en

MMC

Commission Egalité sur les futures mesures entrant dans le champ du présent accord, et d'analyser les adaptions possibles dans les domaines concernés.

En complément et dans le cadre de la nouvelle obligation légale concernant les référent·e·s harcèlement sexuel et agissements sexistes, les Parties souhaitent préciser dans le présent accord les rôles et missions des salarié·e·s concerné·e·s :

- **Les référent·e·s harcèlement sexuel et agissements sexistes**

Par ailleurs, suite à l'accord international avec le syndicat UNI, les parties entendent également rappeler les engagements de Carrefour en matière de lutte contre la violence faite aux femmes ainsi que les moyens mis en œuvre au niveau de la France et sur l'ensemble du périmètre juridique du présent accord :

- **La lutte contre la violence faite aux femmes**

Enfin pour mieux communiquer et accompagner la mise en œuvre de cet accord, les parties conviennent d'ajouter 2 domaines importants :

- **La communication/sensibilisation**
- **Le suivi de l'accord**

Choix d'utiliser l'écriture inclusive dans la rédaction du présent accord.

Dans le cadre de cet accord, les Parties s'accordent à lutter contre les stéréotypes, tant dans le contenu de l'accord que dans sa forme.
Concernant la forme et l'écriture du présent accord, les Parties ont souhaité favoriser autant que possible :

- L'emploi de mots épicènes (dont la forme ne varie pas entre le féminin et le masculin)
- Le point médiant permettant de marquer aussi bien le féminin que le masculin (lorsqu'il n'alourdit pas la lecture).

MHC Cu

4

Article 1 : 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.

Article 2 : Mesures en faveur de l'Egalité Femmes Hommes

Article 2.1 : Le Recrutement

Article 2.1.1 : Un processus de recrutement garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes

En matière de recrutement, les acteur·rice·s internes et externes de Carrefour sont engagé·e·s sur les principes de non discrimination à l'emploi. Les principes visant à respecter des règles de recrutement communes sont fondés sur :

- Des critères de sélection identiques,
- Des compétences requises.

L'objectif du présent accord est de favoriser la recherche d'un équilibre dans la proportion de femmes et d'hommes recruté·e·s, toutes catégories de contrat de travail confondues.

A cette fin, un effort particulier sera assuré pour l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation masculine ou féminine (voir Article 2.1.2 sur la mixité des métiers).

Les actions qui seront mises en œuvre sont les suivantes :

- Informer/former tou·te·s les acteur·rice·s du recrutement aux enjeux et au respect de la mixité dans l'entreprise ;
- Garantir une stricte égalité de traitement dans les candidatures à chaque étape du processus de recrutement ;
- Respecter un choix basé sur des critères objectifs ; compétences, expérience professionnelle, nature du/des diplômes obtenus, perspectives d'évolution professionnelle du·de la candidat·e.

Les offres d'emplois externes ou internes continueront à être rédigées de manière non genrée, ainsi que les intitulés de poste et les définitions de fonction.

Carrefour s'engage à ce que 100% des offres d'emplois répondent à cette exigence.

En outre, il est ici rappelé que l'état de grossesse d'une femme ne peut constituer une cause de refus d'embauche ou de fin de période d'essai.

Enfin, les Parties entendent rappeler leur attention sur le recrutement des femmes reconnues en situation de handicap et pouvoir suivre son évolution, en soutien des accords négociés et signés dans chaque entité juridique sur le Handicap.

A fin décembre 2018 il y avait 67 % de femmes parmi les salariés RQTH.

Indicateurs de suivi :

- Répartition par sexes des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Répartition par sexe des embauches par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Nombre et taux de salarié·e·s reconnu·e·s en situation de handicap embauché·e·s par sexe, à temps complet.
- Nombre et taux de salarié·e·s reconnu·e·s en situation de handicap embauché·e·s par sexe, à temps partiel.

Article 2.1.2 : Des actions pour une mixité équilibrée de l'emploi et du recrutement

Les Parties au présent accord réaffirment que la mixité est une source de richesse, d'ouverture d'esprit, d'innovation et de performance pour l'entreprise.

Malgré des évolutions positives ces dernières années, certains emplois sont encore très peu accessibles aux femmes ou aux hommes.

- ***Les actions pour promouvoir la mixité et la lutte contre les stéréotypes***

Les Directions des Ressources Humaines de Carrefour ont un rôle important en matière de communication sur l'image de leurs métiers.
A ce titre elles veilleront à renforcer l'attractivité des métiers dans lesquelles l'un ou l'autre des sexes est sous représenté, en valorisant leur potentialité d'accès pour tous.

Ainsi dans les communications écrites (livret, guide, charte…) ou orales et présentielles (journées portes ouvertes, forum Emploi…), les équipes en charge du recrutement veilleront à encourager la mixité des postulants.

En outre les Directions RH de Carrefour rappelleront aux entreprises de placement (Pôle emploi, intérim, cabinet de recrutement, etc.) notre attachement au principe d'égalité professionnelle et notre volonté d'obtenir des candidatures des deux sexes dans une proportion équivalente en fonction des candidatures reçues, des contraintes du marché de l'emploi et des compétences des candidat·e·s. La mise en place d'un équilibre entre les femmes et les hommes dépendra du nombre de candidat·e·s des deux sexes ayant postulé.

Afin de pouvoir suivre concrètement les efforts en matière de mixité, les Parties ont convenu de retenir les évolutions sur 5 métiers aujourd'hui peu ou pas mixtes.
Cela ne dispensant pas de poursuivre les efforts sur tout autre métier qui serait concerné.

Indicateurs de suivi :

- Evolution de la répartition des effectifs recrutés par sexe dans les métiers identifiés comme non mixtes et sur lesquels un engagement de développement de la mixité est pris et sera suivi :
  - Assistant·e de caisse,
  - Hôte·sse de caisse,
  - Employé·e boucherie niveau 3,
  - Assistant·e commercial·e (CMI, Interdis),
  - Préparateur·rice de commandes.

- Suivi des actions de communication effectuées en faveur de l'Egalité professionnelle, nombre et contenu (exemple : témoignages, conférences avec des femmes de Carrefour, articles de presse…)

- ***Le recrutement des femmes cadres :***

Carrefour entend poursuivre le développement du nombre de femmes dans l'encadrement. Pour ce faire, les actions de communication en direction des futures candidates devront se faire en communiquant davantage sur l'accessibilité de nos emplois cadres pour tous.

Indicateurs de suivi :

A ce titre dans le cadre du présent accord groupe, les parties entendent suivre en particulier les évolutions sur les postes suivants :

- Nombre de femmes directrices de magasins Hyper
- Nombre de femmes directrices de magasins Super
- Nombre de femmes directrices d'entrepôt logistique
- Nombre de femmes directrices au Siège (hors sièges Hyper/Super/Supply)
- Nombre de femmes directrices siège Hyper, siège Market et siège Supply
- Nombre de femmes dans les niveaux 7 et 8 ou au coefficient Cadre

Ces indicateurs seront également repris dans le cadre du suivi des promotions internes.

OBJECTIF:

Au titre du recrutement et de la promotion interne, Carrefour se donne comme ambition supplémentaire d'atteindre à l'issue du présent accord, 40% de femmes cadres (contre 36% en 2018) au sein de ses effectifs. Les Parties au présent accord soulignent que chaque entité juridique doit contribuer à la progression du pourcentage de femmes cadres et à l'atteinte de cet objectif.

- ***Les relations avec les écoles et instituts de formation***

Ces relations sont un vecteur important de l'image et de la performance de l'entreprise en matière de promotion de l'Egalité Femme Homme.

D'une part dans la communication de chaque format avec les écoles partenaires de l'alternance, il est essentiel de rappeler notre attachement au principe d'Egalité et de le démontrer par des témoignages de nos professionnels, femmes et hommes, auprès des jeunes publics.

D'autre part lors de la sélection et l'embauche des jeunes en alternance, les acteur·rice·s du recrutement s'engagent à respecter les principes d'Egalité et de non discrimination.

Indicateurs de suivi

- Répartition des jeunes en alternance par sexe

- ***Les jeunes issu·e·s des quartiers***

Carrefour reste engagé en faveur des habitants des Quartiers. Les Parties au présent accord entendent rappeler les éléments de cet engagement.

Carrefour s'est engagé en 2018 auprès du ministère de la Cohésion des Territoires dans le cadre du PaQte à agir en faveur de l'inclusion des personnes issues des 1514 Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Cette mobilisation de notre entreprise se traduit par des actions concrètes autour de **4 enjeux** :

•**La sensibilisation** des plus jeunes au monde de l'entreprise, par le biais des stages de 3ème et d'interventions en milieu scolaire
•**L'accès à l'alternance** pour permettre l'insertion professionnelle
•**La promotion du recrutement** sans discrimination
•**Le développement économique** des QPV en facilitant les achats responsables

Carrefour est également engagé à sensibiliser les jeunes au monde de l'entreprise :
- à travers la plateforme du gouvernement "Monstagede3eme" sur laquelle nous diffusons des offres de stage pour des jeunes issus des QPV,
- mais aussi dans le cadre de notre participation au dispositif "Tous en Stage", porté par la Fondation TF1. Ce dispositif permet à des jeunes issu·e·s de quartiers de participer à un stage inter-entreprise.
- lors d'interventions en classe ou lors de visites magasins

Enfin Carrefour est toujours partenaire de « Nos Quartiers ont du Talent », avec lesquels nous participons à des ateliers coaching et veillons à ce que les personnes issues de ces quartiers puissent avoir accès à nos métiers à travers des immersions en magasins ou des stages.

Dans le cadre du présent accord, la communication sur ces actions s'attachera à affirmer la mixité de nos métiers et à mettre en valeur nos engagements en faveur de l'Egalité professionnelle.

Article 2.2 : La Formation Professionnelle

La formation professionnelle est un axe majeur pour l'employabilité de l'ensemble des salariés de Carrefour.

L'accord d'anticipation et de transformation sociale du 12 mars 2019 porte des engagements majeurs notamment en terme d'investissement formation, de droit ouvert à la formation et d'accès aux formations alimentaires et digitales.

Dans ce cadre, le présent accord vise à assurer l'Egalité d'accès à la formation des femmes et des hommes de l'entreprise.

A fin 2018, le nombre de salariés femmes et hommes formés étaient équivalent toutes catégories confondues (51% d'hommes et 49 % de femmes). L'accès à la formation est donc ouvert à tous et toutes, même si les femmes sont plus nombreuses dans l'entreprise (55% de l'effectif).
A la même date, le nombre total d'heures de stages dispensées aux hommes était supérieur (57,4% des heures de formation dispensées aux hommes).

Le présent accord instaure plusieurs types de mesures destinées à faire évoluer en quantité et en qualité l'accès des femmes à la formation.

Article 2.2.1 : Faciliter l'organisation de la formation :

L'accès à la formation professionnelle est un enjeu essentiel pour assurer une égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.
Les parties signataires entendent ici rappeler que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise doivent bénéficier de la même façon aux femmes et aux hommes et sans distinction entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel.

Dans ce cadre, différentes actions seront mises en oeuvre :

- ***Indemnité Garde d'enfants pour se rendre en formation***

Les salarié·e·s ayant un enfant à charge[1] âgé de 12 ans au plus ou un enfant handicapé âgé de 16 ans au plus pourront bénéficier d'une indemnité de garde d'enfant en cas d'absence du parent salarié en raison de sa présence en formation, dans les conditions ci-après : Cette indemnité est destinée à couvrir des éventuels frais de garde **supplémentaires** qui seraient générés par le départ en formation du salarié bénéficiaire, et notamment au regard d'un temps de déplacement et/ou de présence en formation différent des horaires habituels du·de la salarié·e.

---

[1] *Définition de l'enfant à charge et justification : 2 possibilités*
1. l'enfant rattaché au foyer fiscal pour l'impôt sur le revenu (IRPP) dont le salarié·e demandeur de l'indemnité garde d'enfant pour se rendre en formation(1)
2. l'enfant couvert par la sécurité sociale (Art. L 512-1 à -6 du C. Sécu. Soc.) dont le salarié·e demandeur de l'indemnité garde d'enfant pour se rendre en formation(2)

(1) Justification par avis d'imposition
(2) Justification par une attestation du sécurité sociale

MHC

Le montant de cette indemnité s'apprécie par foyer et par journée de formation et s'établit comme suit :
- 24€ brut pour un enfant
- 35€ brut pour deux enfants
- 46€ brut pour trois enfants
- 57€ brut pour quatre enfants et plus.

Les conditions d'obtention d'une indemnité pour bénéficier de cette mesure impliquent que le·la salarié·e se voit remettre par son service RH un formulaire de demande d'indemnité de garde d'enfant. Il devra le compléter avec les justificatifs correspondants en précisant les frais supplémentaires engagés et le remettre à son service RH.

Le paiement apparaitra sur le bulletin de paye du·de la salarié·e après validation de la direction.

Indicateur de suivi :

- Nombre de bénéficiaires de l'indemnité garde d'enfants par CSP et par sexe

- ***Organisation du temps de formation***

Les parties rappellent que la réussite d'une formation passe par le respect des horaires de travail habituels des salarié·e·s inscrit·e·s en formation.

En outre elles soulignent que les salarié·e·s à temps partiel doivent sans discrimination pouvoir accéder aux formations dont ils·elles ont besoin.

Compte tenu de la dispersion géographique des sites de Carrefour, sur tout le territoire, il est essentiel de favoriser les formations en région ou proche de l'établissement et/ou du domicile du·de la salarié·e, voir sur les lieux mêmes de son activité.

Enfin les parties rappellent que le temps de formation en entreprise reste assimilé à du temps de travail effectif, et est de ce fait rémunéré comme tel avec garantie du maintien de l'intégralité de la rémunération (base et accessoires).

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salarié·e·s à temps partiel ayant suivi une formation, par sexe et par CSP
- Nombre de formations réalisées en région et/ou sur site

- ***Utilisation de la formation en e-learning facilitée sur le lieu de travail***

L'évolution des outils de formation digitaux permet de disposer de nombreux programmes de formation en e-learning.

A travers l'application Cap Formation, disponible pour tou·te·s les salarié·e·s de l'entreprise, Carrefour entend diffuser de nombreux contenus pédagogiques.

Ces formations peuvent constituer un complément à des formations présentielles et /ou une mise à jour utile de connaissances métier.

MHC 10

Indicateurs de suivi :

- Nombre de formations e-learning mises en ligne
- Nombre de connexions e-learning par sexe et par CSP ou niveau

Article 2.2.2 : Former pour donner envie d'évoluer vers les fonctions d'encadrement

La promotion interne reste chez Carrefour un vecteur de promotion sociale et de motivation pour les salarié·e·s, ainsi que de performance économique pour l'entreprise.

A la suite des échanges avec les partenaires sociaux, les salarié·e·s et les directions du développement RH, il a été constaté la difficulté à progresser vers le statut cadre pour les salarié·e·s employé·e·s, et en particulier pour les femmes.

Carrefour s'engage à concevoir et tester en 2020 des parcours destinés à accompagner les nouveaux Managers d'une part, et à donner envie aux Employés d'évoluer vers l'encadrement pour les employés.

Pour ces deux futurs nouveaux parcours, l'objectif fixé est de tendre vers la mixité complète des sessions de formation avec autant de stagiaires femmes que de stagiaires hommes

Article 2.2.2.1 : Le parcours Manager Multiformat

Ce parcours, en cours de conception, sera testé au 1er semestre 2020.

Il vise principalement les niveaux 5,7 et 8 de l'entreprise, nouvellement promus quelle que soit leur entité juridique d'appartenance : c'est un parcours dont les stagiaires seront issus des différentes entités de l'entreprise et donc multiformat.

Son contenu sera basé sur les fondamentaux du management délivrés sur 5 jours espacés sur plusieurs mois, auxquels s'ajouteront 2 jours de formation à la réglementation sociale, soit 7 jours en tout.

Article 2.2.2.2 : Le parcours « Perspectives »

L'absence de parcours spécifique destiné à permettre aux employé·e·s de se projeter dans un métier d'encadrant a été constaté.

La conception de ce parcours se fera en 2 étapes :

Une première étape sera constituée par une campagne de détection des employé·e·s susceptibles d'être intéressé·e·s par ce dispositif.

Cette campagne se fera par l'analyse des ECC Employés et des Comités carrières magasins/ établissements / sièges.

L'une des modalités de sélection sera d'avoir 50% de stagiaires Femmes et 50% de stagiaires Hommes.

MKC

Une seconde étape sera constituée par la création d'un parcours de formation, dit « Projet Perspectives » (intitulé à confirmer), spécifique pour les Employé·e·s (niveaux 2 à 4) et destiné à lever les freins existant dans les souhaits d'évolution vers l'encadrement.

Cette formation constitue une étape préalable pour mieux comprendre le rôle de l'encadrement et développer les savoir-être nécessaires pour une éventuelle promotion à plus long terme.

Ce parcours sera multiformat et pourra donc mixer des stagiaires issus des différentes activités de Carrefour, Hyper, Market, Logistique, ainsi que Siège et Support et leur permettre ainsi de mieux appréhender les différents métiers de l'entreprise.

Il pourra être mis en oeuvre en région et en alternance sur plusieurs mois pour une durée totale de 3 ou 4 jours (à confirmer).

Son contenu pourra s'organiser par exemple autour de séquences de «Vis ma vie » avec un ou deux managers différents, et de coaching en atelier sur les compétences de savoir être.

Un premier test de formation sera conçu au second semestre 2020.

Une procédure d'information et de validation pour entrer dans cette formation sera également établie et présentée en Commission nationale.

Indicateur de suivi :

- Conception d'une formation test présentée à la Commission de suivi de l'accord et mise en oeuvre à titre de test fin 2020.

Article 2.2.3 : Favoriser le retour à l'emploi après des congés maternité et parentaux

Les congés maternité et parentaux sont une source de bien-être familial mais peuvent constituer des périodes de perte de connaissance professionnelle qui peuvent devenir des obstacles à la poursuite de l'évolution professionnelle. L'accès aux formations doit notamment pouvoir être facilité si besoin.

Au préalable, il est rappelé que les salarié·e·s concerné·e·s par un congé de maternité ou parental à temps complet ou à temps partiel ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'utilisation de ces mesures prévues par la Loi.

Il est également rappelé qu'à leur retour de congé maternité ou parental, ils·elles sont en droit de retrouver leur poste ou un poste équivalent.

Il est par ailleurs précisé que ces salarié·e·s si ils·elles le souhaitent, ont droit à un entretien avec leur hiérarchie :

Avant le départ en congé maternité ou parental : au plus tard 30 jours avant le départ (si la date est connue), le·la salarié·e sera reçu·e par sa hiérarchie afin d'évoquer les dispositions concernant le départ, la durée du congé et les modalités relatives au retour de ce congé.

MHC 12

Concernant les besoins de formation détectés lors de l'entretien et validés par la hiérarchie, ils devront être planifiés dans les 6 mois suivant le retour du·de la salarié·e, sauf si l'entretien de retour (voir ci-après) permet d'identifier une formation plus pertinente et réalisable dans le même délai.

Au retour de congé maternité et/ou parental, un entretien de développement personnel (inséré dans l'Appli Carrière en 2020/21) sera réalisé avec le·la collaborateur·rice. Cet entretien a pour objectif notamment :

- d'informer les salarié·e·s des éventuels changements ayant eu lieu sur son/sa établissement/direction,
- d'évaluer les compétences à développer,
- d'établir les besoins en formation,
- d'indiquer les souhaits de mobilité,
- de faire part de besoins éventuels en matière d'aménagement de poste et/ou d'équilibre de vie professionnelle et vie privée.

En outre, **durant le congé parental**, afin de conserver un lien régulier avec son établissement, il sera proposé annuellement au collaborateur·rice qui le souhaite de bénéficier de rendez-vous avec son responsable hiérarchique et/ou de rencontrer les équipes ressources humaines locales.
Enfin, à la demande du.de la salarié·e, il·elle pourra être reçu·e en entretien par son manager dans les 30 jours précédant sa reprise d'activité afin de préparer au mieux son retour.

Ces différents moments d'échanges permettront aux collaborateur·rice·s de conserver un lien avec la vie de l'établissement et de pouvoir exprimer et préparer un retour au travail, le temps voulu.

Par ailleurs, il est ici rappelé que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail servant à déterminer l'alimentation du CPF.

Indicateur de suivi :

- Nombre d'entretiens de développement réalisés au retour des congés maternité et/ou parentaux

Article 2.2.4 : Former les managers et les recruteurs à l'Egalité

Dans le préambule du présent accord, les parties ont rappelé l'importance du rôle des managers et les directeurs dans la prise en compte de l'Egalité Femme Homme dans les relations de travail.

Il est donc indispensable que les formations destinées à l'encadrement sur les compétences managériales intègrent le thème de l'Egalité, de la lutte contre les stéréotypes, dans le cadre d'une culture de la Diversité inscrite dans le projet Act for Change.

MHC
13 CL
GW

Un cahier des charges sera proposé par la Direction Formation France lors de la Commission de suivi du présent accord.

Par ailleurs la formation des personnes en charge du recrutement sera également mise à jour et présentée en Commission.

Indicateur de suivi :

- Nombre de formations par entité juridique intégrant les thèmes Egalité et Diversité réalisées sur l'année
- Nombre de personnes par entité juridique formées par CSP et/ou niveau et par sexe sur ces thèmes

Article 2.2.5 : Assurer un égal accès aux formations de base type CLEA, et aux formations qualifiantes type CQP

Dans le cadre de l'Egalité d'accès à la formation, le dispositif Clea est un outil important pour donner les bases essentielles des savoirs nécessaires à toute évolution professionnelle.

A ce titre Carrefour entend développer cette formation auprès de ses salarié·e·s de CSP Employé·e·s en s'assurant que les femmes y ont un accès égal aux hommes.

Indicateur de suivi :

- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi la formation Clea et Clea numérique ;
- Nombre de femmes et d'hommes ayant été formés sur une formation certifiante ou qualifiante de type CQP.

Article 2.3 : La Promotion Professionnelle

L'Egalité professionnelle suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Dès lors, aucun salarié ne saurait être discriminé dans sa promotion professionnelle à raison de son genre, son âge ou tout autre critère discriminatoire.

A fin 2018, le nombre total de promotions fait apparaître une quasi égalité entre le nombre de femmes et d'hommes promus (49.5% d'hommes et 50.5% de femmes).

Cependant c'est la promotion au statut cadre qui reste à l'avantage des hommes avec 57.5% d'hommes promus Cadres contre 42.5% de femmes.

La progression des femmes dans l'entreprise toutes catégories confondues est constante et positive. Le présent accord doit permettre plus précisément de faire évoluer l'accès des femmes au statut Cadre plus restreint pour elles.

En ce sens l'objectif de passer de 38% à 40% de femmes cadres à l'issue du présent accord concerne tant la partie recrutement que la partie promotion professionnelle du présent accord. Les Parties soulignent que chaque entité juridique doit contribuer à la progression du pourcentage de femmes cadres et à l'atteinte de cet objectif.

Article 2.3.1 : Assurer un égal accès à la promotion professionnelle pour les femmes et les hommes

Depuis de nombreuses années déjà, Carrefour s'est doté d'un outil d'entretien professionnel commun à toutes ses entités et qui est désormais réalisé informatiquement et ce pour les employé·e·s comme pour les agents de maîtrise et les cadres.

Il s'agit de **l'entretien Compétences et Carrière (ECC).**

En outre, depuis l'accord du 12 Mars 2019 sur l'anticipation et l'accompagnement de la transformation sociale **un entretien de transition professionnelle** a été créé afin d'offrir la possibilité de réfléchir et mettre en œuvre une démarche de mobilité professionnelle interne ou externe.

Ces 2 types d'entretiens sont donc une source d'information essentielle pour construire les plans de formation et préparer les évolutions professionnelles de tous les collaborateurs.

Enfin, **la cellule Mobilité** mise en place à la suite de l'accord du 12 mars 2019 permet d'une part d'informer sur les postes disponibles en interne à travers le site Envie de Bouger, et d'autre part de répondre et d'accompagner les demandes de mobilités internes.

Ces différents outils doivent permettre de mieux accompagner les évolutions des femmes, notamment dans l'encadrement.

Indicateurs de suivi :

- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 7, 8 et plus.
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 5 et 6
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 3 et 4
- Nombre d'entretiens de transition professionnelle hommes et femmes.
- Nombre de Comité Carrières multiformat mis en place et bilan d'activité Homme Femme (si validation test 2019)
- Nombre de Programmes de développement spécifique et accès des femmes à ces programmes (Exemple : MAP)
- Durée moyenne entre 2 promotions professionnelles par sexe
- Pourcentage de femmes cadres (recrutement & promotion professionnelle) dans le groupe et les entités juridiques qui le composent.

Article 2.3.2 : Accompagner la mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise :

L'accord sur l'anticipation et l'accompagnement de la transformation sociale du 12 mars 2019, inscrit la mobilité professionnelle comme facteur d'employabilité et d'évolution professionnelle.
Il délivre notamment un certain nombre de moyens pour accompagner ces mobilités, auxquels nous renvoyons dans le présent accord.

En outre, il facilite les mobilités internes au sein des formats mais encourage également les mobilités interformats.
L'entretien de transition professionnelle devient le support de cette mobilité pour les salarié·e·s qui le souhaitent.

Dans ce cadre, la mobilité géographique peut être une cause d'inquiétude voir de rejet des mobilités en particulier pour les femmes, mais aussi dans certains cas pour les hommes.

Afin d'encourager les mobilités internes, les formats s'engagent progressivement dans des politiques de réduction des périmètres de mobilité.

La mobilité interformats peut à ce titre ouvrir des options professionnelles nouvelles et se situant sur une même région.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de mobilités géographiques dans chaque entité juridique par CSP et/ou niveau et par sexe.
- Parmi ces mobilités géographiques, nombre de mobilités au sein d'une même région par sexe et par entité juridique.

Article 2.4 : Les Rémunérations Effectives

L'égalité salariale est une constituante essentielle de toute politique visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2.4.1 : Le principe de non discrimination comme principe fondamental

Il est rappelé dans le présent accord que le principe d'égalité de traitement concerne tous les éléments de rémunération alloués aux salarié·e·s, qu'il s'agisse du salaire de base ou de tout autre avantage et accessoire payés par l'employeur aux salarié·e·s à l'occasion ou en contrepartie de leur travail.

Tout écart de rémunération doit être justifié par des raisons professionnelles objectives.
La rémunération doit ainsi se fonder sur des critères objectifs, et plus particulièrement les compétences, les performances, l'expérience professionnelle et la qualification des salarié·e·s.

Lors des négociations annuelles sur les salaires (NAO), chaque entité juridique s'engage à assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail et pour des performances, des compétences et une expérience professionnelle identique.

- ***L'égalité de rémunération à l'embauche :***

Les salaires d'embauche à niveau de classification équivalente doivent être strictement égaux entre les femmes et les hommes.

- ***Les éléments de rémunération identiques pour les temps complets et les temps partiels :***

Selon que l'on soit à temps complet ou à temps partiel, les éléments de rémunération identiques s'appliquent à due proportion du temps travaillé.

La partie fixe de la rémunération est calculée sans référence au sexe et selon les principes suivants :

- Pour les employés, la rémunération est calculée à partir des grilles de salaire et en fonction des négociations NAO de chaque entité juridique.

- Pour l'encadrement, quel que soit leur sexe, la rémunération est individualisée et basée sur la responsabilité et l'expérience. Lors des campagnes d'augmentation individuelle, il sera rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

  Cette obligation est également soulignée lors des congés maternité des cadres.

Concernant la partie variable, elle est calculée de la même façon pour les femmes et les hommes.

Indicateur de suivi :

- Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par sexe, par CSP et par niveau

- ***Cas spécifiques des congés maternité (ou d'adoption) et parentaux :***

Ces congés presqu'exclusivement pris par les femmes (97% pour le parental), peuvent faire subir aux femmes des carrières hachées.
Conscientes de ce risque, les Parties au présent accord soulignent que ces congés ne doivent pas constituer une cause de retard, notamment dans l'évolution salariale.

- Pour les salaires à la grille :

Suite à un congé maternité ou d'adoption, les rémunérations des salarié·e·s concerné·e·s seront contrôlées via le système de paye afin qu'ils/elles bénéficient des augmentations collectives de l'année.

Lors des retours de congé parental, un contrôle sera également opéré pour ajuster les rémunérations à la grille de l'année en cours.

- Pour les salaires individualisés :

Les salarié·e·s absent·e·s pour congé maternité ou d'adoption bénéficient de l'augmentation moyenne de leur catégorie.

Concernant les salarié·e·s absent·e·s pour congé parental, leur salaire devra être revalorisé au taux d'augmentation moyen de leurs catégorie et niveau, et correspondant à leur période d'absence.

Article 2.4.2 : Traitement de la discrimination potentielle via une analyse individuelle des cas

Il est rappelé que la constitution d'une rémunération individuelle peut dépendre de nombreux facteurs collectifs et individuels et de l'histoire professionnelle de chaque salarié·e.

Si un écart est perçu ou constaté, il doit être analysé et expliqué en fonction d'un ensemble d'éléments dont les seules statistiques collectives ne peuvent pas rendre compte précisément.

Lorsque des écarts de rémunération sont relevés dans une entité juridique, il revient aux équipes RH de cette entité d'analyser et corriger si nécessaire la rémunération en cause.

Deux niveaux sont concernés :

- ***Au niveau collectif*** :
  Lors des NAO, dans le cas où des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes seraient constatés, le principe d'une enveloppe spécifique, dite enveloppe « booster Egalité », est déterminé au niveau de chaque Direction pour procéder aux régularisations individuelles nécessaires.

- ***Au niveau individuel*** :
  En dehors des NAO, l'entité juridique à laquelle appartient le·la salarié·e demeure responsable du respect du principe d'Egalité Femme/Homme en matière de salaire.

MHC 18

Si un·une salarié·e estime qu'il·elle subit une inégalité de rémunération fixe, variable ou globale à raison de son sexe, il·elle peut demander une analyse de sa rémunération auprès de son service RH qui devra procéder à l'analyse de la rémunération et donner une réponse écrite et motivée.

Si celui-ci ne répond pas dans les 2 mois de la demande, ou si sa réponse ne satisfait pas le·la salarié·e, celui·celle-ci peut demander que sa demande soit examinée par la Commission Egalité de son format (ou Commission politique sociale couvrant le thème de l'Egalité) lors de sa réunion la plus proche, à défaut son CSE ou CSEC.

Si, et seulement si, l'entité juridique à laquelle appartient le·la salarié·e n'a pas répondu à la demande, soit à travers son service RH, soit à la suite de la saisine de son instance paritaire compétente, le·la salarié·e pourra saisir la Commission Nationale de suivi du présent accord lors de sa réunion la plus proche.

En outre, chaque entité juridique communiquera à la Commission Nationale de suivi le nombre de dossiers d'analyse traités chaque année.

Indicateurs de suivi :

- *Nombre d'analyse de dossiers individuels par les formats*
- *Nombre d'analyse de dossiers individuels traités par la Commission nationale de suivi*

Article 2.4.3 : Le suivi de l'Index Egalité par format

En France, l'Egalité salariale entre les femmes et les hommes fait désormais l'objet d'une obligation de résultats et non plus seulement d'une obligation de moyens (Loi n°2018-771 du 05/09/18).
Chaque société doit mesurer et publier sa performance en matière de rémunération au travers un index égalité Femmes/Hommes. Les éléments de calcul de cet index sont communiqués dans ses instances CSEC ou CSE.

Lors de la première année de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions Carrefour a obtenu une note moyenne de 79/100.

Les entités juridiques ayant obtenu une note inférieure à 75 /100 doivent concevoir et mettre en œuvre un plan d'action pour atteindre cette notation sous trois ans.

Indicateur de suivi :

- Evolution de la note de l'index avec un objectif de 75/100 au minimum dans chaque format sur 3 ans.
- Communication de l'Index et de ses éléments de calcul dans les Commissions Egalité, CSEC et CSE.
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de chaque entité juridique.
- Liste des entités juridiques qui n'ont pas obtenu la note de 75/100 et information sur les plans d'action prévus.

MHC

Article 2.5 : Les Conditions de Travail

L'amélioration des conditions de travail est une préoccupation et un objectif constant des politiques Ressources Humaines et des partenaires sociaux, quel que soit le sexe, la catégorie socioprofessionnelle ou le niveau des salarié·e·s.

Dans le cadre du présent accord sur l'Egalité Femmes Hommes, il faut donc concevoir et mettre en œuvre des mesures permettant prioritairement d'améliorer les conditions de travail des femmes tout en ne dégradant pas celles des hommes.
La mixité des métiers doit permettre d'évoluer dans ce sens.

Article 2.5.1 : Les mesures générales

- ***Le Télétravail***

Pour les fonctions support et siège, il est rappelé l'accord Groupe du 27 septembre 2019 sur **le Télétravail**, qui permet une utilisation souple et sécurisée de cet outil.

Dans le cadre de l'Egalité professionnelle, le Télétravail est ouvert à tous les collaborateur·rice·s éligibles, sans distinction de sexe, de niveau et de catégorie professionnelle.

Les parties rappellent que chaque direction concernée peut avoir jusqu'à 50% de son effectif en télétravail et, avec l'accord de sa RH, aller jusqu'à 70%.

A fin janvier 2020, près de 1000 nouveaux avenants de Télétravail ont dors et déjà été signés.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salarié·e·s ayant un avenant Télétravail par sexe, par CSP et/ou par niveau.
- Nombre de demandes de Télétravail refusées par sexe et par CSP.

- ***La priorité de passage à temps complet***

Par ailleurs, il est rappelé **la priorité de passage à temps plein** pour les salarié·e·s à temps partiel et inversement. Le traitement des demandes doit permettre de répondre aux demandes de mobilité au sein d'un même établissement, ou régionalement, ou dans d'autres entités juridiques. Ce passage doit pouvoir se faire à niveau et statut équivalent, sauf cas de promotion et avec accord du.de la salarié.e concerné.e.

Indicateur de suivi :

- Nombre de passage à temps partiel par sexe, CSP et/ou par niveau
- Nombre de passage à temps plein par sexe CSP et/ou par niveau

Article 2.5.2 : Mesures de protection des femmes enceinte et de la parentalité

- ***Mesures spécifiques portant sur les horaires de travail :***

Dans ce domaine certains accords Egalité antérieurs ou les accords Santé QVT, négociés dans certaines entités juridiques ont permis de réelles avancées.

Les présentes dispositions visent à donner un socle commun minimum à toutes les entités juridiques du groupe.

Il est donc convenu ce qui suit :

- La « demi heure femme enceinte » permet aux salariées concernées, à compter du 1er jour du 4eme mois de grossesse de bénéficier d'une réduction d'horaire d'une demi heure par journée travaillée sans perte de rémunération et au choix de la salariée, soit d'une prise de travail retardée, soit d'une cessation de travail anticipée.

- Sur présentation d'un certificat médical attestant de son état de grossesse, toute salariée pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au-delà de 20h.

- Sauf volonté contraire de la salariée enceinte, le travail de nuit sera suspendu pendant la période.

- Les autorisations d'absence, au nombre de sept pour les examens médicaux obligatoires durant la grossesse, sont de droit et rémunérées pour les femmes enceintes.

- Une autorisation d'absence du futur père pour les visites prénatales : Dans la limite de 3 absences par an, d'une durée respective maximum de 3h30 (ou une demie journée pour les cadres en forfait annuel en jours) les futurs pères, pourront accompagner la future mère lors des visites prénatales. Le salarié souhaitant user de ce droit devra respecter un délai de prévenance de sa hiérarchie de 15 jours. Ces 3 absences autorisées interviendront sans perte de salaire sous réserve de communiquer à sa hiérarchie un justificatif d'examen prénatal et de mariage, de pacs ou de vie commune (concubinage).

- ***Mesures spécifiques pour les salariées en traitement de PMA et don d'ovocytes :***

Compte tenu de la difficulté de ces traitements et notamment leur incidence sur les horaires habituels de travail, les salariées concernées pourront demander un aménagement horaire sur les jours de traitement.
Un justificatif médical sera demandé pour accéder à ces demandes.

Compte tenu de l'évolution du contexte législatif en France et du projet de Loi sur la Bioéthique en cours d'examen, les Parties conviennent de faire un point sur les futures mesures en Commission Egalité et d'analyser les adaptions possible du présent accord dans ce domaine particulier.

- ***Mesures spécifiques pour les grandes étapes scolaires :***

A l'entrée à la crèche, en première année de maternelle, au cours préparatoire et en 6ème, une absence autorisée est accordée aux parents (père ou mère ou détenteur de l'autorité légale) qui le demandent et sur justificatif pour accompagner leur enfant.

Elle est rémunérée à hauteur de 3 heures de travail effectif.

Article 2.6 : L'Articulation Vie Professionnelle et Vie Personnelle

Les Parties au présent accord entendent rappeler l'importance des évolutions sociétales dans les domaines de la parentalité partagée entre les femmes et les hommes au sein des familles.

La mise en oeuvre du présent accord doit permettre aussi bien aux femmes qu'aux hommes de profiter pleinement des mesures mises en place.

En outre, il est ici précisé que les jours événements familiaux déterminés dans les différents accords des entités juridiques du Groupe ne sont pas remis en cause par le présent accord.

Enfin les parties rappellent ici l'Accord de Groupe relatif à la mise en oeuvre du droit à la déconnexion des outils numériques, signé le 7 juillet 2017 pour une durée indéterminée.

- ***Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant : Mieux accompagner la paternité pour le 2ème parent ou le conjoint accueillant :***

Ce congé légal est d'une durée de 11 jours, et de 18 jours en cas de naissance multiple.

Il est précisé que ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert non seulement au père de l'enfant, s'il est salarié, mais également, **au 2ème parent** si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne salariée (homme ou femme) qui n'est pas le père de l'enfant.

Par le présent accord, **le complément de salaire congé paternité et accueil de l'enfant** est généralisé afin d'encourager la prise de ce congé par le conjoint.

Ce congé sera **complété à 100%** de la rémunération sous déduction de l'indemnité sécurité Sociale.

En outre, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, **un congé supplémentaire de 30 jours est prévu.**
Ce congé sera également **complété à 100%** de la rémunération sous déduction de l'indemnité sécurité Sociale.

Indicateur de suivi :

- Nombre total de congé paternité et accueil de l'enfant, par sexe et par CSP
- Nombre de congés de 11 jours, 18 jours par sexe et par CSP
- Nombre de congés d'hospitalisation immédiate par sexe et par CSP

- ***Accompagner les femmes qui souhaitent allaiter***

Les femmes souhaitant continuer à allaiter après la reprise du travail, bénéficieront jusqu'aux 12 mois de l'enfant de facilités de gestion des horaires dans la limite d'1h00 par jour.

Le temps accordé pour l'allaitement est organisé en 2 plages horaires dans la journée déterminées par accord entre la collaboratrice et son·sa manager. Le·la manager devra tenir compte des contraintes liées à l'allaitement pour accorder, à la collaboratrice, la pause au moment le plus approprié.

MHC

Par ailleurs, conformément à la législation, un lieu sera défini et aménagé afin d'accueillir les femmes concernées.

- ***Garde d'enfants***

L'accompagnement en matière de garde d'enfant peut être facilité par l'instauration d'un montant minimum commun à respecter sur le périmètre du présent accord :

Le montant minimum commun pour le chèque CESU garde d'enfant sera de 500€ par année civile, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du.de la salarié.e.

Le chèque CESU est attribué sous condition d'avoir 1 enfant à charge de moins de 6 ans ou 1 enfant handicapé à charge de moins de 16 ans nécessitant une garde à domicile ou hors domicile.

Indicateur de suivi :

Nombre de bénéficiaires des chèques CESU par sexe et par CSP et par format

- ***Faire évoluer les représentations autour de la parentalité***

Conscientes des enjeux sociétaux du thème de l'Egalité professionnelle, les Parties au présent accord entendent pouvoir utiliser les mesures négociées pour :

- Déculpabiliser les parents dans leur rôle professionnel et encourager les hommes à jouer leur rôle familial.
- Faire mieux vivre le droit à la déconnexion, en particulier sur le respect des horaires de réunions entre 9h et 18h maximum sauf urgence et activité spécifique.

Mesure spécifique :

- Remise systématique du nouveau Guide de la parentalité à chaque annonce de l'arrivée d'un enfant aux futurs parents

Article 3 : Mesures de protection spécifiques

Article 3.1 : Accompagner les victimes et sensibiliser toute l'entreprise aux violences conjugales

En France, une femme est tuée par son conjoint ou ex-conjoint tous les deux jours, et chaque année c'est 220 000 femmes victimes de violence.

Face à ce fléau, le Gouvernement Français a lancé le 3 septembre 2019 un Grenelle contre les violences faites aux femmes, et annoncé le même jour des mesures d'urgence, dont certaines sont déjà en cours de mise en œuvre.

Le 25 novembre 2019, le gouvernement a annoncé 30 mesures concrètes pour venir à bout de ces violences sur les thématiques suivantes :

- Eduquer à la non-violence et à l'égalité entre les filles et les garçons ;
- Libérer la parole des victimes et favoriser la révélation des violences ;
- Protéger les victimes dès le dépôt de plainte ;
- Une prise en charge médico-sociale renforcée ;
- Une justice plus protectrice ;
- Prendre en compte l'impact des violences conjugales sur les enfants et sur les liens familiaux ;
- Un suivi et une prise en charge des auteurs pour traiter le problème des violences conjugales dans sa globalité et mieux prévenir le risque de récidive ;
- Protéger les femmes victimes de violences y compris au travail ;
- Protéger les victimes de violences en situation de handicap.

Conscient de la nécessité d'action de toute la société pour enrayer ce phénomène, Carrefour s'engage depuis de nombreuses années dans la lutte contre les violences faites aux femmes :

- L'entreprise est membre de l'initiative européenne **CEASE** et du réseau **1in3Women** piloté en France par FACE. Alexandre Bompard a récemment signé la charte de ce réseau qui lutte contre les violences faites aux femmes. A travers la signature de cette charte, l'entreprise s'engage à sensibiliser sur ces violences au sein de l'entreprise, auprès de ses partenaires, de ses clients, et s'engage à faciliter l'accès aux associations spécialisées qui peuvent soutenir nos collaboratrices victimes de violences conjugales.

- Carrefour a signé le renouvellement de l'accord avec **UNI Global Union**. Cet accord renforce les dispositions existantes sur le dialogue social, le respect des droits fondamentaux chez Carrefour, chez ses fournisseurs de produits contrôlés et ses franchisés internationaux. Il réaffirme les mesures en faveur de la promotion de la Diversité, la santé, la sécurité, la qualité de vie au travail et notamment luttant contre les violences faites aux femmes.

- Carrefour est partenaire du **Comité ONU Femmes France** depuis 6 ans, une association engagée en faveur des droits des femmes et de la promotion de l'égalité femme - homme. Chaque année, du 25 novembre au 10 décembre, le comité ONU Femmes organise une grande campagne d'actions de sensibilisation pour lutter contre les violences faites aux femmes. Le premier jour de la mobilisation, le 25 novembre est devenu le Orange Day, la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Les violences conjugales peuvent prendre différentes formes :

- Violences Physiques ;
- Violences Psychologiques ;
- Violences Sexuelles ;
- Violences Verbales ;
- Violences Économiques.

Chaque situation est spécifique. Les victimes et les auteurs appartiennent à toutes les catégories sociales et peuvent être des femmes ou des hommes.

Ces violences ont aussi un impact sur le travail (retard, absentéisme, baisse de la productivité et crainte de perdre son emploi, inquiétude des collègues, repli sur soi, refus de participer à certains événements, frein à la promotion professionnelle...).

42% des victimes de violences conjugales en ont discuté avec quelqu'un au travail, le plus souvent avec leurs collègues ou leurs supérieurs.

Les mesures spécifiques :

- Dans le cadre du présent accord, Carrefour s'engage à informer/sensibiliser l'ensemble de ses collaborateur·rice·s à identifier et accompagner les victimes de violences conjugales.

Ainsi, le guide "Lutter en milieu professionnel contre les violences faites aux femmes" sera mis à la disposition de chaque collaborateur·rice.

Des affiches de sensibilisation seront mises en place/à disposition pour :

- encourager les personnes à réagir lorsqu'ils sont témoins de violences domestiques et ainsi promouvoir un environnement de travail bienveillant,
- exposer les statistiques (européennes) pour expliquer aux salarié·e·s que le problème peut toucher tout le monde, partout,
- apporter aux victimes et aux salarié·e·s des ressources/contacts pour obtenir de l'aide et des conseils pour réagir face à une collègue victime de violences conjugales.

Carrefour rappellera à tous ses collaborateurs les dispositifs d'accompagnement et d'écoute à destination des victimes de violences.

- Numéro national 3919 : Numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences (toutes les violences, violences conjugales, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), à leur entourage et aux professionnel·le·s concerné·e·s. Le 3919 sera ouvert 24h/24 et 7j/7 et rendu accessible aux personnes en situation de handicap.

- Le Numéro vert service d'écoute et d'accompagnement psychologique. Ce service est accessible 24h/24h et 7j/7 par téléphone au 0 800 30 50 23 ou par internet, en se connectant sur www.psya.fr Espace bénéficiaires (nom d'utilisateur : carrefour / Mot de passe : carrefour).

Chaque collaborateur.rice peut appeler à tout moment dès qu'il.elle en ressent le besoin, sur son lieu de travail ou à son domicile. Des échanges avec un·une psychologue et/ou un·une assistant·e social·e seront proposés. L'entretien est anonyme et confidentiel.

- Afin de sensibiliser tous les managers, **Carrefour s'engage à mettre en place un e-learning spécifique sur les violences conjugales** (outil disponible dans le cadre du réseau 1in3women)

  Ce e-learning aura notamment pour objectif :

  - d'expliquer le phénomène des violences conjugales en Europe et de les définir ainsi que les effets sur le lieu de travail ;
  - d'aider les managers à reconnaître les signes "avant coureurs" ;
  - Soutenir et protéger les employé·e·s victimes de violence ;
  - d'expliquer la législation, les droits et procédures juridiques de la victime, donner les contacts des services d'appui nationaux (3919)

- Carrefour s'engage à mettre en ***œuvre toutes les actions nécessaires en cas de situation de danger grave pour une collaboratrice victime de violences conjugales***.

  L'entreprise analysera la situation et définira les mesures à mettre en place en vue de contribuer à assurer sa sécurité (changement de poste pour supprimer un contact au public, mobilité géographique, orientation vers des associations d'aides aux victimes locales...).

  Ces situations étant confidentielles et spécifiques, l'entreprise s'engage à définir un champ d'actions possibles à destination des directeurs d'établissements et population RH. Dans ce cadre de confidentialité, on ne disposera pas d'indicateur chiffré.

Article 3.2 : Lutter contre les Agissements sexistes et le harcèlement sexuel : le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise.
C'est ce que met en évidence un sondage réalisé par l'Ifop en 2018 : En France, au cours de leur activité professionnelle, près d'une femme sur trois (32%) a déjà été confrontée à au moins une situation de harcèlement sexuel, au sens juridique du terme, sur son lieu de travail.

Face à ce phénomène, le législateur a récemment renforcé le cadre juridique en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail en confiant aux entreprises mais également aux représentants du personnel un rôle central.

Parmi ces mesures, **des référent·e·s, formé·e·s et sensibilisé·e·s sur le sujet**, doivent désormais être désigné·e·s à la fois par les entreprises (dit « référent harcèlement sexuel et

agissements sexistes ») mais également parmi les membres du Comité social et économique (dit « référent CSE »).

Parce que les violences sexistes et sexuelles n'ont aucune place au sein des murs de notre entreprise, les Parties au présent accord souhaitent mettre en place un certain nombre de mesures fortes sur le sujet.

Afin que les victimes et les témoins puissent toujours avoir un interlocuteur.rice et une oreille attentive, les sociétés du Groupe Carrefour dans le champ d'application de cet accord, désigneront au niveau de chaque établissement et/ou société (pour les sociétés mono établissement), ***un·e référent·e chargé·e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié·e·s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.***

En tant qu'interlocuteur·rice privilégié·e des salarié·e·s qui seraient témoins ou victimes de tels faits, il·elle est désigné·e parmi les membres de la Direction des Ressources Humaines.

Le·la référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes aura notamment pour ***rôle*** :

- d'accueillir et écouter les salarié·e·s signalant des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes ;
- d'accompagner les managers dans la gestion de ces situations ;
- de mettre en œuvre la procédure interne de l'entreprise permettant le signalement et le traitement des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste ;
- de participer le cas échéant à la réalisation d'une enquête interne suite à un signalement.

Afin d'assurer les missions qui lui seront confiées, il est important que le·la référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes soit doté·e des connaissances et compétences sur le sujet.

Un module de formation relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sera ainsi déployé à destination des référent·e·s harcèlement sexuel et agissements sexistes mais également des référent·e·s CSE qui en font la demande.

Une attention particulière sera portée à la confidentialité des informations qui seront communiquées aux référent·e·s par la victime ou le témoin de faits de harcèlement sexuel ou agissements sexistes. La formation insistera sur ce point essentiel au succès du dispositif mis en place.

Chaque société dans le champ d'application de l'accord s'engage à respecter les procédures qui seront définies à cet effet.

Une campagne de communication et de sensibilisation des collaborateur·rice·s sera engagée au sein de l'ensemble des sociétés concernées par le présent accord.

- pour une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites,
- pour permettre à chaque salarié·e et au management d'identifier les cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes,
- pour connaître les outils mis à leur disposition,
- pour accompagner au mieux leurs collègues victimes.

Par ailleurs, le contenu de l'information obligatoire à destination des salarié·e·s s'est enrichi d'éléments sur les services pouvant être saisis et sur les actions judiciaires pouvant être engagées par les salarié·e·s victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Ainsi, l'adresse et le numéro de téléphone des référent·e·s doivent désormais apparaître au même titre que ceux du médecin du travail ou de l'inspection du travail.

Une information complète sur le texte de l'article 222-33 du Code pénal, définissant le harcèlement sexuel, doit également être délivrée.

Article 3.3 : Lutter contre les violences externes

Nos magasins, implantés à travers la France, sont des lieux d'accueil du public. Dans notre secteur du Commerce, les relations interpersonnelles sont au cœur de la relation de service et peuvent générer parfois des conflits avec nos clients.

Les femmes salariées de nos magasins, sont susceptibles d'être davantage exposées à ces formes de violences externes.

Par le présent accord, Carrefour souhaite réaffirmer qu'aucune forme de violence n'est tolérée dans l'entreprise.

Chaque direction concernée s'engage à analyser ces types de violence et à définir les actions adaptées à l'égard des salarié·e·s.

Mesure spécifique :

Lorsqu'une situation de violence de la part de clients se présente en magasin à l'encontre de l'un·e de nos salarié·e·s, le·la Directeur·rice concerné·s est chargé·e de mettre en place, le plus rapidement possible, des mesures de protection de ce·tte salarié·e.

Ces mesures sont, selon les cas, définitives ou ponctuelles et peuvent aller, en fonction de la gravité des faits, jusqu'au changement de poste de travail, en accord avec la personne concernée, afin de ne plus être amené à côtoyer le·la client·e concerné·e.

Mesures complémentaires :

- Les formations SOS conflit doivent être poursuivies.
- Des actions de communication ciblée pourront être engagées du type de celle en cours sur le format Market : « Avec le sourire, tout est plus facile… ».

  Ces actions devront être élaborées en concertation avec les directions marketing/clients des entités concernées pour conserver une démarche commerciale positive à l'égard de nos clients.

Article 4 : Communication et sensibilisation des femmes et des hommes à l'Egalité Professionnelle

Compte tenu de l'importance sociale et sociétale du thème de l'Egalité, les Parties au présent accord entendent rappeler l'importance de la communication sur ce sujet.

Elles ont convenu d'accompagner la signature du présent accord par une communication à la fois globale sur l'ensemble du dispositif, mais aussi particulière sur certains thèmes importants :

- Sur la parentalité :
  L'élaboration d'un nouveau guide de la parentalité, mis à jour des mesures du présent accord et des nouvelles dispositions législatives si besoin.

- Sur équilibre vie professionnelle/vie personnelle :
  Le rappel sur les accords en cours : droit à la déconnexion, télétravail

- Sur la lutte contres les violences faites aux femmes :
  Les campagnes annuelles d'information et de sensibilisation

- Sur le-la référent-e harcèlement sexuel et agissements sexistes :
  Conception et déploiement du dispositif de formation et campagne d'information dans tous les établissements

- Sur le présent accord Egalité professionnelle :
  Une communication spécifique sur le déploiement de l'accord Egalité professionnelle 2020 et ses différents thèmes.

- Sur la sensibilisation sociale et sociétale :
  Une communication sur les biais inconscients et les stéréotypes de genre.

L'ensemble de ces actions de communication fera l'objet d'une présentation en Commission nationale Egalité professionnelle.

Article 5 : Déploiement et suivi de l'accord

Article 5.1 : Modalités de Formation / d'Information

Afin d'accompagner la communication du présent accord auprès des salarié·e·s et d'en expliquer le contenu à leurs délégués, une demi-journée de formation/information pourra être organisée par chaque organisation syndicale représentative dans le groupe Carrefour ou dans l'une des sociétés visées à l'annexe 1, auprès de ses délégué·e·s syndicaux·ales d'entreprise et/ou d'établissement concerné·e·s.
Les frais afférents à cette demi-journée seront pris en charge par chaque société concernée par le présent accord, dans la limite de 200€ HT par délégué et à raison d'un·e délégué·e par organisation syndicale et par société juridique.

Article 5.2 : indicateurs de suivi

La liste des indicateurs de suivi cités dans les articles ci-dessus figure en Annexe 2 du présent accord.

Article 5.3 : Suivi de l'accord et Commission Nationale Egalité

Article 5.3.1 : Suivi dans les entités juridiques concernées

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel auprès des Commissions Egalité (ou Commission Politique Sociale incluant le thème Egalité) de chacune des entités juridiques incluses dans le périmètre du présent accord, et à défaut, des comités sociaux et économiques (CSE) des sociétés concernées, ou leur CSE centraux si elles sont organisées comme tel.

Dans les sociétés concernées comprenant plusieurs établissements distincts, l'information annuelle et le suivi seront faits au sein du CSE central.

Dans ce cadre, seront transmis, les documents suivants :

- Le Rapport de situation comparée de l'année échue pour la société concernée
- Les évolutions des indicateurs de suivi de l'accord pour la société concernée
- L'évolution de l'index Egalité

Article 5.3.2 : Suivi par la Commission Nationale Egalité Professionnelle

Une **Commission Nationale Egalité Professionnelle** sera mise en place afin de suivre l'application du présent accord sur l'ensemble de son périmètre d'application.

Cette Commission sera composée d'un·e membre de la Direction du groupe Carrefour (qui présidera la Commission et pourra être assisté·e d'un·e collaborateur·rice de la DRH), ainsi que de **4 membres par organisation syndicale signataire.**

La première année d'application de l'accord cette commission se réunira deux fois. Par la suite les réunions se dérouleront une fois par an.

Son rôle sera d'une part de prendre connaissance et de suivre l'évolution des données chiffrées du Groupe et celles communiquées dans chaque société et établissement concernés, et d'autre part d'analyser les dossiers individuels de discrimination salariale à raison du sexe dont elle pourrait être saisie.

Pour le cas spécifique des dossiers en discrimination salariale sur lesquels elle serait sollicitée, la commission se réunira en **formation restreinte de 2 membres par organisation syndicale signataire** et dans les 2 mois suivant la demande de saisine de la Commission nationale par l'un de ses membres et dans les conditions précisées à l'article 2.4.2 du présent accord.

Pour plus de réactivité, les réunions exceptionnelles pourront se faire par conférence téléphonique ou par visio-conférence avec l'accord des parties.

Article 5.4 : Le rapport de situation comparée (RSC)

Afin de vérifier le respect des engagements pris dans le cadre de cet accord et l'efficacité des actions concrètes définies précédemment, la Direction établira un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.
Ce rapport sera établi sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre. Les éléments relatifs à l'année N seront analysés au cours de l'année N + 1.

Article 5.4.1 : Le rapport national France

Le rapport de situation comparée national comportera l'ensemble des données statistiques habituelles ainsi que les indicateurs de suivi du présent accord.

Article 5.4.2 : Les rapports par format

Le rapport de situation comparée par format sera établi et présenté chaque année dans le cadre des Commissions Egalité de Format ainsi que des CSE ou CSEC selon la structure de représentation des sociétés concernées.

Article 6 : Dispositions finales

ARTICLE 6.1 : DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.
Il entre en vigueur le 9 mars 2020, et pourra être renouvelé par tacite reconduction sauf désaccord de l'une des Parties, désaccord à formaliser auprès des autres Parties avant le terme prévu du présent accord, soit le 8 mars 2022 au plus tard.
Dans ce dernier cas, il prendra automatiquement fin à l'arrivée de son terme.

ARTICLE 6.2 : PORTEE

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions collectives en vigueur au sein de son champ d'application ayant le même objet ou la même cause.

ARTICLE 6.3 : MODALITES DE REVISION ET DENONCIATION

- **Rendez-vous**

Les Parties conviennent que, dans l'hypothèse où une disposition règlementaire ou légale viendrait à rendre inapplicable une des dispositions du présent accord, des négociations s'engageraient dans les trois mois de l'entrée en vigueur de ladite disposition.

Les Parties conviennent en outre de faire un point sur la mise en œuvre du présent accord 12 mois après sa signature, pour déterminer s'il est ou non opportun de le réviser.

- **Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé et dénoncé dans le respect des conditions légales.

ARTICLE 6.4 : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature, ou à défaut, par remise en main propre ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Par ailleurs, le présent accord sera déposé/envoyé :

- en deux exemplaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, dont une version signée des parties et une version anonymisée (c'est-à-dire expurgée du nom des personnes physiques signataires) destinée à être publiée;
- en un exemplaire au Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Enfin, les termes de l'accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun.

Fait à Massy, le 9 mars 2020, en 10 exemplaires originaux,

Pour le Groupe Carrefour,
Marie-Hélène CHAVIGNY,
en sa qualité de Directrice Relations Sociales France,

Pour la Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),
représentée par Monsieur Sylvain MACE, en qualité de Délégué syndical Groupe France,

Pour le Syndicat National de l'Encadrement Carrefour - CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E / C.G.C),
représenté par Madame Chantal LAMBERT, Déléguée syndicale de l'Etablissement DEHF, dument habilitée,

Pour la Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
représentée par Monsieur Philippe ALLARD, en qualité de Délégué syndical Groupe France,

Pour la F.G.T.A / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.)
représentée par Monsieur Cyril BOULAY, en qualité de Délégué syndical Groupe France,

Annexe 1 à l'Accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de carrefour en France

Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France dans le périmètre de l'accord (classées par ordre alphabétique)

[illegible]		
ALSATOP	CARREFOUR VOYAGES	SOCIETE LUDIS
ALTOP	CENTRE DE FORMATION ET DE COMPTENCES	LYBERNET
ANTIDIS	CHALLENGER-CAMBRAI	MAISON JOHANES BOUBEE
AUPARLIXTOP	CIGOTOP	MARKET PAY
BELLEVUE DISTRIBUTION	CLAIREFONTAINE	MARKET PAY TECH
Sté. BEUZEVILLAISE DE DISTRIBUTION – SOBEDIS	COVIAM 8	MONTEL DISTRIBUTION
BRUVALDIS	COVICAR 2	MYDESIGN
BS DISTRIBUTION	COLOTOP	NORLITOP
CARAUTOROUTES	CPF ASSET MANAGEMENT	NORTOP
CARGO PROPERTY MANAGEMENT	CROQUETTELAND	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES
CARDADEL	CSF	PACENTOP
CARIMA	DEJBOX	PANATOP
CARMA	DISPARAM	PARLITOP
CARMATOP	DISTRIVAL	PARSEVRES
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	DOREL	PHIVETOL
CARREFOUR BANQUE	ELITOP	QUITOQUE
CARREFOUR DRIVE	ESTOP	RUE DU COMMERCE
CARREFOUR FRANCE	FINIFAC	SETOP
CARREFOUR HYPERMARCHES	FRED 8	SO.BIO
CARREFOUR IMPORT	GAMACASH	SODIMODIS HYPERMARCHE
CARREFOUR LIVRE CHEZ VOUS	GEILEROP	SODISAL
CARREFOUR MANAGEMENT	GENEDIS	SODITA
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	GRANDSVINS-PRIVES.COM	SODITRIVE
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	GREENWEEZ	SOFALINE
CARREFOUR PROPERTY GESTION	HYPERADOUR	STENN
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL	ISACTOP	STORETOP
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	INTERDIS	SUPER AZUR
CARREFOUR SERVICE CLIENTS	LACETOP	SUPERADOUR
CARREFOUR SUPPLY CHAIN	LOCATOP	VALITOP
CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION	LAPALUS	

Annexe 2 à l'Accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de carrefour en France

Liste des indicateurs de suivi cités dans l'accord

Art.2.1.1

- Répartition par sexes des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Répartition par sexe des embauches par catégorie CSP et type de contrat de travail (CDI, CDD, Alternants)
- Nombre et / ou taux de salarié·e·s (par sexe) reconnu·e·s en situation de handicap embauché·e·s à temps complet
- Nombre et / ou taux de salarié·e·s (par sexe) reconnu·e·s en situation de handicap embauché·e·s à temps partiel

Art. 2.1.2

- Evolution de la répartition des effectifs recrutés par sexe dans les métiers identifiés comme non mixtes :
  - Assistant·e de caisse,
  - Hôte·sse de caisse,
  - Employé·e boucherie niveau 3,
  - Assistant·e commercial·e (CMI, Interdis),
  - Préparateur·rice de commandes.

- Suivi des actions de communication effectuées en faveur de l'Egalité professionnelle, nombre et contenu

Les évolutions sur les postes suivants :

- Nombre de femmes directrices de magasins Hyper
- Nombre de femmes directrices de magasins Super
- Nombre de femmes directrices d'entrepôt logistique
- Nombre de femmes directrices au Siège (hors sièges Hyper/Super/Supply)
- Nombre de femmes directrices siège Hyper, siège Market et siège Supply
- Nombre de femmes dans les niveaux 7 et 8 ou coefficient Cadre

Ces indicateurs seront également repris dans le cadre du suivi des promotions internes.

- Répartition des jeunes en alternance par sexe

Art. 2.2.1

- Nombre de bénéficiaires de l'indemnité garde d'enfants par CSP et par sexe
- Nombre de salarié·e·s à temps partiel ayant suivi une formation, par sexe et par CSP
- Nombre de formations réalisées en région et/ou sur site
- Nombre de formations e-learning mises en ligne
- Nombre de connexions e-learning par sexe et par CSP ou niveau

Art. 2.2.2

- Conception d'une formation test présentée à la Commission de suivi de l'accord et mise en œuvre à titre de test fin 2020.

Art. 2.2.3

- Nombre d'entretiens de développement réalisés au retour des congés maternité et/ou parentaux

Art. 2.2.4

- Nombre de formations par entité juridique intégrant les thèmes Egalité et Diversité réalisées sur l'année
- Nombre de personnes par entité juridique formées par CSP et/ou niveau et par sexe sur ces thèmes

Art. 2.2.5

- Nombre de femmes et d'hommes par CSP ayant suivi la formation Clea et/ou Clea numériques ;
- Nombre de femmes et d'hommes par CSP ayant suivi la formation certifiante ou qualifiante (de type CQP)

Art. 2.3.1

- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 7, 8 et plus
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 5 et 6
- Nombre et taux de promotions par sexe vers les niveaux 3 et 4
- Nombre d'entretiens de transition professionnelle hommes et femmes.
- Nombre de Comité Carrières multiformat mis en place et bilan d'activité Homme femme (si validation test 2019)
- Nombre de Programmes de développement spécifique et accès des femmes à ces programmes (Exemple : MAP)
- Durée moyenne entre 2 promotions professionnelles par sexe
- Pourcentage de femmes cadres (recrutement & promotion professionnelle) dans le groupe et les entités juridiques qui le composent

Art. 2.3.2

- Nombre de mobilités géographiques dans chaque entité juridique par CSP et/ou niveau et par sexe.
- Parmi ces mobilités géographiques, nombre de mobilités au sein d'une même région par sexe et par entité juridique.

Art. 2.4.1

- Répartition des rémunérations mensuelles moyennes par sexe, par CSP et par niveau

Art. 2.4.2

- Nombre d'analyse de dossiers individuels par les formats
- Nombre d'analyse de dossiers individuels traités par la Commission nationale de suivi

Art. 2.4.3

- Evolution de la note de l'index avec un objectif de 75/100 au minimum dans chaque format sur 3 ans.
- Communication de l'Index et de ses éléments de calcul dans les Commissions Egalité, CSEC et CSE.
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de chaque entité juridique.
- Liste des entités juridiques qui n'ont pas obtenu la note de 75/100 et information sur les plans d'action prévus.

Art. 2.5.1

- Nombre de salarié·e·s ayant un avenant Télétravail par sexe, par CSP et/ou par niveau.
- Nombre de demandes de Télétravail refusées par sexe et par CSP
- Nombre de passage à temps partiel par sexe, CSP et/ou par niveau
- Nombre de passage à temps complet par sexe, CSP et/ou par niveau

Art. 2.6

- Nombre total de congé paternité et accueil de l'enfant, par sexe et par CSP
- Nombre de congés de 11 jours, 18 jours par sexe et par CSP
- Nombre de congés d'hospitalisation immédiate par sexe et par CSP
- Nombre de bénéficiaires des chèques CESU par sexe, par CSP et par format

LES JEUNES & LES SENIORS

Article 8.2. *Accord intergénérationnel de la société CSF (Accord à durée déterminée du 03 février 2017 et son avenant de révision du 14 février 2020)*

Article 8.2.1. DEFINITION DES TRANCHES D'AGES DES SALARIES *« JEUNES »* ET DES SALARIES *« SENIORS »* CONCERNES PAR LES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD

Les engagements pris par le présent accord concernent les salariés relevant du périmètre de la société CSF.

Au regard du diagnostic préalable réalisé, et notamment de la pyramide des âges de l'entreprise au 31 décembre 2015, les parties signataires conviennent que les engagements pris par le présent accord concerneront :

- les salariés âgés de moins de 26 ans : *« salariés jeunes »* ;
- et les salariés âgés de 50 ans et plus : *« salariés seniors ».*

L'entreprise, qui regroupe 29 607 salariés au 31 décembre 2015, comprend 7 296 salariés jeunes et 5 727 salariés seniors.

Les mesures prises dans cet accord pourront néanmoins être déclinées selon des tranches d'âges différentes.

Article 8.2.2. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Depuis de nombreuses années, la société CSF fait de l'accès des jeunes à l'emploi et de leur insertion professionnelle, un axe fort de sa politique Ressources Humaines.

Par le biais du présent accord, l'entreprise souhaite réaffirmer sa volonté de poursuivre sa politique en matière d'emploi et d'intégration des jeunes, en la renforçant par des nouvelles mesures.

8.2.2.1. OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE D'EMBAUCHE DE JEUNES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

En 2015, 13 755 salariés âgés de moins de 26 ans ont été embauchés au sein de la société CSF, dont 2 914 en Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Ainsi, 21,19% des embauches de jeunes ont été réalisées sous la forme d'un CDI.

Les parties signataires conviennent d'augmenter à 21,5% le nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI par rapport au nombre total d'embauches de jeunes de moins de 26 ans durant la période d'application de l'accord. La société CSF s'engage également à recruter des jeunes via le dispositif des emplois d'avenir. Ce dispositif s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans à la date de signature du contrat (30 ans pour les salariés en situation de handicap), pas ou peu qualifiés, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, et résidant soit dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les zones de revitalisation rurale (ZRR), soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'objectif est de recruter des employés commerciaux en CDI à temps complet afin qu'ils suivent un parcours de formation pendant une durée de 36 mois, qui leur permettra de développer leurs compétences et d'apprendre un métier.

8.2.2.2. MODALITES D'ACCES A LA FORMATION, NOTAMMENT AU PLAN DE FORMATION, DES JEUNES, EN PARTICULIER LES MOINS QUALIFIES

La formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour développer les compétences et le potentiel des salariés. C'est pourquoi, la société CSF met en place chaque année des actions de formation à destination de l'ensemble de ses salariés, et notamment des plus jeunes.

Les offres de formation proposées par la société CSF et intégrées chaque année dans le plan de formation, sont mises en place pour favoriser l'employabilité des salariés mais également leur évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Afin de permettre aux *« salariés jeunes »*, en particulier les moins qualifiés, de valoriser leurs compétences, la société CSF continuera de favoriser leur accès à des parcours de formation visant à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

A ce titre, conformément à l'avenant n°1 du 27 mai 2016 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 22 mai 2014, une prime de diplôme d'un montant forfaitaire de 170€ bruts sera accordée, sous réserve de respecter certaines conditions, aux salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) qui obtiennent un CQP ou qui ont suivi intégralement la formation en vue de l'obtention d'un CQP en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité.

Par ailleurs, la société CSF souhaite rappeler son attachement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet à tout salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle, et ainsi d'obtenir une certification professionnelle : diplôme professionnel, titre professionnel homologué par l'Etat ou certificat de qualification professionnelle de branche.

Consciente que la VAE est un outil majeur visant à promouvoir l'employabilité des jeunes, notamment les moins qualifiés, la société CSF s'engage à procéder à une nouvelle communication sur ce dispositif de formation au moins une fois durant la période d'application du présent accord.

Par ailleurs, la société CSF entend poursuivre ses efforts de formation de base à destination des salariés les moins qualifiés qui rencontrent des difficultés de compréhension ou d'expression de la langue française, avec le calcul ou encore l'orthographe, notamment via la formation Evolupro.

Enfin, la société CSF s'engagera à favoriser la participation des salariés qui le demanderaient au parcours de formation en vue de l'obtention du Certificat Voltaire. L'objectif du Certificat Voltaire est de certifier le niveau en orthographe (à l'écrit) des candidats, avec fiabilité et objectivité. Ce Certificat a vocation à être mentionné sur un curriculum vitae. Cette action de formation certifiante pourrait alors être suivie, dans la limite d'une fois, via les heures acquises au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié. Une communication sur ce Certificat sera réalisée au cours de la durée d'application du présent accord.

8.2.2.3. MODALITES D'INTEGRATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

La société CSF considère qu'une bonne intégration des *« salariés jeunes »*, nouvellement embauchés, est indispensable afin de leur permettre une meilleure prise de poste et de mieux appréhender la réalité de leur travail.

Dans ce cadre, elle souhaite mettre en place les actions prioritaires suivantes facilitant la découverte de leur nouvel environnement de travail :

- la désignation de référents ;
- un parcours d'accueil à effectuer par chaque *« salarié jeune »*, nouvel embauché.

Par ailleurs, la société CSF organisera une formation test dédiée au recrutement et à l'intégration de nouveaux salariés sur le premier semestre 2017 à destination des directeurs de magasins. Selon les résultats de ce test, la société CSF pourra être amenée à déployer cette formation sur l'ensemble de son périmètre national.

8.2.2.3.1. DESIGNATION ET FONCTIONS DES REFERENTS

Dans le cadre de son parcours d'intégration chaque *« salarié jeune »* arrivant dans l'entreprise, quelque soit la nature de son contrat, se verra désigner, sous la responsabilité et l'implication du Directeur de magasin, un salarié *« référent ».*

Le référent sera chargé :

- d'accueillir le *« salarié jeune »* ;
- de faciliter son intégration en l'accompagnant dans la découverte de son environnement de travail : pour cela, il lui transmettra sa connaissance de l'entreprise et de son univers métier ;
- de diriger le *« salarié jeune »* vers les bons interlocuteurs, et notamment de présenter le référent handicap du magasin ;
- d'être à son écoute ;
- de gérer les aspects administratifs de son intégration ;
- et d'assurer le lien avec le tuteur, prévu à l'article 4 du présent accord.

Le référent sera l'interlocuteur privilégié auquel le *« salarié jeune »* pourra s'adresser en cas de difficulté dans son intégration. Pour cela, il est important que celui-ci soit reconnu tant pour ses qualités professionnelles que pour ses qualités humaines.

Afin de permettre au référent de réaliser au mieux les missions qui lui sont attribuées auprès du *« salarié jeune »* dont il est en charge de l'intégration, la société CSF s'engage à lui libérer du temps durant la période d'intégration.

De par son rôle de coordination, le référent sera un membre de l'encadrement.

Les parties signataires souhaitent rappeler que le référent se distingue du tuteur tel que défini par l'article 4 du présent accord.

8.2.2.3.2. MISE EN PLACE D'UN PARCOURS D'ACCUEIL DANS L'ENTREPRISE

Les parties signataires souhaitent tout d'abord rappeler l'importance que revêt l'accueil des nouveaux salariés dans l'entreprise. En effet, un accueil bien réalisé lors des premières semaines de présence dans l'entreprise est une étape déterminante dans la réussite du processus d'intégration.

Ainsi, afin d'accompagner les *« salariés jeunes »* dans la découverte de leur nouveau cadre de travail, la société CSF mettra en place pour chacun d'eux un parcours d'accueil qui comprendra :

- la présentation du *« salarié jeune »* à l'ensemble des salariés présents au moment de son arrivée et à sa hiérarchie ;
- la visite du site (locaux de travail, vestiaires, salle de pause etc…) ;
- la communication du nom du salarié *« référent »*, prévu à l'article 2.3.1 du présent accord ;
- la remise du dossier administratif (contrat de travail, informations sur la complémentaire santé et prévoyance, information sur l'épargne salariale, modalités de remise de la carte PASS).

Ce parcours d'accueil sera effectué durant les premières semaines suivant la date d'embauche du *« salarié jeune »*, et, dans la mesure du possible, au cours de la première semaine de son arrivée au sein de la société CSF.

De plus, l'entreprise fera également bénéficier le *« salarié jeune »* d'un parcours d'intégration via un dispositif E-Learning, conformément aux dispositions de l'avenant n°1 du 27 mai 2016 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 22 mai 2014.

L'objectif de ce parcours d'intégration par le E-Learning est de permettre au nouveau salarié de découvrir et de comprendre précisément ses nouvelles tâches à travers différents modules.

Il est nécessaire qu'en amont du suivi par le « salarié jeune » de ce parcours, un échange soit fait entre le manager et le « salarié jeune », nouvellement embauché, afin de lui expliquer le déroulement du parcours.

A l'issue de la formation E-Learning, outre un point avec le manager, un entretien sera réalisé avec le référent pour s'assurer de la bonne compréhension de la formation par le *« salarié jeune »* et pour répondre à ses interrogations.

En parallèle, la société CSF continuera à remettre à chaque nouvel arrivant, y compris les alternants, un support d'intégration lors de l'entretien d'accueil. Il reprendra notamment les incontournables à connaître sur l'entreprise. Un support sur le thème de l'hygiène et de la sécurité sera également remis aux *« jeunes salariés »,* afin qu'ils acquièrent lors de leur intégration un socle de connaissances dans ce domaine.

Ces différents supports, déjà existants au sein de la société CSF, sont susceptibles d'évoluer dans le temps. Une communication sur l'existence de ces différents outils a été et sera de nouveau réalisée durant la période d'application du présent accord, à destination des équipes des Ressources Humaines et des Directeurs de magasin.

Par ailleurs, l'entreprise veillera à ce que le *« salarié jeune »*, comme tous les autres salariés de l'entreprise, puisse disposer dès son arrivée des outils et du matériel nécessaires à l'exercice de ses fonctions, notamment en ce qui concerne sa tenue de travail et les éventuels équipements de protection individuelle.

8.2.2.4. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE D'UN ENTRETIEN DE SUIVI ENTRE LE JEUNE, SON RESPONSABLE HIERARCHIQUE ET SON REFERENT

Un entretien de suivi sera mis en place entre le *« jeune salarié »*, son responsable hiérarchique et son référent à l'issue du premier mois de sa date d'entrée dans l'entreprise pour faire le point sur le bon déroulement de son intégration dans son poste, les compétences acquises depuis son arrivée dans l'entreprise et celles qui doivent l'être pour une meilleure efficacité professionnelle.

Pour les salariés ayant un tuteur, celui-ci participera également à cet entretien de suivi.

8.2.2.5. PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET DES STAGES ET CONDITIONS D'ACCUEIL DES ALTERNANTS ET DES STAGIAIRES

- **Recours à l'alternance**

La société CSF réaffirme son engagement en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes via notamment les dispositifs d'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Ils constituent une voie privilégiée de recrutement des jeunes et du développement de leurs compétences et s'inscrit dans une démarche de transmission des savoirs.

Dans le cadre du présent accord, la société CSF s'engage à accueillir chaque année au moins 1 250 alternants sur l'ensemble de son périmètre national.

- **Recours aux stages**

Afin de permettre à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement secondaire, d'avoir un premier contact avec le monde du travail, l'entreprise souhaite maintenir sa politique d'accueil et d'intégration de stagiaires.

Ainsi, dans le cadre de l'accord de la société CSF portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité et la lutte contre les discriminations du 19 mai 2016, la société CSF se fixe pour objectif d'accueillir chaque année au moins 500 stagiaires sur l'ensemble de son périmètre national.

La société CSF tient cependant à rappeler que les stages ne peuvent avoir pour objet d'occuper un poste permanent de l'entreprise.

- **Favoriser l'accès à un poste en CDI aux alternants et stagiaires écoles**

La société CSF s'engage à favoriser l'accès à un poste en CDI ouvert dans l'entreprise aux stagiaires écoles ou alternants qui ont effectué leur période de stage ou d'alternance au sein de la société CSF. Pour cela, à l'issue de la période de stage ou d'alternance, le jeune sera reçu par le manager avec qui il étudiera les possibilités de recrutement et d'intégration dans l'entreprise.

8.2.2.6. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES ETUDIANTS

Le salarié étudiant travaillant au sein de la société CSF pourra obtenir un aménagement de ses horaires pour se libérer le jour de ses examens, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Par ailleurs, les salariés étudiants en fin d'études pourront être rencontrés par la Direction pour évoquer les possibilités d'embauche à un poste correspondant à leur niveau d'étude et leurs compétences.

De plus, dans le cadre de son engagement pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lors d'un entretien avec une salariée étudiante, le Directeur du magasin présentera les différentes actions pour l'accès des femmes aux postes d'encadrement et de Directrice, ainsi que pour la mixité des métiers développées au sein de la société CSF.

8.2.2.7. INDICATEURS DE SUIVI

Les signataires du présent accord considèrent que les indicateurs suivants permettront de suivre annuellement les objectifs en matière d'insertion durable des jeunes dans l'emploi :

- seuil d'embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI par rapport au nombre total d'embauches de jeunes de moins de 26 ans :
  - objectif pour l'année 2017 : 21,3 %
  - objectif pour l'année 2018 : 21,4 %
  - objectif pour l'année 2019 : 21,5 %
- nombre de jeunes recrutés chaque année via le dispositif des emplois d'avenir ;
- nombre de jeunes par statut ayant bénéficié d'un dispositif de VAE ;
- nombre de jeunes ayant obtenu un CQP en relation avec l'emploi occupé et le secteur d'activité et nombre de primes de diplôme versées à cette occasion ;
- nombre d'embauches en alternance réalisées chaque année ;
- nombre de stagiaires accueillis chaque année.

Article 8.2.3. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Les parties conviennent que les engagements en faveur de l'emploi des seniors portent tout particulièrement sur les quatre domaines suivants :

- le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés seniors dans l'entreprise ;
- l'évolution de carrière et l'accès à la formation ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- l'aménagement de la fin de carrière et de la transition entre activité et retraite.

8.2.3.1. OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

La société CSF souhaite tout d'abord rappeler son attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge. En effet, l'entreprise s'engage à ce qu'en matière de recrutement les critères retenus dans le choix soient uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, et que soit proscrite toute référence à l'âge et au sexe. Les capacités professionnelles des candidats à un poste doivent être appréciées en toute objectivité, en dehors de tout préjugé ou de tout stéréotype.

Une campagne de communication sur la non-discrimination à l'embauche liée à l'âge sera effectuée durant la période d'application du présent accord, afin de sensibiliser tous les acteurs, et notamment ceux du recrutement aux règles de non-discrimination.

De plus, le présent accord sera transmis à l'Espace Emploi France afin qu'il ait une parfaite connaissance des engagements de la société CSF en matière de recrutement des seniors et des jeunes.

Afin de favoriser le recrutement des seniors, un partenariat avec des réseaux spécialisés, notamment avec Pôle Emploi sera également développé.

En 2015, la part de recrutement des salariés seniors âgés de 50 ans et plus au sein de la société CSF a atteint 3,25%.

Afin de renforcer sa politique de recrutement respectueuse de la diversité, la société CSF s'engage à ce que, au terme du présent accord, l'embauche de salariés seniors âgés de 50 ans et plus atteigne 3,4 % de l'ensemble des recrutements (CDI et CDD).

Pour cela, la société CSF s'engage à faciliter le recours aux Contrats à Durée Déterminée (CDD) seniors, dans le respect des dispositions légales. Ces contrats visent à favoriser le retour à l'emploi des salariés seniors âgés de plus de 57 ans et à leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein. Pour pouvoir bénéficier de ce type de contrat, la personne âgée de plus de 57 ans doit être inscrite depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé. Le CDD senior peut être conclu pour

une durée maximale de 18 mois, renouvelable une fois, sans pouvoir excéder 36 mois. Le salarié titulaire d'un CDD senior, comme tout autre titulaire d'un CDD « classique », dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Au 31 décembre 2015, la part des salariés âgés d'au moins 50 ans était de 19,34% de l'effectif.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors, la société CSF s'engage à porter à 19,5% le taux d'emploi des salariés d'au moins 50 ans, d'ici au terme de l'accord.

8.2.3.2. EVOLUTION DE CARRIERES ET ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- **Evolution de carrière**

L'entretien individuel est un moment privilégié d'échanges et d'écoute entre le salarié et son supérieur hiérarchique permettant de faire le point sur les performances, les compétences, le parcours professionnel du salarié et d'envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

Consciente de l'importance de la tenue de cet entretien, et de son enjeu dans la carrière des salariés, la société CSF, et plus généralement le Groupe Carrefour, ont lancé en 2016 une nouvelle campagne d'Entretien Compétences et Carrières (ECC), via l'outil actuellement dénommé *« Appli Carrière »*, axée autour des quatre politiques du Groupe Carrefour : les Femmes et les Hommes, les Actifs, les Marchandises ou Métiers et l'Argent.

Cet outil, commun à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (employés, agents de maîtrise et cadres), se veut plus fonctionnel, fluide et moderne. Il a pour mission de retranscrire les échanges ayant eu lieu au cours de l'Entretien Compétences et Carrières (ECC) mais a aussi vocation à assurer une meilleure visibilité par les équipes en charge des ressources humaines des demandes émises par chaque salarié en matière de gestion des carrières.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de se familiariser avec cet outil et comprendre ses modalités de fonctionnement, des actions de formation via des *« Minutes pro »* ont été mises en place au sein de l'entreprise. Pour cela, les salariés doivent se rendre sur le site Cap Formation.

- **Accès à la formation professionnelle**

Les parties reconnaissent la nécessité et la responsabilité d'assurer l'accès pour tous à la formation professionnelle en fonction des besoins de chacun et de la nécessaire adaptation des emplois aux évolutions technologiques.

Ceci est encore plus vrai pour les salariés seniors afin de développer leur employabilité et de sécuriser leur parcours professionnel.

La société CSF veillera à ce que les dispositifs de formation figurant dans l'avenant n°1 à l'accord du 22 mai 2014 sur la formation professionnelle au sein de CSF du 27 mai 2016 (Congé Individuel de Formation (CIF), période de professionnalisation, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), bilan de compétence) fassent de nouveau l'objet d'une communication durant la période d'application du présent accord, afin qu'ils puissent être connus de tous, et notamment des salariés seniors.

Plus encore, la société CSF se fixe pour objectif que 100% des demandes de salariés seniors de bénéficier de ces dispositifs de formation soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord. En cas de refus, une réponse écrite et motivée sera adressée à chaque salarié concerné.

8.2.3.3. MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

La santé au travail constitue un axe fort de la politique sociale de la société CSF.

Les accords sur la santé au travail au sein de la société CSF, dont le plus récent a été signé le 20 octobre 2015, ont permis d'engager une démarche permettant de faire évoluer la politique de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise et de prévenir la pénibilité au travail. En concertation avec les partenaires sociaux, des acteurs internes à l'entreprise au niveau national telle que la Commission nationale sur la santé au travail, mais aussi local via les Commissions HSCT de chaque comité d'établissement ou encore les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ont vu leurs missions et leurs moyens matériels évoluer.

Développer le maintien dans l'emploi des salariés seniors passe nécessairement par une attention particulière de leurs conditions de travail et des aménagements éventuels.

C'est pourquoi, afin de préserver la santé et la sécurité au travail des salariés seniors, la société CSF s'engage à :

- limiter le nombre de salariés seniors reconnus travailleurs de nuit ;
- faire bénéficier, sur demande, les salariés seniors de 50 ans et plus agents de maîtrise d'une seconde journée entière de repos par semaine en sus du jour de repos hebdomadaire ;
- favoriser le rapprochement domicile – lieu de travail des salariés seniors, dans la mesure du possible et sur demande de leur part adressée au Directeur de magasin ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle concernée, par le biais d'une mutation géographique dans un magasin à proximité de leur domicile ;
- limiter toute mobilité géographique pour les salariés seniors à moins de 5 ans de leur départ à la retraite, sauf accord écrit du salarié demandant à bénéficier d'une telle mobilité ;
- limiter le nombre d'astreintes des salariés seniors à moins de 5 ans de leur départ à la retraite, relevant de l'encadrement, sauf accord contraire du salarié.

Dans un objectif d'amélioration des conditions de travail, la société CSF s'engage à rappeler à l'ensemble des salariés âgés de 50 ans et plus, lors de leur Entretien Compétences et Carrières (ECC), la possibilité de bénéficier, tous les 5 ans, d'un bilan de santé (check-up complet) de la Sécurité Sociale. A ce titre, la société CSF maintiendra le salaire du salarié à raison de 3 heures pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures, ou d'une demi-journée pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours pour réaliser ce check-up, et ce durant la première année d'application du présent accord, soit durant l'année 2017.

Au terme de l'année 2017, un premier bilan relatif au nombre de personnes ayant bénéficié de cette mesure sera réalisé en Commission de suivi telle que prévue à l'article 9 du présent accord. Selon les résultats de ce bilan, il pourra être décidé de prolonger ou non cette mesure durant la période d'application du présent accord.

8.2.3.4. AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

8.2.3.4.1. AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES

Les parties réaffirment leurs engagements concernant l'aménagement des fins de carrières.

Ainsi, le dispositif de congé de fin de carrières tel que défini par l'accord CET du 16 octobre 2014 est maintenu. Le bénéfice d'un congé dit de *« fin de carrières »* est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt définitif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite.

De même, l'accord CET du 16 octobre 2014 prévoit des dispositions spécifiques à destination des salariés de plus de 50 ans. En effet, sous réserve de respecter certaines conditions fixées dans l'accord suscité, pour les salariés de plus de 50 ans et uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière, le nombre total de jours de congés et de repos capitalisés est plafonné à 19 jours ouvrables par an. De plus, le plafond de jours pouvant être épargnés à l'initiative du salarié sera porté à 150 jours pour les salariés âgés de plus de 50 ans. Au-delà de 150 jours épargnés, pour les salariés seniors de 50 ans et plus, les jours placés dans le compte épargne temps pourront être transférés sur le PEG ou le PERCO selon le choix du salarié.

Par ailleurs, les parties signataires ont décidé de poursuivre le dispositif de prise en charge des cotisations retraite des salariés à temps complet qui font la demande, à compter de la date de signature du présent accord, de passer à temps partiel à 80% deux ans avant leur départ à la retraite. Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur dans la limite de 2 ans.

Enfin, les salariés seniors pourront bénéficier à leur demande d'un temps partiel égal à 80%, 70% ou 60% de leur horaire ou forfait de référence (base temps plein) au cours des 12 mois précédant leur départ à la retraite.

Cette durée sera majorée de 6 mois pour les salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés.

Ce dispositif implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite. Il est subordonné à l'engagement du salarié que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de temps partiel définie.

En cas de mise en œuvre de ce dispositif, le salaire mensuel brut de base des salariés bénéficiant d'un tel temps partiel sera majoré de 10%.

La société CSF prendra également en charge les cotisations de retraite, sécurité sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide aussi de cotiser sur la même base.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

Conformément à la règlementation en vigueur, les sommes versées dans le cadre de ce dispositif auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

8.2.3.4.2. GUIDE RETRAITE

Le guide retraite sera mis à jour et distribué aux employés, agents de maîtrise et cadres de l'entreprise âgés de 55 ans et plus. Ce guide permet notamment de comprendre le fonctionnement du système de retraite français et de rappeler les solutions d'épargne retraite mises en place par le Groupe Carrefour.

8.2.3.4.3. REUNIONS DE PREPARATION A LA RETRAITE

La société CSF s'engage à poursuivre la réalisation de sessions d'information visant à préparer à la retraite les salariés volontaires. Ces réunions sont ouvertes aux salariés âgés de 55 ans et plus et sont réalisées par les organismes de retraite complémentaire.

Le format de ces réunions sera adapté en fonction des besoins des Directions Opérationnelles et des disponibilités des organismes de retraite complémentaire. Les Directions Opérationnelles pourront ajuster le critère de l'âge en fonction des demandes et des disponibilités.

Le temps passé à ces réunions et le temps de trajet pour s'y rendre seront rémunérés. Par ailleurs, la société CSF prendra en charge les frais de déplacement pour se rendre à ces réunions, conformément à la politique voyage Carrefour.

De plus, les salariés qui le souhaitent pourront demander à bénéficier d'un entretien individuel auprès des organismes de protection sociale. Cet entretien inclut :

- un entretien en face à face ou par téléphone ;
- une étape de vérification des droits carrières ;
- si nécessaire, le lancement d'un processus rectificatif ;
- des échanges sur les thèmes souhaités par l'assuré ;
- des explications sur les modalités du document (Relevé de situation individuelle (RIS), Estimation indicative globale(EIG)).

8.2.3.4.4. INDICATEURS DE SUIVI

Les signataires du présent accord considèrent que les indicateurs suivants permettront de suivre annuellement les objectifs en faveur de l'emploi des seniors :

- la part de recrutement des salariés seniors atteint chaque année :
  - objectif pour l'année 2017 : 3,3 %
  - objectif pour l'année 2018 : 3,35 %
  - objectif pour l'année 2019 : 3,4 %
- le nombre de CDD seniors conclus chaque année sur le périmètre national CSF ;
- la part de salariés seniors présents dans les effectifs chaque année :
  - objectif pour l'année 2017 : 19,4 %
  - objectif pour l'année 2018 : 19,45 %
  - objectif pour l'année 2019 : 19,5 %

Article 8.2.4. LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La culture d'entreprise est une richesse pour une entreprise et la société CSF y est particulièrement attachée. C'est pour cela que la transmission du savoir intergénérationnel doit se développer, notamment par le biais du tutorat.

Afin d'assurer une transmission des savoirs et des compétences, les parties signataires entendent continuer à promouvoir le développement du tutorat.

8.2.4.1. DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Pour les salariés seniors, le fait de transmettre leurs savoirs et savoir-faire peut être source de satisfaction mais aussi source de reconnaissance et de valorisation. Cela permet de la même façon à l'entreprise d'assurer la pérennité de ses métiers et notamment de ses compétences clés, et de garantir le lien intergénérationnel.

La société CSF favorisera ainsi l'exercice des fonctions tutorales par les salariés seniors en s'assurant qu'ils détiennent les compétences spécifiques identifiées et des qualités pédagogiques nécessaires afin de mener à bien leur mission. Le tuteur présentera les métiers et outils et accompagnera au quotidien le salarié jeune.

Lors de l'Entretien Compétences et Carrières (ECC), il sera proposé, en priorité, au salarié senior dont les compétences techniques et pédagogiques sont reconnues, d'exercer un rôle de tuteur pour les *« les salariés jeunes »* nouvellement embauchés.

Le tuteur acceptant d'exercer cette mission devra signer un document formalisant cet engagement. Ce document rappellera notamment les principales missions du tuteur. Un modèle de ce document est joint en annexe du présent accord.

Afin de développer un tutorat de qualité, la société CSF s'engage à poursuivre les formations tuteurs. Ces formations permettent de former, sur la base du volontariat, les salariés souhaitant exercer la fonction de tuteur. En effet, la mission tutorale nécessite une réelle implication de la part du tuteur. Elle ne peut être exercée que par un professionnel volontaire et motivé, et ne saurait donc être imposée à un salarié.

Conformément aux dispositions de l'avenant n°1 du 27 mai 2016 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 22 mai 2014, le tuteur du salarié engagé dans une démarche de CQP bénéficiera d'une formation sur le tutorat. A l'issue de celle-ci une prime de 110 euros bruts lui sera versée. Cette disposition ne se cumule pas avec d'autres dispositions de même nature.

Le tuteur bénéficiera tous les trois ans d'une mise à jour de ses connaissances, via une nouvelle formation sur le tutorat, cette réactualisation des connaissances n'entraînant pas le versement de la prime susmentionnée.

Par ailleurs, la fonction tutorale impose une réelle disponibilité des tuteurs. Ainsi, il apparaît nécessaire de dégager au tuteur le temps suffisant afin qu'il puisse se consacrer sereinement à l'ensemble de ses attributions et assurer un accompagnement qualitatif, sans que son activité principale ne soit perturbée.

A ce titre, outre le temps nécessaire à l'accompagnement quotidien du tutoré, le tuteur disposera d'une heure par mois par tutoré sur son temps de travail pour réaliser un entretien formel avec celui-ci afin de faire un point sur les connaissances et compétences acquises et identifier les axes de progrès à travailler. Ce moment privilégié d'échanges sera planifié en accord avec la hiérarchie de manière à ne pas perturber le bon fonctionnement du service.

Pour les contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), cet entretien aura lieu chaque mois jusqu'au terme dudit contrat. Pour les autres types de contrats, les nouveaux jeunes embauchés bénéficieront de cet entretien chaque mois pendant les deux premiers mois suivant leur embauche au sein de l'entreprise.

Le tuteur termine sa mission à la fin du contrat en alternance ou après les deux premiers mois susmentionnés pour les autres catégories de contrats.

Le temps consacré par le tuteur à l'accueil et à l'accompagnement du salarié *« tutoré »* sera pris en compte par le responsable hiérarchique pour la fixation des objectifs du salarié, notamment à l'occasion de son entretien d'évaluation (Entretien Compétences et Carrières (ECC)).

L'objectif est de former 150 tuteurs supplémentaires d'ici le terme de l'accord, en favorisant le bénéfice de cette formation aux salariés âgés de 45 ans et plus.

8.2.4.2. INDICATEURS DE SUIVI

Les signataires du présent accord considèrent que les indicateurs suivants permettront de suivre annuellement les objectifs en faveur de la transmission des savoirs et des compétences :

- nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation tuteur ;
  - objectif pour l'année 2017 : 50 tuteurs formés
  - objectif pour l'année 2018 : 50 tuteurs formés
  - objectif pour l'année 2019 : 50 tuteurs formés
- nombre de salariés seniors âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une formation tuteur par rapport au nombre total de salariés ayant bénéficié de cette formation :
  - objectif pour l'année 2017 : 20 tuteurs formés (sur les 50 tuteurs total formés)
  - objectif pour l'année 2018 : 20 tuteurs formés (sur les 50 tuteurs total formés)
  - objectif pour l'année 2019 : 20 tuteurs formés (sur les 50 tuteurs total formés)

Article 8.2.5. L'ACCES A LA FORMATION

La société CSF veillera à ce que l'âge des candidats ou des collaborateurs ne constitue pas un frein à leur mobilité interne ou à l'accès à une formation professionnelle.

La société CSF rappelle que l'inscription en formation repose sur des critères objectifs qui sont déterminés lors de l'entretien individuel. Les compétences à acquérir et le niveau à atteindre sont la base du choix de la formation.

Article 8.2.6. EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS DANS L'ENTREPRISE

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des jeunes et des seniors, la société CSF s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issus de l'accord du 22 mai 2014 et de son avenant n°1 du 27 mai 2015, ainsi qu'à développer la mixité des emplois.

La société CSF rappelle que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur les compétences requises, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Article 8.2.7. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La société CSF s'engage à ce qu'en matière de recrutement et de gestion de carrières, les critères retenus dans le choix soient uniquement fondés sur la motivation et sur l'adéquation des compétences, de l'expérience et des qualifications professionnelles, appréciées objectivement en dehors de tout préjugé et de tout stéréotype, conformément aux engagements pris par la société CSF dans le cadre de l'accord portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité et la lutte contre les discriminations du 19 mai 2016.

Article 8.2.8. CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

Les actions prévues au titre des engagements souscrits seront mises en œuvre au cours de la durée du présent accord, conformément aux échéances mentionnées aux articles concernés.

Article 8.2.9. SUIVI DE L'ACCORD

La Direction et les partenaires sociaux conviennent de mettre en place, pour la durée du présent accord, une Commission de suivi de l'accord intergénérationnel qui se réunira une fois par an.

Cette Commission sera composée :

- de deux représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord ;
- trois représentants de la Direction ;
- un ou plusieurs invités de la Direction.

Cette Commission sera en charge de veiller à la bonne application de l'accord intergénérationnel au sein de l'entreprise, et notamment de suivre les dispositions relatives à l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

Par ailleurs, un bilan chiffré des dispositions du présent accord sera présenté une fois par an en Comité Social et Economique Central (CSE Central) ainsi que dans chaque Comité Social et Economique d'Etablissement (CSE d'Etablissement) pour les données propres à l'établissement.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Article 8.3. ***Accord sur le maintien dans l'emploi et le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF du 17 mars 2020***

Article 8.3.1. CHAMP D'APPLICATION

Le régime d'emploi obligatoire de travailleurs handicapés a été institué par la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et assimilés.

Ce régime a ensuite été modifié par la loi du 11 février 2005 dite « Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » et la loi du 5 septembre 2018 dite « Avenir professionnel » et ses décrets d'application du 27 mai 2019, dont les modalités entrent en vigueur au 1er janvier 2020.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que toute entreprise occupant au moins vingt salariés au 31 décembre est tenue d'employer, dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements intégrés de la société CSF dont la liste, à jour au 29 février 2020, est jointe en annexe (Annexe 2).

En cas de création, d'acquisition ou d'agrandissement d'un magasin CSF intégré, il sera intégré à la liste des magasins concernés par l'application du présent accord. En cas d'augmentation importante du nombre de recrutements d'un site, il conviendra de veiller à prendre en considération les candidatures des personnes handicapées, dès le début du processus de recrutement.

Article 8.3.2. LE PILOTAGE DE LA MISSION HANDICAP : LES ACTEURS ET LES MOYENS DE LA POLITIQUE HANDICAP

8.3.2.1. LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP

8.3.2.1.1. UN PILOTE NATIONAL MISSION HANDICAP ET DIVERSITE

La fonction de Pilote National Mission Handicap, instituée à la suite de la signature du premier accord du 18 janvier 2005, est maintenue.

Dans la mesure où le pilote opère plus généralement sur tous les thèmes en lien avec la Diversité, il se nomme dorénavant « Pilote National Mission Handicap et Diversité ».

Ce Pilote National Mission Handicap et Diversité a notamment pour mission, sur la thématique du handicap, d'impulser, de coordonner et d'animer l'ensemble du programme de la Mission Handicap en interne et vis-à-vis des partenaires extérieurs.

8.3.2.1.2. LES CHARGES DE MISSION HANDICAP ET DIVERSITE

La fonction de Chargé de Mission Handicap et Diversité est maintenue.

Un Chargé de Mission Handicap et Diversité est désigné par Direction Opérationnelle afin de :

- coordonner les démarches de maintien dans l'emploi ;
- favoriser les recrutements de salariés en situation de handicap dans les Directions Opérationnelles ;
- sensibiliser les équipes à l'intégration de salariés en situation de handicap ;
- aider les salariés à faire les démarches pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé ;
- aider à la constitution de dossiers (par exemple : dossier auprès des organismes de prévoyance pour aider au financement d'équipement spécialisé) ;
- accompagner les Référents dans leur mission.

Le Chargé de Mission Handicap et Diversité veille particulièrement à la mise en œuvre des aménagements de poste mais aussi à la recherche de reclassement des salariés inaptes afin d'éviter les licenciements et plus généralement, à la recherche de solutions pour les salariés en difficulté de santé au travail. Il fera le lien avec le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail, en cas de besoin. Pour ce faire, chaque Chargé de Mission Handicap et Diversité bénéficie d'actions de formation en relation avec ses fonctions. Il sera présenté chaque année à la commission de suivi et de propositions, un état des formations en lien avec le handicap suivies par ce public.

Le nom du Chargé de Mission Handicap et Diversité ainsi que ses coordonnées sont affichés dans tous les magasins et le siège de la Direction Opérationnelle concernée, par l'intermédiaire de l'affichage relatif au Référent Handicap et Diversité, sur un panneau spécialement dédié au thème de la Diversité, dont le handicap.

Le Chargé de Mission Handicap et Diversité exercera le rôle de référent Handicap de l'entreprise tel que prévu par l'article L. 5213-6-1 du Code du travail qui prévoit : « Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ».

8.3.2.1.3. UN COMITE DE PILOTAGE

Le Comité de Pilotage, institué à la suite de la signature de l'accord du 18 janvier 2005, est maintenu.

Ce Comité est composé d'acteurs appartenant aux Directions des Ressources Humaines Opérationnelles (un par Direction Opérationnelle, il s'agit souvent des Chargés de Mission Handicap et Diversité), d'un Directeur des Ressources Humaines Opérationnel référent et du Pilote National Mission Handicap et Diversité.

Ces membres ont pour mission de suivre la mise en place et la bonne application du présent accord dans les établissements relevant de leur périmètre d'action.

Le Comité de Pilotage se réunit au minimum une fois par trimestre dans un objectif d'échanges, de coordination mais aussi afin de concevoir les outils et procédures spécifiques. Il peut être amené, en fonction de ses thèmes de travail, à solliciter la participation d'experts (médecin du travail, ergonome, psychologue du travail etc…).

Le Comité de Pilotage fait des propositions à la Direction Technique et à la Direction du Concept pour que soient pris en compte, dans le cadre des agrandissements, des remodelings et des créations de magasins, les équipements ou les aménagements nécessaires à l'accueil des personnes en situation de handicap. En outre, le Comité de Pilotage travaille avec ces Directions afin de chercher des pistes d'amélioration dans le traitement des demandes d'aménagements de poste nécessaires, notamment dans les cas de maintien dans l'emploi.

8.3.2.1.4. UNE COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD ET DE PROPOSITIONS

La Commission de suivi de l'accord et de propositions créée lors de l'accord du 18 janvier 2005 est maintenue. Elle se réunit au moins 3 fois par an à l'initiative de la Direction. En cas de besoin et à la demande de la majorité de ses membres, la programmation d'une réunion pourra être modifiée (avancée ou reculée), moyennant un délai de prévenance d'un mois.

Elle est composée de :

- trois représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord ;
- deux représentants de la Direction ;
- le Pilote National Mission Handicap et Diversité ;
- un ou plusieurs invités de la Direction (Chargé(e) de Mission Handicap et Diversité, Directeur(rice) des Ressources humaines (DRH) Opérationnel) ;
- un représentant d'un cabinet de conseil extérieur peut être également invité.

Sa mission est de veiller au respect des dispositions du présent accord et d'avoir connaissance :

- des actions menées et à mener ;
- des résultats obtenus (effectif travailleurs handicapés, nombre d'embauches réalisées, nombre de cas de maintien dans l'emploi et taux de maintien dans l'emploi) ;
- de l'évolution de l'effectif des travailleurs handicapés (entrées, sorties, reconnaissances acquises en cours d'année, renouvellement de reconnaissances auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) etc…) ;
- du nombre d'entretiens annuels réalisés entre le Référent handicap et Diversité et son Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le Référent du siège) tel que prévu à l'article 2.1.6.3 du présent accord ;
- des actions de communication et de sensibilisation de la Mission Handicap.

Chaque année, un bilan annuel de la mise en œuvre du présent accord est réalisé et présenté en Commission de suivi et de propositions. Les membres de la Commission pourront à cette occasion bénéficier d'une réunion préparatoire.

Des informations sont transmises en amont, au plus tard 3 jours avant la tenue de la réunion, aux membres de la Commission afin de leur permettre de travailler sur les sujets abordés dans des conditions favorables.

Au cours des réunions, les membres de la Commission sont invités à faire des propositions d'amélioration ou de diffusion de bonnes pratiques qui pourront être étudiées en séance.

Afin d'aider les membres de la Commission de suivi et de propositions à l'exercice de leurs missions, une sensibilisation au sujet du handicap, et plus globalement au sujet de l'égalité des chances, leur sera dispensée en réunion de Commission, au cours de la durée d'application du présent accord.

A l'issue de la durée d'application du présent accord, un bilan final sera présenté aux membres de la Commission de suivi et de propositions.

8.3.2.1.5. LE DIRECTEUR DE MAGASIN

Au sein des magasins, le Directeur de magasin joue un rôle primordial concernant le développement de l'emploi des personnes handicapées et leur maintien dans l'emploi.

Au titre de son rôle dans le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, le Directeur de magasin doit faire preuve de vigilance lorsqu'il constate ou a connaissance de la dégradation de l'état de santé d'un collaborateur travailleur handicapé, de l'aggravation de son handicap ou encore du fait qu'un salarié vient d'être reconnu travailleur handicapé.

Le Directeur de magasin doit veiller à l'état de santé de l'ensemble de ses collaborateurs et redoubler d'attention s'agissant des travailleurs handicapés ou des salariés dont il aurait connaissance des difficultés de santé.

Les Directeurs de magasin de la Société CSF seront sensibilisés sur le sujet du handicap et du rôle d'acteur qu'ils ont à ce titre, à l'issue de l'agrément du présent accord par le préfet du département.

Une communication spécifique à leur destination, rappelant les grands chiffres de la Mission Handicap CSF, leur rôle dans la Mission Handicap, les enjeux du handicap pour la Société CSF et le Groupe Carrefour, sera élaborée et leur sera remise après l'agrément du présent accord par le préfet du département. Par ailleurs, chaque année d'application de la durée du présent accord, une communication spécifique sur le sujet du handicap leur sera dédiée.

8.3.2.1.6. LE REFERENT HANDICAP ET DIVERSITE

La fonction de Référent Handicap et Diversité est maintenue.

Les référents Handicap et Diversité tels que prévus au sein du présent article viennent en sus du Référent Handicap prévu par l'article L. 5213-6-1 du Code du travail.

A) Désignation du Référent Handicap et Diversité

Chaque fois que cela est possible, et uniquement sur la base du volontariat, un salarié par magasin ou par siège est nommé en qualité de Référent Handicap et Diversité.

En cas de besoin, notamment afin de couvrir davantage l'amplitude horaire d'ouverture des magasins, un second référent pourra être nommé.

Compte tenu de ses missions, le Référent Handicap et Diversité doit être une personne proche des équipes, ayant des qualités relationnelles ainsi qu'une sensibilité sur les questions liées au handicap.

Le Référent handicap et Diversité sera notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap au sein du site auquel il appartient.

Pour les magasins, le Directeur de magasin ne pourra se désigner comme la personne à contacter dans le cadre de la Mission Handicap qu'en l'absence de volontaire au sein du magasin.

a) Processus de désignation <u>du Référent Handicap et Diversité</u>

Pour les magasins, les Représentants de Proximité du magasin concerné sont informés préalablement de l'appel à candidature.

Le Directeur de magasin procède ensuite à un appel à candidature par un affichage en magasin. Une information concernant cet appel à candidature sera par ailleurs effectuée lors du brief magasin.

Toute personne en magasin peut se porter volontaire, sans condition d'ancienneté, pour être Référent Handicap et Diversité. S'il le souhaite, il pourra informer le Directeur de magasin de sa motivation.

Il revient au Directeur de magasin de désigner parmi les candidats le Référent Handicap et Diversité, après avoir échangé sur les candidatures lors d'une réunion avec les Représentants de Proximité du magasin.

Le Directeur de magasin s'engage à désigner le Référent Handicap et Diversité en fonction de sa motivation et des aptitudes susmentionnées.

Le nom du Référent concerné désigné sera ensuite affiché en magasin et au sein des sièges, sur le panneau spécialement dédié au thème de la Diversité dont le handicap, afin qu'il puisse être identifié par l'ensemble des salariés. A l'occasion de sa désignation, seront rappelés son rôle, le descriptif de ses missions ainsi que son devoir de confidentialité. Dans une optique de meilleure identification, le Référent qui le souhaite pourra afficher sa photographie. Si nécessaire, l'affichage sera réactualisé dans les sites où il n'est pas à jour, dans les trois mois suivant l'agrément par le préfet du département, du présent accord.

Le Référent Handicap et Diversité sera présenté à tout nouvel embauché qu'il soit en situation de handicap ou non.

Par ailleurs, le Référent Handicap et Diversité, nouvellement nommé, sera présenté aux autres salariés du magasin par le Directeur de magasin lors d'un brief hebdomadaire ou pour le périmètre des sièges, lors d'une visite au sein de chaque service.

De plus, le Référent Handicap et Diversité en magasin pourra être amené à présenter ses missions, une fois par semestre, à l'ensemble des salariés du magasin lors d'un brief, afin qu'il puisse être connu de tous, et notamment des nouveaux salariés. Cette présentation sera également l'occasion de rappeler aux salariés les bonnes pratiques en matière d'utilisation du matériel disponible en magasin (tables à fond levant, plateformes sécurisées etc…), afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, pouvant conduire à des situations de handicap.

Concernant le Référent Handicap et Diversité présent au sein de chaque siège, celui-ci pourra présenter ses missions à l'ensemble des salariés du siège lors d'une visite de présentation au sein de chaque service.

Le temps passé par le Référent Handicap et Diversité à la présentation de ses missions à destination des autres salariés du magasin ou du siège auquel il est rattaché sera considéré comme du temps de travail mais ne s'imputera pas sur les heures qui lui sont octroyées dans le cadre de l'exercice de ses missions et prévues à l'article 2.1.6.3 du présent accord.

b) Le renouvellement du Référent Handicap et Diversité

Lorsque le Référent Handicap et Diversité désigné ne souhaite plus être Référent, ou lorsque celui-ci n'exerce plus sa mission, en cas de mutation ou en cas de rupture du contrat de travail, un nouvel appel à candidature sera organisé.

Le Directeur de magasin doit alors désigner un nouveau Référent conformément à la procédure prévue ci-dessus. Les salariés du périmètre concerné sont informés de cet appel à candidatures, de même que le Chargé de Mission Handicap et Diversité ainsi que les Représentants de Proximité du site concerné.

En l'absence de Référent Handicap et Diversité, tout salarié intéressé par la mission de Référent pourra, à tout moment, porter sa candidature à la connaissance de la Direction du magasin (ou à la DRH du siège, le cas échéant) et être désigné Référent s'il répond aux aptitudes décrites ci-dessus. Le Directeur de magasin ou le DRH du siège doit alors en informer les Représentants de Proximité du site concerné lors de la prochaine réunion de cette instance.

En cas d'absence supérieure à 4 mois du Référent présent au sein du magasin ou du siège, un Référent temporaire peut être désigné après avoir fait un appel à candidature par affichage et en avoir informé les Représentants de Proximité. Les Représentants de Proximité, sont ensuite informés lors de la réunion à venir de cette désignation temporaire. Le retour du Référent absent mettra fin automatiquement à la désignation du Référent temporaire.

Au plus tard dans les 6 mois suivants l'agrément par le préfet du département du présent accord, un entretien sera organisé entre le ou les Référent(s) en place et le Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le Référent du siège) afin de faire un point sur ses missions en qualité de Référent et vérifier s'il souhaite poursuivre sa mission. A défaut, un nouveau processus de désignation du Référent sera organisé au sein du site. Les Représentants de Proximité du site concerné en seront informés.

Dans les magasins où il y a une carence de Référent Handicap et Diversité et où par défaut le Directeur de magasin fait office de Référent, un nouvel appel à candidature sera organisé dans les 6 mois suivant l'agrément par le préfet du département du présent accord.

B) Les Missions du Référent Handicap et Diversité

En accord avec le travailleur handicapé, le Référent Handicap et Diversité a pour missions principales d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. A ce titre il se devra :

- *d'aider le Directeur et/ou les Managers magasin dans la démarche de préparation à l'accueil d'une personne handicapée :*

Il s'agit notamment, pour le Référent Handicap et Diversité informé de ce recrutement, d'aider le Directeur de magasin à s'assurer, avant l'arrivée du nouveau collaborateur, des conditions d'accessibilité du site aux personnes handicapées : accès aux locaux, circulation en magasin et dans le poste de travail, accès aux équipements et aux informations.

- *d'accompagner l'intégration des personnes handicapées au sein du magasin :*

Si le handicap de la personne handicapée le justifie, cette intégration se prépare avant l'arrivée de la personne au sein du magasin, en sensibilisant les équipes au sujet du handicap, ou en informant de son arrivée lorsque le travailleur handicapé autorise préalablement à communiquer sur les besoins liés à sa situation de handicap. Afin de faciliter l'intégration du salarié lors de son arrivée, le Référent pourra également préparer cette étape avec le concours de la Mission Handicap.

- *de veiller, avec le Directeur de magasin, aux besoins de formation des personnes dont le handicap le justifie :*

Les personnes dont le handicap le justifie peuvent avoir besoin d'actions de formation adaptées (par exemple en matière de sécurité ou de communication (langue des signes etc.)).

- *de veiller à la compatibilité du poste et de son environnement par rapport aux capacités de la personne en situation de handicap, en collaboration avec celle-ci :*

Le Référent Handicap et Diversité doit alerter le Directeur de magasin lorsqu'il observe, dans le cadre de sa mission, des difficultés ou gênes manifestées par les salariés handicapés, ceci afin de pouvoir agir rapidement et de manière préventive, et ainsi anticiper une inadaptation entre leur état de santé et leur environnement de travail.

- *d'aider les salariés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé* :

Le Référent Handicap et Diversité informe et explique aux salariés pouvant se voir reconnaître la qualité de travailleur handicapé, la procédure à suivre pour la reconnaissance de leur statut et les conséquences qui peuvent en découler (aménagement du poste, des horaires, aides personnalisées). Il informe également les salariés concernés des mesures en vigueur dans l'entreprise (journées ou demi-journées d'absence autorisées, assistance matérielle etc.).

Par ailleurs, de manière générale, le Référent Handicap et Diversité a vocation à communiquer auprès des autres salariés de l'existence de la Mission Handicap (notamment quant aux acteurs, aux moyens et aux mesures prévus dans le présent accord). A ce titre, la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) constitue un temps fort dans cette démarche.

Le Référent Handicap et Diversité pourra également se rapprocher de son Directeur de magasin afin d'initier des actions de communication et de sensibilisation sur le sujet du handicap ou pour développer des partenariats.

Enfin, le Référent Handicap et Diversité a un rôle d'alerte s'il constate une mauvaise application ou une non-application du présent accord au sein de son magasin ou siège.

Les missions du Référent ne doivent en aucune façon se substituer au rôle des représentants du personnel en matière de handicap.

Compte tenu de ses missions, le Référent se doit de rester discret et s'engage à ne pas divulguer des informations confidentielles relatives aux travailleurs handicapés, notamment sur leur état de santé et sur leur statut de travailleur handicapé.

C) Les Moyens du Référent Handicap et Diversité

Après sa désignation, chaque Référent Handicap et Diversité reçoit un kit lui expliquant ses missions ainsi que les mesures figurant dans le présent accord. Un exemplaire du présent accord sera également remis à chaque Référent Handicap et Diversité.

Un entretien annuel se tiendra au cours du premier semestre de chaque année d'application du présent accord entre le Référent Handicap et Diversité et son Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le Référent du siège) pour faire le point sur l'activité de ce dernier et les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice de ses missions de Référent Handicap et Diversité. Le Directeur de magasin ou le DRH du siège, pourra utiliser la trame jointe au présent accord, comme support de cet entretien (Annexe 3).

Dans le cadre de sa mission, des échanges périodiques ont lieu entre le Directeur de magasin ou le DRH du siège (pour le référent du siège) et le Référent pour faire un point sur l'avancement des projets, la détection des problèmes de santé et alerter en cas de dysfonctionnement.

Le Référent est invité au moins une fois par an à venir échanger, avec les Représentants de Proximité du magasin (ou siège), sur l'application de la Mission Handicap sur le magasin (ou siège), après décision prise par les Représentants de Proximité.

Dans le cas où le Référent Handicap et Diversité n'aurait pu assister à la réunion susmentionnée, le Directeur de magasin ou le DRH du siège informera toutefois les Représentants de Proximité sur la Mission Handicap au sein du magasin (ou siège).

Chaque Référent Handicap et Diversité bénéficie de cinq heures par année civile pouvant être fractionnées durant lesquelles il se consacre exclusivement à exercer cette mission.

Ces cinq heures par année civile pourront être doublées pour le Référent qui souhaite promouvoir un projet en magasin (ou siège) en lien avec le Handicap, après validation de ce projet par le Directeur de magasin ou le Directeur des Ressources Humaines Opérationnel pour le siège et information du Chargé de Mission Handicap et Diversité.

Des heures complémentaires pourront être octroyées au Référent, sur validation du Directeur de magasin ou de son responsable hiérarchique pour le Référent présent au sein du siège.

Les modalités (jours et heures) seront convenues avec le Directeur de magasin ou le responsable hiérarchique du Référent en siège. Ces heures sont distinctes des heures de formations pouvant être suivies sur le module E-Learning. Elles pourront être utilisées notamment durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Afin de permettre aux Référents d'exercer leur mission, il est rappelé qu'une action de formation adaptée à leur mission leur est proposée sous la forme d'un module E-Learning. Cette formation a pour objectif de leur permettre de mieux appréhender la question du handicap. Tous les Référents Handicap et Diversité, et particulièrement ceux nouvellement nommés mais aussi ceux ne l'ayant jamais suivi devront suivre ce module de formation avec l'accord de leur Directeur. Le livret à imprimer à l'issue de la formation sera également mis à disposition sur le Portail Market.

En complément de cette formation, les Chargés de Mission Handicap et Diversité organiseront des réunions de sensibilisation et d'échanges (téléphoniques ou en présentielles) avec les Référents relevant de leur périmètre. Au cours de ces réunions, pourront être invités les Directeurs de magasin, l'objectif étant de créer de véritables binômes de travail entre les Référents Handicap et Diversité et leur Directeur de magasin, et ainsi permettre une meilleure implication de tous les acteurs sur le sujet du handicap.

Il est notamment prévu à ce titre, que chaque Chargé de Mission Handicap et Diversité organise, à compter de l'agrément par le préfet du département du présent accord, et durant chaque année d'application du présent accord, une réunion plénière par an avec les Référents Handicap et Diversité relevant de leur périmètre afin d'échanger sur la mise en œuvre de la Politique Handicap au sein de la Direction Opérationnelle et que les référents Handicap et Diversité puissent échanger leurs bonnes pratiques sur le sujet.

La mission du Référent s'exerce pendant son temps de travail pour les besoins et dans les limites de sa mission telle que définie à l'article 2.1.5.2. Cette information sera portée à la connaissance des Référents nommés.

Les fiches du kit à destination des Référents seront remises à chaque Référent en poste durant la première année d'application du présent accord, puis à tout Référent nouvellement nommé, au cours de la durée d'application du présent accord.

8.3.2.1.7. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

La situation de l'emploi des personnes handicapées en correspondance avec le périmètre de chaque CSE d'Etablissement sera présentée annuellement en réunion ordinaire de CSE d'Etablissement.

Par ailleurs, un bilan annuel national de la mise en œuvre de l'accord sera présenté, en CSE Central.

Un point relatif au sujet du handicap pourra être également inscrit à l'ordre du jour du CSE d'Etablissement en cas de besoin, en accord avec le Président et le Secrétaire du CSE d'Etablissement concerné.

Les Représentants de Proximité seront informés chaque semestre de la mise en œuvre du présent accord sur leur site (magasin ou siège) :

- nombre de salariés présents sur leur site par type de contrat (CDI ou CDD) ;
- nombre de cas de maintien dans l'emploi, quelle que soit la nature de l'inaptitude.

Un bilan sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés du site (magasin ou siège) sera également réalisé une fois par an lors d'une réunion des Représentants de Proximité de ce site, réunion au cours de laquelle sera convié le Référent.

Les Représentants de Proximité pourront alerter le Chargé de Mission Handicap et Diversité de la Direction Opérationnelle concernée ou le Référent Handicap et Diversité sur les cas individuels urgents et inversement.

Les Représentants de Proximité, pourront également informer les salariés de l'existence de la Mission Handicap et leur communiquer les personnes à contacter (Référents, Chargés de Mission).

Enfin, les membres du CSE d'Etablissement concerné seront informés en amont par le Président du CSE des « évènements-phare » organisés au sein du périmètre du CSE en lien avec la Mission Handicap

8.3.2.2. LA FORMATION DE L'ENCADREMENT A L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

La formation des Directeurs de magasin actuellement intitulée *« Directeur, au cœur de la Mission Handicap »* a été intégrée au Passeport Directeur. Cette formation est ouverte aux Directeurs de magasin déjà en poste mais également aux Directeurs de magasin nouvellement nommés ; l'objectif étant que 100 % des Directeurs de magasin aient suivi cette formation.

Par ailleurs, la société CSF mettra à disposition de ses salariés un nouveau module e-learning de sensibilisation au handicap qui sera créé durant la période d'application du présent accord. Ce module a pour vocation de sensibiliser l'encadrement et plus généralement les salariés des magasins sur le sujet du handicap.

La société CSF a créé de nouvelles formations destinées à mieux sensibiliser l'encadrement à l'égalité des chances et à la non-discrimination. Ainsi, après avoir engagé des formations à destination de ses Directeurs de magasin sur ces sujets, la société CSF formera régulièrement, sur la durée d'application du présent accord, l'encadrement et les Directeurs de magasin sur la formation *« Tous acteurs de l'égalité des chances »* ou équivalent, pour ceux qui ne l'auraient pas déjà suivie.

D'une manière générale, les membres de l'encadrement auront accès à des actions de formation ou de sensibilisation utiles à l'intégration d'un nouveau travailleur handicapé, au cas par cas lorsque le handicap du salarié le justifie

8.3.2.3. LES MOYENS FINANCIERS DE LA POLITIQUE HANDICAP

Conformément à l'article R. 5212-12 du Code du travail, le montant du financement prévisionnel des différentes actions programmées est au moins égal, par année, à celui de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi, à l'exclusion des dépenses mentionnées à l'article L. 5212-11 prises en compte au titre de la déduction prévue par ce même article.

La société CSF s'engage à financer son programme d'actions en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait dû verser, à défaut d'accord, à l'AGEFIPH.

L'enveloppe budgétaire et sa répartition par axe seront réajustées chaque année au regard des besoins et des montants des contributions que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année précédente à l'exclusion des éventuelles déductions légales. Une pesée financière couvrant les trois années d'application du présent accord est jointe en annexe (Annexe 4).

Les perspectives d'évolution du taux d'emploi d'une part, et les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 prévoyant un assujettissement au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, d'autre part, continueront à impacter le montant de ladite contribution, et par conséquent le budget de la Mission Handicap.

La Société CSF s'engage à compléter le montant que l'entreprise aurait dû verser auquel s'ajoutent les aides de l'AGEFIPH par une dotation budgétaire spécifique plafonnée, financée sur ses fonds propres, à due concurrence des montants pour chaque année précitée.

Il est précisé que concernant les actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise ou des actions de pilotage et de suivi, les sommes consacrées au financement de ces actions ne peuvent excéder 25 % du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.

La société CSF et/ou les salariés concernés solliciteront les aides de droit commun ainsi que celles de l'AGEFIPH auxquelles ils ont droit, et ce durant la période d'application du présent accord.

Un bilan financier sera transmis chaque année aux membres de la Commission de suivi et de propositions. A cette occasion, les membres de la Commission seront invités à faire connaître toutes leurs remarques et suggestions, destinées à améliorer le suivi de la Mission Handicap.

8.3.2.4. LES ACTIONS DE COMMUNICATION ET LES SUPPORTS TECHNIQUES

DES ACTIONS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION SERONT MISES EN ŒUVRE EN VUE DE :

- favoriser l'adhésion et la participation des salariés à tous les niveaux de la société ;
- pérenniser la mobilisation en interne ;
- renforcer et valoriser l'image de la société, tant en interne que vis-à-vis des publics extérieurs (clients, partenaires institutionnels, médecine du travail, candidats potentiels etc..).

Pour cela, il s'agira en interne :

- d'informer régulièrement l'ensemble de la hiérarchie des résultats et de l'avancement de la démarche ;
- de développer des actions plus larges au travers des supports existants.

En outre, des actions et des supports spécifiques pourront également être conçus (vidéo, plaquette à destination des salariés de l'entreprise, kit de sensibilisation, affiches...) ou remis à jour durant la période d'application du présent accord. A ce titre, la Société CSF mettra à disposition des salariés de la Société CSF un nouveau module e-learning de sensibilisation au handicap qui sera crée durant la période d'application du présent accord.

8.3.2.5. FOCUS SUR LES SITES N'EMPLOYANT PAS DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Depuis le début de la Mission Handicap, la société CSF s'est efforcée de faire baisser le nombre d'établissements à taux 0 et est passé de 199 établissements en 2004 à 2 établissements à taux 0 au 31 décembre 2018.

A ce titre, il a été réalisé une campagne de diagnostics dans ces établissements pour analyser les raisons de cette absence de travailleur handicapé et mettre en place un plan d'action spécifique afin de faire progresser le taux d'emploi.

Bien que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit dorénavant un assujettissement au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, la Société s'engage à poursuivre ces actions et à

déployer tous les efforts nécessaires afin de continuer à réduire le nombre de sites (magasins et sièges) à taux « 0 » en privilégiant notamment le recrutement de personnes handicapées dans les sites affichant un taux d'emploi de 0%.

Dans ce cadre, un suivi du taux d'emploi par site continuera à être effectué et sera présenté à la commission de suivi et de propositions. Cela permettra notamment que chaque acteur de chaque site ait une vision du taux d'emploi de son site et puisse être acteur de la politique handicap menée par la Société CSF à son niveau.

Plus encore, un accompagnement sera également apporté aux établissements inférieurs à 2% de taux d'emploi de personnes handicapées, mais aussi sur les créations de magasins. Ainsi, des actions personnalisées seront réalisées dans ces sites, afin de faire progresser leur taux d'emploi, par le biais d'actions de sensibilisation et de diagnostics fondés sur une analyse quantitative et qualitative qui aboutiront à des programmes d'actions validés par les Chargés de Mission Handicap et Diversité et les Directeurs de magasin.

Le Référent Handicap et Diversité et les Représentants de Proximité de ces sites (magasins ou sièges) continueront à être associés aux processus de diagnostic.

Article 8.3.3. PLAN D'EMBAUCHE & INTEGRATION

La Société CSF s'engage à recruter et à accompagner ses collaborateurs sans aucune discrimination et veille à ce que tous ses postes soient ouverts aux personnes en situation de handicap.

8.3.3.1. OBJECTIFS QUANTITATIFS

8.3.3.1.1. LE BILAN A FIN 2018 DES RECRUTEMENTS

Au titre de l'année 2018, la société CSF a recruté (dans le cadre d'un emploi dit durable : CDI, CDD supérieur ou égal à 6 mois ou en cours au 31 décembre) 62 salariés handicapés (contre 84 en 2017) pour un objectif de 150 recrutements sur la durée de l'accord précédent.

Parmi les salariés recrutés, 12 l'ont été sous la forme d'un contrat en alternance (contre 33 alternants en 2017), pour un objectif de 15 alternants sur la durée de l'accord précédent.

8.3.3.1.2. LES OBJECTIFS DU PLAN D'EMBAUCHE

La société CSF s'engage à ce qu'en matière de recrutement, les critères retenus dans le choix soient uniquement fondés sur la motivation, les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Les capacités professionnelles des candidats à un poste doivent être appréciées en toute objectivité, en dehors de tout stéréotype et de tout préjugé.

En termes de recrutement, la société CSF a pour objectif de procéder au recrutement minimum de 100 personnes handicapées au terme de la durée d'application du présent accord, dont 10% se feront sous la forme de contrats en alternance (contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation).

Par ailleurs, comme indiqué à l'article 2.5 *« Focus sur les sites n'employant pas de travailleurs handicapés »* du présent accord, un accompagnement sera apporté aux magasins et sièges ayant un taux d'emploi inférieur à 2% de personnes handicapées, mais aussi sur les créations de magasins.

La Société CSF s'engage ainsi à recruter :

- Sur l'année 2020 : 40 travailleurs handicapés
- Sur l'année 2021 : 30 travailleurs handicapés
- Sur l'année 2022 : 30 travailleurs handicapés

8.3.3.1.3. LA DETERMINATION DES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT PAR DIRECTION OPERATIONNELLE

Afin de répartir l'effort de recrutement, les objectifs d'embauche seront déterminés en interne par Direction Opérationnelle, sans toutefois que ces objectifs déclinés ne constituent une obligation contractuelle.

8.3.3.2. OBJECTIFS QUALITATIFS

8.3.3.2.1. LA PRIORITE AUX EMBAUCHES EN CDI

Les embauches de personnes handicapées sont réalisées, selon les besoins, sous forme de :

- contrats à durée indéterminée ;
- contrats de professionnalisation ;
- contrats d'apprentissage ;
- autres types de contrats à durée déterminée dans le cadre des motifs légaux de recours à ce type de contrats ;
- conventions de stage
- contrats de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire.

Toutefois, la priorité de la société CSF reste le recrutement de personnes handicapées sous la forme de contrats à durée indéterminée.

8.3.3.2.2. LES STAGES ET LES CONTRATS EN ALTERNANCE

Consciente que l'apprentissage est un vecteur d'intégration sociale, qui constitue pour toute entreprise une voie privilégiée de recrutement, la société CSF s'engage à continuer à mener une politique active en faveur de l'alternance par le biais de relations avec les écoles et la présence dans différents forums étudiants, écoles et/ou universités, afin de pouvoir présenter l'engagement de la société CSF en faveur du handicap et susciter les candidatures.

Dans cette optique, la société CSF s'engage également à poursuivre son effort de recrutements de personnes handicapées sous la forme de contrats en alternance. Pour cela, l'entreprise continuera à chercher et à établir des partenariats avec des écoles spécialisées et à recruter dans les écoles avec lesquelles elle est déjà partenaire, qui seraient susceptibles d'accueillir des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, la société CSF communiquera aux écoles partenaires les parcours professionnels en lien avec les formations préparées par ces écoles et l'engagement de celle-ci en faveur de l'égalité des chances et du handicap.

La Mission Handicap de la société CSF accompagnera les établissements dans le recours aux aides auxquelles ils ont droit (dont les aides de l'AGEFIPH).

Par ailleurs, afin de permettre à des jeunes, en cours de scolarisation (dès le stage de 3ème) d'avoir un premier contact avec le monde du travail, l'entreprise souhaite maintenir sa politique d'accueil et d'intégration de stagiaires. Ainsi, afin de faire découvrir les postes existants au sein de l'entreprise, et notamment au sein des magasins, et de contribuer à l'amélioration de la qualification professionnelle des personnes handicapées, les stages préparatoires à l'emploi, en partenariat avec des organismes d'insertion de personnes handicapées, continueront à être favorisés.

8.3.3.2.3. LE DEVELOPPEMENT DES RESEAUX PARTENAIRES

La société CSF continuera de développer un rapprochement auprès des institutions tels que Cap Emploi, Pôle Emploi, les missions locales, les OPCA, les équipes des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), les Centres de Rééducation ou Etablissements Hospitaliers, et des structures œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire des personnes handicapées afin de développer avec ces organismes un véritable partenariat.

Des contacts et des actions de communication seront mis en place afin d'entretenir la relation de partenariat.

La société CSF s'engage à poursuivre la transmission des offres d'emploi disponibles au sein de l'entreprise aux partenaires chargés de l'emploi des personnes handicapées.

8.3.3.2.4. LA PROCEDURE D'EMBAUCHE ET D'INTEGRATION

A) La procédure d'embauche

La société CSF tient à rappeler, par le biais de cet accord, l'importance de définir et de mettre en place un processus de recrutement objectif et non-discriminatoire afin d'assurer l'égal accès de tous les candidats à l'emploi.

Que le processus d'embauche soit opéré via des canaux de recrutement externes (services publics de l'emploi, cabinets de recrutement, forums etc.) ou en interne, les acteurs du recrutement s'engagent à respecter ce principe de non-discrimination.

Afin de respecter cette objectivité, il est recommandé d'identifier sur le poste offert :

- les compétences requises ;
- les tâches inhérentes au poste en distinguant les tâches essentielles et les tâches secondaires ;
- les aptitudes nécessaires ainsi que les éventuelles contraintes et nécessités liées à l'environnement de travail ;

mais aussi de vérifier que le candidat retenu répond aux exigences du poste.

Lors des entretiens de recrutement, les acteurs du recrutement s'engagent :

- à concentrer les échanges avec les candidats autour de leur expérience, leurs compétences, leur projet professionnel et leur motivation ;

- à informer les candidats de la possibilité de solliciter des aménagements de poste et inviter les candidats à s'exprimer sur cette question.

Le refus du candidat de s'exprimer sur ce sujet ne peut en aucun cas lui être reproché et être à l'origine d'un refus d'embauche.

B) La procédure d'intégration

La réussite d'un recrutement passe par une bonne intégration du candidat, handicapé ou non. C'est pourquoi la société CSF porte une attention toute particulière à l'intégration de ses nouveaux embauchés.

Conformément à l'avenant n°1 à l'accord du 22 mai 2014 sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF du 27 mai 2016, il est rappelé que :

- les acteurs d'une bonne intégration sont les Directeurs et les membres de l'encadrement qui ont un rôle d'accompagnant du nouvel embauché dès les premières heures de son arrivée dans l'établissement ;
- ces acteurs seront sensibilisés à l'importance d'une intégration réussie et sur les outils mis à leur disposition. Pour les nouveaux Directeurs ou managers, cette sensibilisation se fera au cours du « Passeport Directeur de magasin » suivi lors de leur intégration ou lors d'une formation spécifique dédiée.

Par ailleurs, au cours de cette phase d'intégration, le Directeur et/ou l'encadrement ne manqueront pas de présenter le Référent Handicap et Diversité du site à tout nouvel embauché afin qu'il soit informé de l'existence de la Mission Handicap. Une attention particulière sera portée aux nouveaux embauchés handicapés afin de faciliter leur intégration et le recours à la Mission Handicap.

A l'issue de la première semaine de travail du nouvel embauché en situation de handicap, un entretien sera réalisé entre lui et un membre de l'encadrement, afin de faire le point sur son intégration et sur les éventuels aménagements de poste mis en place ou qui s'avéreraient nécessaires. Le référent Handicap et Diversité pourra participer à cet entretien à la demande du nouvel embauché en situation de handicap. Cette possibilité sera rappelée au nouvel embauché en situation de handicap.

Le nouvel embauché en situation de handicap a la possibilité de solliciter un entretien avec le référent Handicap et Diversité de son magasin (ou siège s'il s'agit d'un nouvel embauché au sein d'un siège) ou avec son Responsable hiérarchique, et ce, à tout moment.

Un document présentant les mesures et les aides figurant dans le présent accord sera réalisé par la Mission Handicap à destination des Référents Handicap et Diversité, des Directeurs de magasin et de tout nouvel embauché en situation de handicap ou de toute personne devenant travailleur handicapé.

C) Aménagement du poste et de la charge de travail de la personne handicapée.

La société CSF s'engage, lors du recrutement, à mener des actions d'adaptation ou d'aménagements nécessaires des postes de travail qui seront tenus par des personnes en situation de handicap, avec l'implication et en tenant compte des recommandations émises par les services de santé (médecins du travail).

Ce travail s'appuiera, si besoin, sur les compétences des experts au sein des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail, en relation avec les services techniques de l'entreprise et de la Mission Handicap.

L'entreprise veillera également à adapter, si nécessaire, la charge de travail de tout salarié handicapé, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant.

Afin de permettre leur suivi dans des conditions favorables, les formations métiers à destination des salariés handicapés devront par ailleurs être adaptées au handicap du salarié.

8.3.3.2.5. LES ACTIONS DE COMMUNICATION POUR PROMOUVOIR LE RECRUTEMENT ET L'INTEGRATION

La société CSF souhaite poursuivre ses actions de sensibilisation en interne et en externe sur la question du handicap.

A) **Les actions de communication interne**

La société CSF s'engage à poursuivre la sensibilisation de ses salariés sur la question du handicap par divers moyens de communication (vidéo, formation, livret, lettre RH adressée à tous les salariés via leur bulletin de paie, affiche Market portant sur l'Egalité des chances, plaquette Handicap, magazine « Cœur de Market ») mais aussi lors d'évènements tels que la Semaine européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, la journée mondiale de la Diversité chez Carrefour.

Lorsqu'une équipe accueille un salarié concerné par un handicap pouvant poser des difficultés de communication (exemple : personne malentendante et/ou muette,…), les salariés seront sensibilisés à la collaboration avec le nouvel arrivant, avec son accord préalable.

La personne en charge de son intégration et/ou le Directeur de magasin pourront suivre une formation/sensibilisation leur permettant de s'adapter à ce type de handicap et ainsi favoriser une meilleure intégration du travailleur handicapé (par exemple, une initiation à la langue des signes). Par ailleurs, ceux qui le souhaitent (les Référents Handicap et Diversité notamment) pourront, sur demande de leur part, bénéficier de cette formation / sensibilisation afin que tous les acteurs soient impliqués dans cette démarche.

L'existence de cette action de formation dont peuvent bénéficier les salariés sera portée à leur connaissance lors de la communication ayant trait à la signature du présent accord.

Par ailleurs, dans les 6 mois après l'agrément par le préfet du département du présent accord, la Direction Emploi et Mobilité Carrefour sera de nouveau sensibilisée sur la politique Handicap menée par la société CSF. Une réunion sera organisée avec cette Direction afin de présenter les mesures du présent accord. A cette occasion, le présent accord sera remis.

B) **Les actions de communication externe**

Afin d'informer directement les personnes handicapées de la politique menée en faveur du handicap et de générer ainsi de nouvelles candidatures spontanées, la société CSF continuera à participer, chaque fois que cela sera possible, aux manifestations régionales visant à favoriser l'intégration des personnes handicapées (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), jobdating, participation à des forums ou à des salons sur le thème de l'emploi, partenariats avec la presse spécialisée, présence sur le site recrute.carrefour.fr etc…).

De même, l'entreprise poursuivra ses actions de communication dans la presse (spécialisée ou généraliste) ainsi qu'en magasin ou dans les forums par le biais d'affiches afin de valoriser son engagement et les résultats obtenus.

Article 8.3.4. Le plan de maintien dans l'emploi et dans l'entreprise

La Société CSF fait en sorte que le handicap ne soit pas un frein à la qualité de vie au travail et à la carrière du collaborateur au sein de l'entreprise.

La société CSF s'efforce en outre de mettre tout en œuvre pour maintenir dans l'emploi tout salarié, tel que défini dans le premier article du présent accord, se trouvant en situation d'inadaptation entre son état de santé et son environnement de travail, en procédant notamment, sur avis et recommandations du médecin du travail :

- à des aménagements d'horaires et/ou à des aménagements organisationnels ;
- à des aménagements de son poste de travail (matériel, logiciel) et/ou à des aménagements de son environnement (locaux sociaux, transport) ;
- à l'achat de matériels visant à compenser le handicap (ex : appareils auditifs).

Le financement des actions de maintien dans l'emploi sera réservé aux personnes reconnues handicapées ou en cours de reconnaissance de ce statut.

En termes de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la Société CSF s'engage ainsi à observer un taux minimum de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif d'assujettissement (taux d'emploi) de :

- sur l'année 2020 : 6,5%
- sur l'année 2021 : 6,5%
- sur l'année 2022 : 6,5%

Le taux d'emploi sera déterminé en interne par DO, sans toutefois que ces objectifs déclinés ne constituent une obligation contractuelle.

8.3.4.1. LE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL ET LE CAP EMPLOI

L'entreprise s'attache, via notamment les réunions des CSE d'établissement, à renforcer ses liens avec la Médecine du Travail qui, dans le cadre d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, a un rôle majeur à jouer.

Il s'agit en particulier :

- d'informer en amont le médecin du travail de la reprise du travail d'un salarié handicapé suite à une absence pour longue maladie ;
- d'éviter les déclarations d'inaptitude par un mode de signalement précoce des difficultés.

Par ailleurs, la société CSF établit des collaborations avec les partenaires institutionnels et associatifs spécialisés, susceptibles de contribuer à la réalisation des objectifs fixés par le présent accord. En particulier, dans le cadre du présent accord, la société CSF mobilisera l'expertise des services des CAP EMPLOI.

La détection en amont des salariés en difficulté et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, responsable hiérarchique, médecin du travail, chargés de mission handicap et Diversité, RSQVT, DRH et RRS) sont des facteurs clés de la réussite des engagements fixés dans le cadre du présent accord.

Afin de permettre une reprise d'activité dans les meilleures conditions et d'anticiper les mesures à prendre pour éviter la survenance d'une inaptitude, il est rappelé que le salarié en arrêt de travail de plus de trois mois a la possibilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise auprès du Médecin du travail. Cette visite de pré-reprise peut aussi être organisée à l'initiative du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Cette visite de pré-reprise permet d'analyser en amont les éventuelles inadéquations entre les exigences du poste de travail et les restrictions médicales émises par le médecin du travail à l'égard du salarié afin de rechercher des solutions visant à maintenir le salarié en poste.

Par ailleurs, il est rappelé que tout salarié qui déclare, lors de sa visite médicale d'information et de prévention, qu'il est reconnu travailleur handicapé par la CDAPH, ou qu'il est titulaire d'une pension d'invalidité (ou autre bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), sera orienté sans délai vers un médecin du travail et bénéficiera d'un suivi individuel adapté à son état de santé.

Conformément à l'article R. 4624-17 du Code du travail, ces travailleurs bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Enfin, tout salarié peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction. Lorsqu'il a connaissance d'un tel risque d'inaptitude, le Directeur du magasin ou le responsable hiérarchique pour les sièges rappellera au salarié concerné la possibilité qu'il a de bénéficier d'une telle visite médicale. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

8.3.4.2. LE CAS DES SALARIES EN MI-TEMPS THERAPEUTIQUE

Pour les salariés dont l'état de santé le nécessite, le dispositif du temps partiel thérapeutique est destiné à favoriser l'amélioration ou la consolidation de son état de santé ou sa guérison.

La société CSF s'engage à respecter les préconisations émises par le médecin du travail au bénéfice du salarié concerné en matière de temps partiel thérapeutique, notamment s'agissant des aménagements d'horaires.

8.3.4.3. LA COLLABORATION AVEC LES ERGONOMES

Lorsque des situations de maintien dans l'emploi suite à une restriction d'aptitudes nécessitent une expertise ergonomique pour des aménagements du poste de travail du salarié, un ergonome est associé à la conception de ces aménagements.

Son avis motivé est transmis au Chargé de Mission Handicap et Diversité de la Direction Opérationnelle concernée mais aussi au Directeur de magasin qui valide la mise en œuvre de l'aménagement, et une information est transmise aux Représentants de Proximité concernés. Les conclusions émises par l'ergonome seront exposées au salarié concerné ainsi qu'aux Représentants de Proximité.

La Commission de suivi et de propositions est informée du suivi des cas de maintien dans l'emploi recensés au sein de la société CSF.

8.3.4.4. L'AIDE AU RECLASSEMENT DES SALARIES INAPTES

8.3.4.4.1. DES MESURES SPECIFIQUES VENANT AIDER LES SALARIES FAISANT L'OBJET D'UNE PROCEDURE POUR INAPTITUDE

La société CSF rappelle que dans le cadre des recherches de reclassement pour inaptitude, ces recherches sont prioritairement réalisées en interne, au niveau de l'entreprise mais aussi au niveau du Groupe Carrefour.

Il est par ailleurs rappelé que le site internet, actuellement dénommé *« Envie de Bouger »*, regroupant l'ensemble des postes disponibles au sein des sociétés du Groupe Carrefour en France, est accessible à tous les salariés du Groupe Carrefour, et donc accessible aux salariés de la société CSF. Ce site internet permet de favoriser les modalités et les passerelles entre les différents formats du Groupe Carrefour.

Dans l'hypothèse où l'inaptitude du salarié n'est pas constatée lors du premier examen médical réalisé entre le salarié et le médecin du travail, notamment lorsque ce dernier estime qu'un second examen médical est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision ou encore dans les cas où des précisions complémentaires devront être apportées à l'employeur, la société CSF s'engage à maintenir le salaire des personnes concernées (reconnues

travailleurs handicapés ou non) entre le premier examen et le second examen, lequel doit intervenir dans un délai maximum de 15 jours calendaires après le premier examen médical.

8.3.4.4.2. DES FORMATIONS POUR LES SALARIES INAPTES EN VUE DE FAVORISER LEUR RECLASSEMENT

Les salariés faisant l'objet d'une procédure pour inaptitude pourront bénéficier de formations internes ou externes en vue de favoriser leur reclassement dans l'entreprise, dans le Groupe ou à l'extérieur du Groupe Carrefour.

Les salariés seront informés de la possibilité de suivre une formation en vue de favoriser leur reclassement interne ou externe. Les chargés de Mission Handicap et Diversité pourront accompagner les salariés sur le sujet.

A) Formation en vue d'un reclassement en interne

Les salariés inaptes pourront suivre des formations internes et/ou un programme de Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) en vue de favoriser leur reclassement au sein de la société CSF ou d'une autre entité du Groupe Carrefour.

B) Formation en vue d'un reclassement en externe

La société CSF veillera à ce que les dispositifs de formation figurant dans l'avenant n°1 à l'accord du 22 mai 2014 sur la formation professionnelle au sein de CSF du 27 mai 2016 (Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), bilan de compétences) soient proposés aux salariés concernés par un reclassement. Un résumé de ces dispositifs de formation figurera dans le kit à destination des Référents Handicap et Diversité.

Une nouvelle campagne de communication rappelant l'existence de ces dispositifs de formation sera menée durant la période d'application du présent accord, afin qu'ils puissent être connus de tous, et notamment des salariés en situation de handicap.

Ces actions de formation ou ces programmes d'accompagnement doivent être destinés à favoriser le reclassement du salarié en externe en vue d'une embauche rapide.

Ces formations ayant pour objectif le reclassement du salarié sont financées dans le cadre du budget visé à l'article 2.3 du présent accord.

8.3.4.5. L'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERES

Conformément à l'accord intergénérationnel de la société CSF du 3 février 2017 prorogé par un avenant de révision en date du 14 février 2020, les salariés seniors en situation de handicap pourront bénéficier à leur demande d'un temps partiel égal à 80%, 70% ou 60% de leur horaire ou forfait de référence (base temps plein) au cours des 18 mois précédant leur départ à la retraite.
Ce dispositif implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite. Il est subordonné à l'engagement du salarié que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de temps partiel définie.

En cas de mise en œuvre de ce dispositif, le salaire mensuel brut de base des salariés bénéficiant d'un tel temps partiel sera majoré de 10%.

La société CSF prendra également en charge les cotisations de retraite, sécurité sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide aussi de cotiser sur la même base.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

Conformément à la règlementation en vigueur, les sommes versées dans le cadre de ce dispositif auront le caractère de salaire et seront donc soumises à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

8.3.4.6. LE FINANCEMENT DES ACTIONS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le Directeur de magasin informera le Chargé de Mission Handicap et Diversité des problématiques de maintien dans l'emploi rencontrées au sein du magasin. Ils étudieront ensemble la situation en y associant le salarié handicapé concerné afin de trouver la solution la plus appropriée à sa situation.

Il est précisé que les aides financières accordées par la Mission Handicap CSF viendront en complément des aides financières de droit commun provenant d'autres organismes tels que la Sécurité Sociale, la Mutuelle, la MDPH.

La Mission Handicap accompagnera le salarié dans ses démarches de financement de l'AGEFIPH via les Cap Emploi. La Mission Handicap n'interviendra financièrement que lorsque le salarié aura justifié de ses démarches auprès des autres organismes.

La société CSF sollicitera les aides de l'AGEFIPH pour les cas de maintien dans l'emploi nécessitant un financement au-delà de 1 000 euros. Ce cofinancement des investissements à réaliser pour un maintien dans l'emploi sera soumis à la Délégation Régionale dont dépend le siège social de l'entreprise.

Article 8.3.5. LA FORMATION ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires reconnaissent la nécessité et la responsabilité qu'a l'entreprise d'assurer l'accès pour tous à la formation professionnelle en fonction des besoins de chacun et de la nécessaire adaptation des emplois aux évolutions technologiques.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle.

Afin de garantir l'égalité des chances entre les travailleurs handicapés et les salariés non travailleurs handicapés sur la question de l'évolution professionnelle, la société CSF veillera à ce que les travailleurs handicapés aient le même accès à la formation professionnelle que tout collaborateur de la société CSF

8.3.5.1. LA FORMATION A L'ADAPTATION DU POSTE

Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'une formation spécifique et adaptée à leur handicap, en particulier au cours de la première année qui suit leur embauche ou la reconnaissance de leur handicap.

Le coût de cette formation est pris en compte dans l'affectation des moyens prévus dans le cadre de l'article 2.3 du présent accord.

8.3.5.2. L'ACCESSIBILITE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation aux métiers de la société CSF se déroule dans la plupart des cas dans des magasins de la Société.

Afin que les salariés handicapés puissent suivre les mêmes formations que tout salarié, la société CSF s'engage à ce qu'une attention particulière soit portée sur l'accès aux lieux de formation et aux contenus de formation. Si nécessaire, les conditions matérielles de mise en œuvre de la formation seront adaptées (transport, hébergement, salles, matériels informatiques adaptés), avec le recours éventuel à des aides extérieures, afin que le salarié handicapé puisse participer à toute formation collective.

8.3.5.3. L'ENTRETIEN COMPETENCES ET CARRIERES (ECC)

L'entretien individuel est un moment privilégié d'échanges et d'écoute entre le salarié et son supérieur hiérarchique permettant de faire le point sur les performances, les compétences, le parcours professionnel du salarié et d'envisager son avenir en fonction de ses aspirations.

Consciente de l'importance de la tenue de cet entretien, et de son enjeu dans la carrière des salariés, la société CSF, et plus généralement le Groupe Carrefour, ont en 2019, fait évoluer les formulaires des Entretiens annuels Compétences et Carrières (ECC), via l'outil actuellement dénommé *« Appli Carrière »*.

Cet outil, commun à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (employés, agents de maîtrise et cadres), se veut plus fonctionnel, fluide et moderne. Il a pour mission de retranscrire les échanges ayant eu lieu au cours de l'Entretien Compétences et Carrières (ECC) mais a aussi vocation à assurer une meilleure visibilité par les équipes des Ressources Humaines des demandes émises par chaque salarié en matière de gestion des carrières.

Lors de cet entretien, une attention particulière continuera à être portée sur l'adaptation du salarié handicapé à son poste de travail.

A cet effet, l'entretien est complété par un volet supplémentaire destiné aux travailleurs handicapés permettant, si besoin, à l'évaluateur de conduire avec le salarié handicapé un échange constructif sur la compatibilité de son état de santé avec ses conditions de travail. L'objectif est de s'assurer que les situations de handicap n'évoluent pas, et d'initier dans le cas contraire des actions correctives.

Enfin, tout salarié en situation de handicap pourra, au cours de son Entretien Compétences et Carrières, demander à bénéficier d'un entretien de transition professionnelle.

8.3.5.4. LES OBJECTIFS QUANTITATIFS

La société CSF s'engage à ce que le plus grand nombre de travailleurs handicapés puisse bénéficier des actions de formation pendant la durée d'application du présent accord.

Pour cela, la société CSF se fixe pour objectif que 100% des demandes faites par des salariés en situation de handicap de bénéficier d'un des dispositifs de formation proposés par l'entreprise soient étudiées pendant la durée d'application du présent accord. En cas de refus, une réponse écrite et motivée sera adressée à chaque salarié concerné.

Article 8.3.6. MESURES COMPLEMENTAIRES EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires souhaitent mettre en place des mesures d'accompagnement spécifiques destinées aux salariés en situation de handicap et/ou concernés dans leur environnement familial afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.

8.3.6.1. LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

Une aide et un accompagnement peuvent être apportés aux salariés en situation de handicap, soucieux d'engager des démarches liées à la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.

Afin d'accomplir les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé devant la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée d'une journée sera accordée à tout salarié qui en fait la demande, sur présentation d'un justificatif. Cette journée pourra être fractionnée en deux demi-journées à la demande du salarié.

8.3.6.2. RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPE ET REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNEES (RGPD)

Sauf impératif lié à la sécurité des personnes, le salarié handicapé nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé déclarera par écrit s'il accepte ou non que son statut de travailleur handicapé soit porté à la connaissance des équipes, dans le respect du secret médical.

A cette occasion, une communication sera remise au salarié handicapé nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé.

Par ailleurs, dans un souci de confidentialité et de conformité légale dans le cadre du RGPD, chaque collaborateur qui remettra sa Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) devra signer un document l'informant sur le traitement de ses données personnelles.

8.3.6.3. L'AMENAGEMENT DES HORAIRES ET AUTORISATIONS D'ABSENCES

La société CSF favorise l'aménagement des horaires des salariés ayant à leur domicile et/ou à leur charge (de manière permanente ou par intermittence) un descendant, un ascendant ou un conjoint handicapé, nécessitant des soins médicaux, sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge.

Par ailleurs, deux journées d'absence autorisées payées, pouvant être fractionnées en demi-journées, seront accordées au salarié par année civile, afin qu'il puisse se rendre aux examens médicaux programmés au bénéfice d'un descendant ou d'un ascendant handicapé vivant à son domicile ou dont il a la charge (de manière permanente ou par intermittence) ou au bénéfice de son conjoint handicapé, sur présentation d'un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge ainsi que de la tenue de l'examen médical.

Ces deux journées d'absences autorisées payées, fractionnables en demi-journées, pourront également être accordées par année civile au salarié aidant devant réaliser des actions d'accompagnement ou des démarches administratives telles que des démarches de type éducatif pour son enfant handicapé (demande d'adaptation du système scolaire), ou des démarches de formation professionnelle et d'insertion professionnelle au bénéfice de son enfant et/ou conjoint handicapé. Pour cela, le salarié aidant devra présenter un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge mais également de la bonne réalisation des actions d'accompagnement ou des démarches administratives suscitées.

Une confidentialité quant au motif de prise de ces journées ou de ces demi-journées d'absence devra être observée par le Directeur de magasin ou par le supérieur hiérarchique du salarié concerné à l'égard des autres salariés.

Une information sur ces aménagements sera réalisée durant la période d'application du présent accord.

8.3.6.4. ASSISTANCE MATERNELLE ET AIDE FINANCIERE DE LA MISSION HANDICAP

8.3.6.4.1. ASSISTANCE MATERIELLE DU TRAVAILLEUR HANDICAPE

Le Chargé de Mission Handicap et Diversité aide les travailleurs handicapés à constituer leurs dossiers auprès des organismes susceptibles de leur apporter une aide pour financer des équipements spécialisés qui leur permettront d'améliorer leurs conditions de vie et de travail (ex : équipement de la voiture pour permettre au salarié handicapé de se rendre à son travail, aménagement du logement).

8.3.6.4.2. LE FONDS DE SOUTIEN DE LA MISSION HANDICAP

Afin de couvrir les besoins exceptionnels liés au handicap dans la sphère privée des salariés, le Fonds de soutien de la Mission Handicap, créé à la suite de la signature des précédents accords, est maintenu.

Une aide financière pourra être apportée à tout salarié handicapé de la société CSF rencontrant des difficultés dans sa situation personnelle (aménagement du domicile, de son véhicule etc…).

Cette aide pourra également être octroyée à tout salarié afin de couvrir les dépenses liées au handicap d'un descendant, d'un ascendant ou d'un conjoint handicapé, vivant à son domicile ou dont il a la charge (de manière permanente ou par intermittence).

Pour bénéficier de cette aide, le salarié devra constituer un dossier qu'il remettra à son Chargé de Mission Handicap et Diversité, accompagné du justificatif attestant de la situation de handicap. Le dossier sera examiné par le Comité de Pilotage. L'avis rendu par le Comité de Pilotage sera transmis aux membres de la Commission de suivi et de propositions.

L'aide octroyée au titre du fonds de soutien de la Mission Handicap ne pourra excéder 2 000 euros par salarié. Cette aide ne peut se cumuler avec une autre aide de la société CSF que pourrait percevoir le salarié, notamment au titre du Fonds de solidarité.

Afin de faire connaître ce dispositif à l'ensemble des salariés, une action de communication sur l'existence de ce Fonds de soutien de la Mission Handicap sera réalisée dès l'agrément du présent accord par le préfet du département.

8.3.6.5. LE PARRAINAGE DE PROJETS

La société CSF encourage les projets portés par ou au profit de personnes handicapées en les aidant au moyen d'un parrainage. Ces projets peuvent être d'ordre sportif, culturel ou autre et doivent engager les équipes de la société CSF. Il ne doit pas s'agir d'une simple aide financière.

Pour cela et avant tout parrainage, un dossier contenant des informations sur le projet doit être transmis pour validation au Comité de Pilotage. La Commission de suivi et de propositions sera informée de la manière dont ces dossiers peuvent être constitués.

Ce projet est ensuite suivi régulièrement par le Comité de Pilotage, et présenté à la Commission de suivi et de propositions.

8.3.6.6. CELLULE D'ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE ET D'ASSISTANCE SOCIALE

Afin d'aider tout salarié ayant un besoin d'un accompagnement psychologique ou social, la Direction a mis en place une cellule d'écoute psychologique et d'assistance sociale (dispositif anonyme et confidentiel) à destination des salariés de la société CSF.
Les salariés en situation de handicap ou les salariés proches aidants peuvent ainsi la contacter.

La Société CSF s'engage durant la période d'application du présent accord à rappeler régulièrement l'existence de cette cellule aux collaborateurs, par tout moyen.

8.3.6.7. LE TELETRAVAIL POUR LES SALARIES RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPES NE TRAVAILLANT PAS DANS LES MAGASINS

Un accord collectif de Groupe relatif au télétravail en date du 27 septembre 2019 prévoit notamment que les salariés reconnus travailleurs handicapés peuvent prétendre à deux jours de télétravail. La Société CSF fera bien entendu application de cet accord dans les conditions déterminées par ce dernier.

Article 8.3.7. LE SECTEUR ADAPTE

Conformément aux nouvelles dispositions de la loi dite « avenir professionnel » qui entrent en vigueur au 1er janvier 2020, le recours au secteur adapté, ne constituera plus une modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi, mais les dépenses afférentes à ces contrats seront déductibles de la contribution.

La société CSF souhaite néanmoins poursuivre son partenariat avec le secteur adapté dans la mesure où il constitue un autre moyen efficace, après le recrutement, d'agir pour l'emploi des personnes handicapées.

Chaque fois que cela est possible, la société CSF continuera de rechercher à collaborer avec des structures du secteur adapté : contribution de la société à la réinsertion sociale et professionnelle de personnes du milieu adapté, recherches de nouvelles prestations ou de nouveaux partenariats.

La Mission Handicap veillera à sensibiliser les décideurs en matière d'achats et de référencement afin de poursuivre et de développer le recours au secteur adapté pour l'entretien des espaces verts ou encore l'identification, le référencement et la commercialisation de produits régionaux venant de structures du secteur adapté.

De plus, la société CSF encouragera le recours à la mise à disposition de personnel issu du secteur adapté afin de faciliter l'insertion des travailleurs handicapés en entreprise.

Les acheteurs mais aussi les Directeurs de magasin seront informés des possibilités de sous-traitance, mais aussi de mise à disposition des personnes issues d'Entreprises Adaptées (EA) ou d'Etablissements et Services d'Aide du Travail (ESAT).

L'entreprise étudiera également la possibilité de collaborer avec des travailleurs handicapés indépendants.

Un suivi annuel sera effectué et présenté aux membres de la Commission de suivi et de propositions afin de connaître l'évolution de cette collaboration avec le secteur adapté.

Article 8.3.8. COMMUNICATION DE L'ACCORD

Une communication sera réalisée, après agrément de l'accord par le préfet du département, auprès de l'ensemble des salariés de la société CSF afin de présenter le présent accord portant sur le maintien dans l'emploi et le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de la société CSF.

Cette action de communication déployée auprès de l'ensemble des salariés aura pour objectif de réaffirmer l'engagement de la Société CSF en tant qu'entreprise inclusive, de maintenir la dynamique des précédents accords conclus sur le travail des personnes handicapées et de continuer à lutter efficacement contre les *a priori* et les stéréotypes en matière de handicap ainsi que les discriminations à l'égard des personnes handicapées.

Article 8.4. ***Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) – Anticipation et accompagnement de la transformation sociale (Accord à durée déterminée du 12 mars 2019, applicable du 12 mars 2019 au 11 mars 2022)***

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** ».

SOMMAIRE

PREAMBULE 11

CHAMP D'APPLICATION 13

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DES CARRIERES 14

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. ÉTABLISSEMENT ANNUEL DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS 15

3.2. ÉVOLUTION 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 MOTIFS 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 « ÉTAT 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

MHC

4. LE TUTORAT COMME OUTIL DE VALORISATION DES COMPETENCES ET DE FORMATION 28

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 5 ANS 28

1.3. LE ROLE SOCIAL DE L'MANAGEMENT 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

MHC

4 / 107

- 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 GPDC et l'indemnité de départ 37

H. Clause de rendez-vous 37

VOLET 1 38

L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE 38

A DESTINATION DE TOUS LES METIERS 38

1. UN SITE D'INFORMATION : « EMMEDDOUGEE.EMMEVIVALAIR » 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

VOLET 2 43

L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE 43

AU BENEFICE DES SALARIES OCCUPANT DES METIERS SENSIBLES 43

1. L'INSUFFISANCE 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

MVC

2.A.1. L'aide à la recherche de logement 46
2.A.2. L'indemnité forfaitaire de double résidence 46
2.A.3. La prise en charge des frais de déménagement 46
2.A.4. L'indemnité d'installation dite « prime de rideau » 46
2.A.5. L'aide à l'emploi du conjoint 47
2.A.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 PROFILS 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 RENOUVELLEMENT 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

MHC
6/102

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

VOLET 3 58

L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS 58

1. LA MISE EN PLACE DU PSE (T/OU DU PDV 58
1.1. PRIORITE DONNEE A LA NEGOCIATION 58
1.2. CONTENU DES NEGOCIATIONS 58
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
- ***information collective*** 65
- ***information individuelle*** 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

/107

2.2.2. L'accompagnement du volontariat à la mobilité externe 68

A. Le congé de reclassement volontaire 68

- ***L'information des salariés*** 69
- ***La procédure d'adhésion*** 69
- ***L'accompagnement du salarié durant le congé de reclassement volontaire*** 69
- ***La durée du congé de reclassement volontaire*** 69
- ***La rémunération des salariés pendant le congé de reclassement volontaire*** 69

Période correspondant à la durée du préavis 70

Période excédant la durée du préavis 70

- ***La fin anticipée et la suspension du congé de reclassement volontaire*** 70

Fin anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée 70

Fin anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous contrat à durée déterminée) 70

Fin anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements 71

- ***Le versement des indemnités de rupture*** 71

B. Les aides à la formation 71

- ***La formation d'adaptation*** 71
- ***La formation de reconversion vers un nouveau métier*** 72
- ***La formation diplômante ou qualifiante de longue durée*** 72

C. Les aides à la mobilité géographique 72

- ***La prise en charge des frais d'entretien d'embauche*** 72
- ***Les aides en cas de changement de domicile*** 72

La prise en charge des frais de déménagement 73

L'indemnité d'installation dite « prime de rideau » 73

L'aide à l'emploi du conjoint 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

- ***Indemnité pour aboutissement rapide de projet*** 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
- *Période correspondant à la durée du préavis* 78
- *Période excédant la durée du préavis* 78
D. Les prestations durant le congé de reclassement 78
- *L'entretien d'évaluation et d'orientation* 78
- *Le bilan de compétences* 78
- *La présentation d'au moins une Offre Valable d'Emploi* 79
E. Rupture anticipée et suspension du congé de reclassement 79
- *Rupture anticipée ou suspension en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée* 80
- *Rupture anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous contrat à durée déterminée)* 80
- *Rupture anticipée à la demande du salarié* 80
- *Rupture anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements* 80
F. La situation du salarié en congé de reclassement 81
- *Congés payés, jour de repos, participation et intéressement* 81
- *Couverture sociale et complémentaire* 81
- *Cas de suspension du congé* 81
- *Versement des indemnités de rupture* 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
- *La prise en charge des frais de déménagement* 84
- *L'aide à l'emploi du conjoint* 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
- *Les conditions d'éligibilité* 86
- *L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise* 86

■ *Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise* 86
■ *Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise* .. 87
3.2.6. Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail 88
4. Le congé de fin de carrière 89
5. Les critères d'ordre des licenciements 89
6. La commission paritaire de suivi 91
6.1. Rôle de la Commission de suivi 91
6.2. Composition de la Commission de suivi 92
6.3. Moyens de la Commission de suivi 92
SUIVI DU DISPOSITIF DE GPEC **93**
1. Le rôle de l'Observatoire des métiers et des compétences 93
2. La composition de l'Observatoire des métiers et des compétences 94
3. Les réunions de l'Observatoire des métiers et des compétences 94
3.1. Les réunions ordinaires 94
3.2. Les groupes de travail paritaires 94
3.3. L'information des représentants du personnel 95
4. L'assistance d'un expert en GPEC 95
5. Les autres moyens mis à la disposition de l'Observatoire des métiers et des compétences 95
5.1. Une réunion préparatoire 95
5.2. Des heures de délégation supplémentaires 96
5.2.1. Réunions de l'Observatoire 96
5.2.2. Groupes de travail paritaires 96
5.3. Une réunion d'information des délégués syndicaux centraux et nationaux des sociétés du Groupe96
5.4. La formation des membres de l'Observatoire des métiers et des compétences 96
5.5. Les dépenses de fournitures 97
1. Communication auprès des salariés 98
2. Communication auprès des managers 99
3. Information des entreprises sous-traitantes 99
DISPOSITIONS FINALES **100**
ANNEXES **102**

MHC

10 / 107

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 souhaitant 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.

MHC

11 / 107

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.

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 investisants 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.

MHC

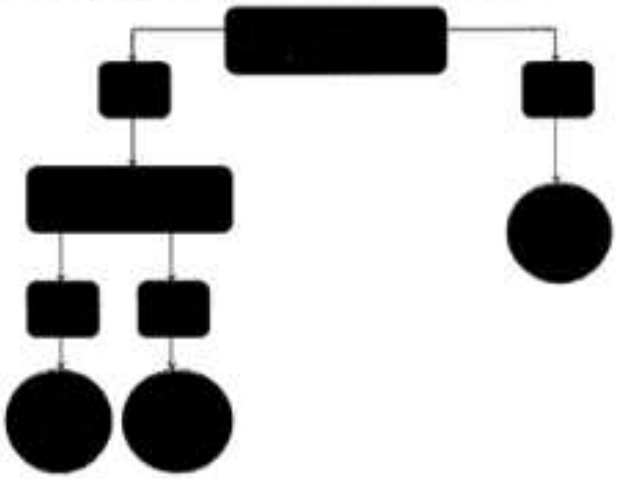
2.5. LES METIERS SENSIBLES

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.

MHC
15/10/20

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. ÉVOLUTION 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 CE/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.

16 / 10

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.

17 / 100 MHC

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 prioritaires, 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 hotar
  - Certiphyto
  - Recrutement

- 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.

MHC

20 / 107

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, constituront 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. Les 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.

MHC

21 / 107

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.

22/107

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 2020.

23 / 107 MHC

2.2. 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 ajustés à aux 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 dispose 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 »).

24 / 107

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. 6324-17-1 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 expérences 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 mesée 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 communications en lien avec l'emploi et fait rayonner l'alternance à travers ses différents réseaux sociaux Carrefour Recrute et des évènements valorisant nos apprentis tels que le concours du meilleur apprenti.

Carrefour a également une page dédiée sur son site « 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 réservations 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.

MHC
27 / 167

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 RÔLE 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 ;

MHC

- 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 (EOC).

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.

MHC
29/10/20

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.

MHC
30/107

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 2) ;
- 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-fonctionnel 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.

MHC

11 / 187

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 forte 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 l'égalité 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 Unbeaten piloté en France par la fondation FACE

2.4. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AGES 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 rappelient 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.

MHC

32 / 107

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 du 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 :

33 / 307

- 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[1] 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[1] (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.

---

[1] 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).

MHC

34/107

- 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, accompagné 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**[4].

[4] 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, 13ème mois, prime de vacances, RTT et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

35 / 107 MHC

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

- Le 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

MHC

34 / 567

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[4].

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.

---

[4] 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, 13ème mois, primes de vacances, RVA et primes à caractère variable et tous éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel…).

MHC

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 représentent, 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

MHC
30/10/20

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 travailles 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 OEUVRE 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 » ; 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 de 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 nature, 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 gérant, 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 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 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.

41 / 107

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[4] 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[5].

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 Mobil-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[6] pendant cette durée.

---

[4] 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, 13ème mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors différents exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel…).

[5] Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil cartographie type « Mappy » ou « Google Maps ».

[6] Le terme « conjoint » pour désigner l'époux/l'épouse du salarié, le personne avec laquelle s'il(elle) a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il(elle) vit maritalement

MHC

44 / 100

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.

MHC

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[1] 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 2.000 € brut.

[1] Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle s'unit le contrat de PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement

MHC

2.4.5. L'aide à l'emploi du conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint[8], 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.

[8] 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 est marié/pacsé

MHC

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.

MHC

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 entraînera 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 dégagé 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 entraînera 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

50 / 107 MHC

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[8] 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'excédera 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.

---

[8] Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois pleins complets, le cas échéant, 13ème mois, prime de vacances, RTT et autres 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 conclue mentionnera les engagements des parties, définis comme suit :

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

MHC

52 / 107

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 la 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.

MHC

SR / 107

5.3. LA FORMATION DIPLOMANTE 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 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 :
  - à plus de 30 km aller simple de son domicile et entraîne un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
  - 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[19].
- 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.

[19] Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps ».

MHC

54 / 107

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[19], 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) ;

---

[19] 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 1ère 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 2ème 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 cumuler 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 3ème mois suivant l'immatriculation.

MHC
56 / 10

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[42] 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.

---

[42] 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 13ème bulletin, 13ème mois, primes de vacances, RNA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

MHD

57 / 107

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.

MHC

58/107

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 :

- 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 suppression 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.

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 :
  - l'un sur le projet de restructuration (Livre 2) ;
  - 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 :
  - l'un sur le projet de restructuration (Livre 2) ;
  - 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 :
  - l'un sur le projet de restructuration (Livre 2) ;
  - 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).

MHC

62 / 187

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 désigner(ont) pas d'expert. Dans ce cas, le(s) CSE d'Etablissement concerné(s) seraient 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(ent) 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 POV, 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 ;

03/2017 MHC

- **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 précèdent 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 oeuvre 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.

MHC 65 / 107

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 conserveront 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.

MHC 96 / 107

2.1.3. 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 4 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).

MHC 67 / 107

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 1, 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.

MHC 68 / 107

- ***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 la 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 :

MHC 69 / 107

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[11] 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.

---

[11] 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, 13ème mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors différents exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel…).

MHC 70 / 100

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'inexpect 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 PSV 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.

MHC 71 / 107

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

- ***La prise en charge des frais d'extraction 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 :
  - à plus de 30 km aller simple de son domicile et entraîne un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;

MHC 72 / 307

- 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[10].

- 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 mieux »

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[11]

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 :

---

[10] La mesure de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps ».

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

MHC TS / LBT

- 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 1er 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.E. 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.

MHC 74 / 107

Son montant, exprimé en mois de Salaire plein tarif[16], 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 capitale 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[17]) 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

---

[16] 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, 13ème mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

[17] 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, 13ème mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel...).

MHC 75 / 107

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.

MHC 76 / 107

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 différera selon la période :

MHC

- ***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[**] 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.

[**] 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, 13ème mois, prime de vacances, RTT et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel…).

MHC / SDT

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 19 / 107

- ***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 la 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.

MHC 80 / 107

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.

MHC 13 RS / 107

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. 1251-72-1 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.

B. 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 consolidation 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'OMC 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.

MHC 82 / 107

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 83 / 107

- 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 :
  - à plus de 30 kms aller simple et entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
  - 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[29].
- 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.

[29] Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

MHC

84 / 107

- ***L'aide à l'emploi du conjoint***[*]

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'emplois, 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 raison de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 1er 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.

---

[*] Le terme « conjoint » peut désigner l'épouse/l'épouse du salarié, le partenaire avec lequel il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

MHC 85 / 107

5.2.5. 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[1], 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 1ère 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 2ème 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.

---

[1] 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.

MHC 86 / 107

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 3ème 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 ;

MHC 87 / 107

- 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 § 2.4.2. du Chapitre 2 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières » pourra être prévu et/ou aménagé par le PSV 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

RHO 89 / 107

- ***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 5 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

MHC 90 / 107

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* :
  - 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 ;
  - 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.

MHO 91 / 107

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 POV 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.

MHC 92 / 107

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.

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.

MHC 34 / 107

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 ou 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.

MHC 95 / 107

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 réel 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.

MHC 96/107

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 dépenses 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 courant 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 ».

MHC 97 / 107

Le présent accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale s'inscrit pleinement dans ce contexte.

Les Parties sont donc conveneus 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 traditionnelle ;
- 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 moyens 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.

MHC BB / EDF

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.

MHC 30 / 107

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 ;

MVC 100 / 107

- déposé en deux versions électroniques sur la plateforme de télépocédure du ministère du travail, *teleacords.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

ALAVIA MANAGEMENT	FINIPAC
ALSATOP	GAMMORSH
BELLEVUE DISTRIBUTION	GEILDROP
CAMAUTOMOTIVE	GENESIS
CARDIXOL	GRANDSVINS-PRIVES.COM
CARMA	GREENWATT
CARMA	HYPERMOTOR
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	INTERDIS
CARREFOUR BANQUE	LAPALUS
CARREFOUR DRIVE	LYBERNET
CARREFOUR FRANCE	MAISON JOHANNES BOUBEE
CARREFOUR HYPERMARCHES	MARKET PAY
CARREFOUR IMPORT	MARKET PAY TECH
CARREFOUR MANAGEMENT	MENUEXS
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	MONTEL DISTRIBUTION
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	MYDESIGN
CARREFOUR PROMOTI FRANCE	OCEANOP
CARREFOUR PROPERTY GESTION	PARSEVRES
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL	PARVETOL
CARREFOUR SERVICES CLIENTS	QUIRTOCAR
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-CAMMAN	SODIMOBIS HYPERMARCHE
CISOTOP	SODISAL
CLAIREFONTAINE	SODITA
COVIAM 8	SODITRIVE
COVICAR 2	SOTALINE
CPF ASSET MANAGEMENT	STEMN
CROQUETTELAND	SUPER AZUR
CSF	SUPERMOTOR
DISTRIVAL	VEZINI DISTRIBUTION
DORIS	

MHC 302 / 307

Annexe 2 : Indicateurs de suivi OPIC

[redacted]	
Transition alimentaire	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
Métiers hors alimentaire	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
Digital	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
Développement de la culture digitale	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
Leadership	
Nombre de stagiaires formés	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Budget utilisé	
Formations obligatoires	
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 CNEIS	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés sur la technique	Nombre de personnes ayant participé à la formation
Nombre de stagiaires formés sur la santé	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	
[redacted]	
La reconversion ou promotion par l'alternance	
Nombre de reconversions demandées	
Nombre de reconversions validées	
Nombre de reconversions ayant conduit à une mobilité	
Nombre de promotions par l'alternance validées	
Certificat de qualification professionnelle	
Nombre de CQP demandés	
Nombre de CQP validés	
Validation des Acquis de l'Expérience	
Nombre de VAE demandées	
Nombre de VAE validées	
Bilan de compétences	
Nombre de bilans de compétences demandés	
Nombre de bilans de compétences validés	
Compte personnel de formation	
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…
Tutorat	
Nombre de tuteurs	
Nombre d'heures de formation	
Alternance	

MHC 103 / 107

Nombre d'alternants	
Nombre d'alternants embauchés avec une ventilation en fonction du type de contrat de travail	
[redacted]	
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 activé une mobilité interne	
Nombre de salariés ayant activé 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 bilans 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 Culture mobilité permanente	
Nombre d'entreprises locales mises en place	Accompagné de la localisation des entreprises locales
Nombre d'entretiens menés	Ventilé en fonction du projet du salarié
[redacted]	
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	
[redacted]	

MHC 104 / 107

La formation d'adaptation	
Nombre de formations d'adaptation collectives	
Nombre de formations d'adaptation réalisées	
Budget consommé pour les formations d'adaptation	
La formation de reconversion vers un nouveau métier	
Nombre de formations de reconversion collectives	
Nombre de formations de reconversion réalisées	
Budget consommé pour les formations de reconversion	
La formation diplômante ou qualifiante de longue durée	
Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes collectives	
Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes réalisées	
Budget consommé pour les formations diplômantes ou qualifiantes	
La période d'adaptation	
Nombre de périodes d'adaptation collectives	
Nombre de périodes d'adaptation réalisées	
Nombre de périodes d'adaptation ayant conduit vers une mobilité effective	
[redacted]	
Nombre de salariés occupant un métier sensible	Ventilé par format et par mobilité
[redacted]	
Accompagnement de la mobilité géographique	
Nombre de mobilités géographiques collectives	
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	
[redacted]	
Nombre de candidatures à la mobilité externe	
Nombre de mobilités externes effectives	Ventilation du nombre de projet professionnel terminés et nombre de projet professionnel à terme
Nombre de congés de mobilité	
Durée moyenne des congés de mobilité	
Nombre de salarié de plus de 45 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 collectives	
Nombre de formations d'adaptation réalisées	
Budget consommé pour les formations d'adaptation	
Nombre de formations de reconversion collectives	
Nombre de formations de reconversion réalisées	
Budget consommé pour les formations de reconversion	
Nombre de formations diplômantes ou qualifiantes collectives	
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)	

MHC 305 / 307

Annexe 3 : Modèle de fiche pratique

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 À 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 salariés ayant un horaire journalier consécutif au moins.

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 professionnelle,
- les dates, la nature et la durée des actions,
- ainsi que l'autorité ou l'organisme délivrant la certification.

Celui-ci 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 valoir,
- 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.

Pour en savoir :
http://www.vae.gouv.fr/

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 cerfa n° 12603*02.

Vous devez l'adresser à l'organisme certificateur, qui se prononcera sur sa recevabilité, dans les délais et conditions qu'il a fixé.

3 CONSTITUER ET ADMETTRE 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 SEANCE 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 peut en charge :

- réalisation [illegible] € pour vos frais pédagogiques ;
- vos frais éventuels de transport et d'hébergement [illegible] ;
- votre rémunération pendant le temps de formation dans la limite de 40 jours ouvrés de formation.

Pour en savoir + :
http://www.vae.gouv.fr

MFAC 107 / 107

Article 8.5. ***Accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise du 7 juin 2018***

Accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

Les Sociétés listées en Annexe 1 du présent accord, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, dûment habilitée

D'une part,

ET

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

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

D'autre part,

Préambule

Au regard de la situation des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour Market en France et du contexte très concurrentiel dans lequel ils évoluent, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour doivent engager des actions visant à la sauvegarde de leur compétitivité et de celle du Groupe Carrefour en France.

Ainsi, au cours de l'année 2017, la Direction des supermarchés Carrefour a :

- diversifié le modèle de préparation de commandes Drive et de livraison des achats de ses clients ;
- continué la gestion dynamique du parc de magasins au travers du passage de magasins en location-gérance.

De même, au cours de l'année 2017, plusieurs initiatives ont été prises par la Direction des Hypermarchés Carrefour qui se sont traduits par :

- la négociation d'un accord permettant à certains magasins une ouverture le dimanche ;
- le développement d'expérience de services au sein du libre-service ;
- la diversification des modes d'encaissement ;
- la diversification du modèle de préparation de commandes Drive ;

1

- la gestion différenciée du parc de magasins avec le projet pour certains d'entre eux de passer d'un mode de gestion intégré à un mode de gestion en location-gérance.

Sur ce dernier point, la Direction des hypermarchés Carrefour a entamé une phase d'information en vue de la consultation de ses instances représentatives afin d'expliquer de manière détaillée les enjeux économiques et sociaux de cette nouvelle démarche au sein des Hypermarchés.

Parallèlement la Direction des hypermarchés Carrefour a souhaité engager des discussions avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin de construire un ensemble de mesures pouvant constituer l'accompagnement social des salariés dont le magasin serait concerné par un projet de passage en location-gérance.

Carrefour Market qui possède déjà un réseau de magasins mixtes intégrés-franchisés/ locations-gérance, a également souhaité s'inscrire dans cette démarche.

Il est rappelé que l'implication des organisations syndicales dans ces échanges et dans la signature du présent accord ne préjuge en rien de leur adhésion à l'utilisation de ce mode de gestion qui relève de la seule stratégie de l'entreprise définie au regard de l'évolution économique du modèle des hypermarchés et des supermarchés.

Le présent accord répond en revanche au souci exprimé par les organisations syndicales d'accompagner les salariés concernés par une opération de location-gérance ou de passage en franchise en leur apportant un certain nombre de garanties communes.

Parallèlement les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour souhaitent intégrer ces garanties dans une « Clause sociale de la location-gérance et de la franchise » afin d'en faire un axe de leur responsabilité sociale vis-à-vis des salariés concernés et un critère innovant de choix des candidats à la location-gérance ou à la franchise, futurs partenaires économiques de l'entreprise.

1. Champ d'application et objet

Le champ d'application de cet accord couvre le périmètre des hypermarchés, composé des sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH. Il couvre également le périmètre des supermarchés Carrefour Market composé des sociétés CSF, Superadour et Super Azur.

Le présent accord a pour objet de définir la procédure et les mesures d'accompagnement qui devront être respectées à l'occasion d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise portant sur un établissement sous format Hyper ou Super, appartenant aux sociétés visées par le champ d'application défini ci-dessus , projets entraînant la mise en œuvre des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Les garanties définies aux articles 3 et 4 ci-dessous seront applicables à l'ensemble des salariés des établissements faisant l'objet d'une opération de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

2. Information et consultation des Instances représentatives du personnel

2.1. Information et consultation des instances représentatives du personnel lors de la mise en place du principe de la location-gérance ou de la franchise

Il est rappelé que les sociétés CSF, Superadour et Super Azur ont mis en œuvre de tels projets depuis plusieurs années, ou depuis leur création, et ont déjà procédé aux informations de leurs instances représentatives du personnel à cette époque ; elles ne sont donc pas concernées par les articles 2.1.1 et 2.1.2.

2.1.1. Mise en place du mode de gestion location-gérance : Information et consultation du Comité Central d'Entreprise (CCE des Hypermarchés Carrefour)

Il est précisé que des procédures d'information et de consultation des CCE des sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH concernées par le principe du recours à la location-gérance sont en cours et qu'elles seront normalement menées jusqu'à leur terme.

Dans ce cadre, des moyens particuliers ont d'ores et déjà été accordés selon les modalités rappelées ci-dessous.

Commission économique des CCE des Hypermarchés Carrefour : La commission économique des CCE peut solliciter l'expert du CCE afin de l'assister dans l'analyse globale du mécanisme et des modalités du processus de location-gérance des Hypermarchés.

2.1.2. Concertation paritaire sur le principe général de la location-gérance pour les Hypermarchés Carrefour

Dans le cadre de la concertation paritaire organisée par la Direction des Hypermarchés, et afin d'accompagner les membres des délégations syndicales dans la connaissance des éléments des dossiers des magasins et dans la préparation des réunions sur le thème de la location-gérance, chaque organisation syndicale représentative au niveau des sociétés Hypermarchés concernées dispose du choix entre les moyens suivants :

- Soit un budget en heures de délégation supplémentaires, de 14 heures pour chaque membre de la délégation syndicale.

- Soit le recours à un expert choisi par elle avec un budget pris en charge par la direction à hauteur de 2.500 €.

En outre, chaque organisation syndicale peut se réunir deux fois dans le cadre de réunions préparatoires pour l'élaboration de ses propositions d'accompagnement.

Le temps passé à ces réunions est payé comme du temps de travail dans la limite de 6 participants par organisation syndicale.
Ces moyens ont été proposés par anticipation à la négociation du présent accord et ces mesures prennent fin après la consultation des CCE des sociétés Hypermarchés concernées.

2.2. Information et consultation des Comités d'Établissement (CE) et CHSCT/Comité Social et Economique d'Établissement (CSE), le cas échéant, lors de chaque passage de magasin intégré en location-gérance ou en franchise

Tout projet de mise en location-gérance ou de franchise d'un magasin intégré de l'une des sociétés listée à l'Annexe 1 du présent accord devra faire l'objet d'une procédure d'information et de consultation du CE-CHSCT/CSE d'établissement (le cas échéant) concerné dans les conditions suivantes.

2.2.1. Information

Afin de permettre aux CE-CHSCT/CSE d'établissement d'émettre un avis sur le projet de passage d'un magasin en location-gérance ou en franchise et ses conséquences sociales, une note d'information sera établie et comportera les éléments suivants :

- rappel du contexte et de la motivation du projet : raisons et enjeux de la stratégie pour le magasin concerné
- présentation de la situation économique et commerciale du magasin et évolution sur les 3 derniers exercices ;
- présentation du repreneur envisagé
- données sociales : effectifs, CDI/CDD, ancienneté des salariés...
- conséquences sociales envisagées par le projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise
- planning prévisionnel du projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise

Afin que les représentants élus (ou désignés) du comité puissent prendre connaissance des informations transmises, un délai de 10 jours, estimé nécessaire et suffisant, sera respecté entre l'envoi de l'ordre du jour auquel sera annexée la note d'information et la tenue de la première réunion du CE-CHSCT/CSE d'établissement consacrée au projet de mise en location-gérance ou de franchise.

Les parties considèrent que le contenu défini ci-dessus est de nature à permettre au CE-CHSCT/CSE d'établissement d'émettre un avis éclairé sur le projet.

Cependant si les membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement s'estimaient insuffisamment informés, ils devraient transmettre par l'intermédiaire du Secrétaire de l'instance la liste précise des informations manquantes dans un délai maximum de 10 jours suivant la date de la première réunion du CE-CHSCT/CSE d'établissement consacrée au projet de mise en location-gérance ou de franchise.

RC MCC

La direction adressera alors les informations demandées ou, le cas échéant, les raisons pour lesquelles il ne pourrait pas être donné suite à telle ou telle demande d'information complémentaire, au plus tard 3 jours avant la seconde réunion.

2.2.2. Délai de la procédure d'information et de consultation des CE-CHSCT/CSE d'établissement

La procédure d'information-consultation des CE-CHSCT/CSE d'établissement sera mise en œuvre dès lors qu'un repreneur potentiel aura été identifié.

Il est convenu entre les parties de tenir deux réunions du CE /CSE d'établissement dont l'ordre du jour portera sur le projet de mise en location-gérance ou de franchise et qui seront espacées d'un délai minimum de 15 jours.

La première réunion sera consacrée à l'examen de la note d'information visée ci-dessus qui aura été adressée aux membres du CE /CSE d'établissement en même temps que l'ordre du jour de la réunion. La seconde réunion sera consacrée aux questions auxquelles il n'aurait pas été apporté de réponse au cours de la première réunion, à l'intervention du repreneur pressenti, si les membres du CE /CSE d'établissement en ont exprimé la demande au cours de la première réunion, à la fin des débats sur le projet et à la remise de l'avis de l'instance.

En application des articles L.2323-3 et L.2323-7 du Code du travail, le délai maximum dont dispose le CE /CSE d'établissement pour rendre son avis est d'un mois débutant à la date de remise de la note d'information visée au 2.2.1 ci-dessus.

En l'absence de CSE d'établissement, le CHSCT des magasins concernés (ou à défaut les DP) sera également consulté au cours de deux réunions qui devront se tenir à l'intérieur du délai d'un mois visé ci-dessus. L'avis du CHSCT sera communiqué au CE au moins 7 jours avant sa seconde réunion.

Par ailleurs, les membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement seront régulièrement tenus informés de l'avancée du projet, jusqu'à son effectivité.

2.3. L'information des salariés

2.3.1. Information de l'existence d'un projet de location-gérance ou de franchise

Les parties rappellent qu'il n'est pas souhaitable que les salariés dont le magasin fait l'objet d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise aient connaissance d'un tel projet de manière indirecte.
Il est donc prévu que les salariés seront informés par la direction du magasin ou par un représentant de la Direction de l'inscription à l'ordre du jour du CE-CHSCT/CSE d'établissement dont relève leur magasin du point relatif audit projet. Cette information sera transmise aux salariés à l'issue de l'élaboration conjointe de l'ordre du jour avec le secrétaire du CE-CHSCT /CSE d'établissement.

Ce point d'information ne devra en aucun cas avoir pour objectif de présenter le projet de mise en location-gérance ou de franchise aux salariés du magasin concerné. Il devra se limiter à les informer de la tenue d'un CE-CHSCT/CSE d'établissement sur le sujet, de la date d'une réunion d'information du personnel fixée à l'issue de la première réunion d'information en vue d'une consultation du CE-CHSCT/CSE d'établissement et de la possibilité de préparer et remettre leurs questions aux membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement compétents pour leur périmètre, préalablement à la réunion de l'instance afin de rendre les échanges les plus complets possible.

PE 13
AKC

2.3.2. Réunion d'information des salariés

Une fois passée la première réunion du CE-CHSCT /CSE d'établissement, les salariés du magasin concerné recevront une information collective de la part de leur directeur de magasin ou d'un représentant de la Direction.
Cette réunion permettra de répondre aux questions relatives au projet et à ses conséquences sociales.

Afin de faciliter la compréhension des conséquences du transfert des contrats de travail en conformité avec l'article L.1224-1 du Code du travail, un guide d'information sociale sera remis lors de cette réunion à chaque salarié concerné après avoir été présenté aux élus au cours de la première réunion du comité.

Par ailleurs après avoir réalisé la consultation et recueilli l'avis du CE/CSE d'établissement, la Direction s'attachera à organiser une réunion avec les salariés du magasin concerné en présence de leur futur employeur, sous réserve de l'accord de celui-ci.

2.3.3. Entretien individuel

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

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

- être affecté au magasin concerné par le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise ;

- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour appréciés à la date prévisible de la mise en location-gérance ou de franchise du magasin.

La demande de mutation devra être faite par écrit dans les 30 jours suivant l'achèvement des procédures d'information et de consultation du CE/CSE d'établissement sur le projet. Elle devra indiquer la nature du poste ainsi que le magasin et/ou la zone géographique souhaités (ville et/ou département).

Ces demandes seront examinées en priorité au regard des postes disponibles, sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi des sociétés vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de PDV/PSE).
En tout état de cause, les mutations qui pourraient intervenir dans ce cadre ne pourront pas excéder 30 % de l'effectif CDI du magasin tel que présenté dans la note d'information prévue à l'article 2 .2.1, et ce afin de garantir la continuité de l'exploitation du magasin postérieurement à sa mise en location-gérance ou franchise.
Un critère d'ordre relatif à l'ancienneté la plus élevée sera appliqué au cas où le nombre de demandes dépasse le pourcentage de 30% visé ci-dessus.

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

3. Le transfert des contrats de travail

La location-gérance est le mode de gestion d'un magasin par lequel une des sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour SDNH ou CSF, Superadour, Super Azur loue l'un de ses fonds de commerce sous enseigne « Carrefour », « Carrefour Market » ou « Market » à un locataire-gérant moyennant le versement d'une redevance.

La franchise est le mode d'exploitation d'un magasin sous enseigne « Carrefour », « Carrefour Market » ou « Market » par une société dont le capital n'est pas détenu à plus de 50% par le Groupe Carrefour et dont le ou les magasins qu'elle exploite est lié aux sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour, SDNH ou CSF, Superadour, Super Azur principalement par un contrat de franchise et un contrat d'approvisionnement.

Il est rappelé qu'un fonds de commerce est constitué des éléments ci-dessous :

- clientèle et achalandage ;
- mobilier commercial, agencements et matériels en état de fonctionnement servant à l'exploitation du fonds ;
- droit de jouissance des lieux où le fonds est exploité.

La mise en location-gérance d'un fonds de commerce exploité auparavant par le Groupe Carrefour ou sa cession à une société détenue majoritairement ou à parts égales par un franchisé implique pour les salariés le transfert de plein droit de leur contrat de travail à la société locataire-gérante ou à la société détenue majoritairement par un franchisé qui devient leur nouvel employeur en application de l'article L.1224-1 du Code du travail.

A cette occasion aucun élément contractuel ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Ainsi chaque salarié conserve notamment :

- Son ancienneté ;
- Son salaire de base et ses accessoires définis dans le contrat ou ses avenants ;
- Sa qualification, sa classification, son statut ;
- Sa durée du travail.

A l'occasion du transfert du contrat de travail, les droits à congés payés seront transférés au nouvel employeur.

Concernant les salariés des hypermarchés qui bénéficient du temps partiel senior, la Direction proposera un entretien avant le passage en location-gérance pour faire le point des possibilités existantes :

- Soit rester à temps partiel avec la prime intégrée dans le différentiel mais sans revalorisation automatique et sans prise en charge des cotisations retraite à hauteur de l'ancienne base contrat ;
- Soit augmenter sa base contrat avant le passage en location-gérance.

Concernant les salariés ayant initié une VAE individuelle ou un dossier de Fongecif avant la mise en location-gérance ou en franchise de leur magasin, ces dossiers seront poursuivis dans le cadre de la démarche faite par les salariés.

RE 3 AMC

Priorité de réembauche

Les salariés dont le contrat de travail aura été transféré au locataire-gérant ou au franchisé dans les conditions prévues par l'article L.1224-1 du Code du travail bénéficieront d'une priorité de réembauche, sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi des sociétés vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de PDV/PSE), au sein des sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour ou SDNH ou des Sociétés CSF, Superadour ou Super Azur, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue au sein de du Groupe Carrefour à la date de mise en location-gérance ou de passage en franchise du magasin ;
- effectuer leur demande dans un délai de 6 mois suivant la date effective du transfert de leur contrat de travail.

Le salarié devra faire une demande écrite (par RAR) adressée à la DRH Hypermarchés pour les magasins hypermarchés ou à la DRH Supermarchés pour les magasins supermarchés, en indiquant la nature du poste ainsi que le magasin et/ou la zone géographique (ville et/ou département) souhaités.

La validité de cette demande sera de 4 mois. Au terme de ce délai, le salarié conservera la faculté d'introduire une nouvelle demande. En tout état de cause, la priorité de réembauche telle que visée ci-dessus ne pourra s'appliquer au-delà d'un délai de 10 mois suivant la date du transfert du contrat de travail du salarié, et ce, quelque soit la date de la demande du salarié.

Lorsque le salarié reviendra dans une société intégrée au Groupe Carrefour en vertu de la priorité de réembauche prévue ci-dessus, son ancienneté sera reprise à la date d'entrée initiale dans sa société de provenance intégrée ou du Groupe Carrefour et sans période d'essai.

4. Garanties relatives au statut social

4.1. Sort des accords collectifs

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

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

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

4.2. La clause sociale de la location-gérance et de la franchise

Le locataire-gérant ou le franchisé pressenti signera en même temps que les accords correspondant à sa situation, la « Clause sociale de la location-gérance et de la franchise » par laquelle il prendra l'engagement de maintenir certains éléments clairement identifiés du statut social de Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH ou CSF, Superadour ou Super Azur, selon la société d'appartenance d'origine du magasin qu'il reprend, au-delà du délai de survie légal dudit statut.

Cette clause sociale continuera à s'appliquer en cas de renouvellement ou en cas de nouveaux contrats liés à un changement de locataire-gérant ou en cas de passage en franchise, pour les magasins intégrés à la date d'application du présent accord.

Les avantages concernés sont les suivants :

4.2.1 Complémentaire Santé

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

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

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

  Les tableaux des garanties de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » seront annexés à la Charte sociale.

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

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

4.2.2 Prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire

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

Les tableaux des garanties du régime spécifique tel que décrit ci-dessus seront annexés à la Charte sociale.

4.2.3 13ème mois ou prime annuelle « 13ème mois »

Il est rappelé l'obligation conventionnelle de versement d'un 13ème mois ou d'une prime annuelle « 13ème mois ».

4.2.4 Prime de vacances* et complément de prime de vacances*

Il est rappelé l'obligation du locataire-gérant ou du franchisé de verser aux salariés une indemnité différentielle mensuelle ou annuelle correspondant aux éléments de salaire à périodicité annuelle qui ne seraient pas maintenus en l'état (notamment prime de vacances, complément de prime de vacances*) et à son obligation de la maintenir pour les salariés transférés, au-delà du délai légal de survie de 15 mois des accords collectifs et ce, conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

4.2.5 Titres restaurant*

L'engagement de maintenir à l'ensemble des salariés transférés, un régime de titres restaurant dans les mêmes conditions que celles dont ils bénéficiaient, le cas échéant, préalablement à la mise en location-gérance ou au passage en franchise et ce, au-delà du délai légal de survie de 15 mois des accords collectifs.

4.2.6 Remise sur Achats*

L'engagement de maintenir, le cas échéant, au-delà du délai de 15 mois de survie des accords d'entreprise, l'avantage de la remise de 10 % sur les achats (y compris carburant) effectués avec une carte de paiement Pass au sein du magasin ou de la société du repreneur locataire-gérant ou franchisé et ce, dans la limite des plafonds applicables au sein des Sociétés d'origine.

Néanmoins, cette remise sur achats est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Le maintien de cette remise sur achats de 10 % ne concerne en revanche pas la billetterie/spectacle, les voyages, les assurances, le fuel domestique, la location de véhicules Carrefour et les sites internets intégrés « Carrefour livré chez vous » et « Rue du Commerce ».

4.2.7 Épargne Salariale : PEE/PERCO*

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

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

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

4.2.8 Service de conseil social

Il sera proposé aux locataires-gérant ou franchisés de souscrire à titre payant un abonnement à un service d'assistance en droit social destiné à les accompagner sur la gestion sociale de leur établissement.

4.2.9 Volontariat du travail du dimanche matin

Les salariés transférés qui ont bénéficié des règles spécifiques à leur format Hyper ou Super concernant le volontariat du travail pour les ouvertures du dimanche matin, continueront à pouvoir être non volontaires s'ils le souhaitent.
Les règles propres à chaque format seront communiquées aux partenaires locataires gérant ou franchisés afin qu'ils puissent les appliquer aux salariés repris qui le souhaitent.

5 Création de l'Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale.

Un accord collectif de Groupe sera négocié afin de créer un Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale au niveau du Groupe Carrefour en France.
L'Observatoire a vocation à étudier l'ensemble des projets de transformation du Plan « Carrefour 2022 » en cours et à venir et leurs effets, notamment en termes d'évolution des métiers, de GPEC, de formation.
Il s'assurera du suivi des accords en lien avec le Plan de Transformation et dans ce cadre suivra la bonne application du présent accord.

6 Création de l' instance d'échange et de concertation sur la location-gérance et la franchise

Afin d'accompagner par le dialogue social la mise en location-gérance ou le passage en franchise de magasins intégrés, une instance paritaire d'échanges et de concertation sera mise en place au niveau du Groupe Carrefour en France d'ici le mois de septembre 2018.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de cette instance seront fixées par voie d'accord collectif de Groupe. Cette instance aura vocation à traiter des sujets relatifs à la location-gérance et à la franchise, quelle que soit l'entité Carrefour qui exerce l'activité de bailleur ou franchiseur (hypermarchés – supermarchés – magasins de proximité – cash & carry).

7 Dispositions finales

7.1. Effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt.
Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

7.2. Révision des dispositions du présent accord

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

7.3. Modalités de notification et de dépôt du présent accord

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise :

- à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;
- au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Fait à Massy, le 7 juin 2018,

En 10 exemplaires

Pour les Sociétés du Groupe Carrefour en France, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY :

Pour les organisations syndicales représentatives :

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

ANNEXE 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord

Dénomination sociale	Forme	Siège social	RCS
Carrefour Hypermarchés	SAS	1 Rue Jean Mermoz – ZAE St-Génault – 91002 Evry	487 598 165 RCS Evry
SDNH	SAS	1 Rue Jean Mermoz – ZAE St-Génault – 91002 Evry	487 596 165 RCS Evry
Hyperadour	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	808 597 769 RCS Caen
CSF	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	440 283 752 RCS Caen
SUPERADOUR	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	808 597 728 RCS Caen
SUPER AZUR	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	808 597 447 RCS Caen

ANNEXE 2 : Tableaux des garanties Frais médicaux de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » et tableaux des garanties Prévoyance Non Cadre et Cadre présentés par L'APGIS.

- **Frais médicaux : Garanties :**

NATURE DE L'ACTE	LIBELLE DES PRESTATIONS (*)		
	FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SERENITE	FORMULE CONFORT
GENERALISTES: consultations-visites conventionnées non PRATICIENS OPTAM	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
GENERALISTES: consultations-visites conventionnées non PRATICIENS NON OPTAM	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
SPECIALISTES: consultations-visites conventionnées non PRATICIENS OPTAM ou OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 170% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 170% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
SPECIALISTES: consultations-visites conventionnées non PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
ACTES TECHNIQUES PRATICIENS OPTAM ou OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
ACTES TECHNIQUES PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
RADIOLOGIE PRATICIENS OPTAM ou OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
RADIOLOGIE PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAM CO	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
ANALYSES – AUXILIAIRES MEDICAUX	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
(*) en complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursements opérés au titre du contrat socle dans la limite des frais réels			

NATURE DE L'ACTE	LIBELLE DES PRESTATIONS (*)		
	FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SERENITE	FORMULE CONFORT
PACK CONSULTATIONS non remboursées par la Sécurité Sociale: ostéopathie, chiropractie, kinésithérapie, acupuncture, homéopathie, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens, pédicure	20 € par consultation Garantie limitée à 1 consultation par an et par bénéficiaire	25€ par consultation Garantie limitée à 2 consultations par an et par bénéficiaire	30 € par consultation Garantie limitée à 3 consultations par an et par bénéficiaire
OSTEODENSITOMETRIE non remboursée par la Sécurité Sociale	NEANT	40 € par consultation	40 € par consultation
PHARMACIE	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur
SOINS DENTAIRES remboursés par la Sécurité Sociale PROTHESES DENTAIRES remboursées en nom (1) par la Sécurité Sociale et inscrites à la nomenclature Sécurité Sociale ORTHODONTIE remboursée ou non par la Sécurité Sociale (2)	100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 200% et 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 250% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 250% et 400% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 400% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
IMPLANT DENTAIRE	NEANT	NEANT	300 € par implant. Garantie limitée à 2 implants par an et par bénéficiaire
(1) Prothèses non remboursées Sécurité Sociale : Sont concernées uniquement les couronnes sur dent vivante. La prestation est effectuée sur la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale reconstituée (107,50 euros)			
(2) Limitation à 6 années pour l'orthodontie non remboursée Sécurité Sociale. La prestation est effectuée sur la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale reconstituée (193,50 euros)			
(*) en complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursements opérés au titre du contrat socle dans la limite des frais réels			

HE MC

NATURE DE L'ACTE	LISTE DES PRESTATIONS (*)		
	FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SERENITE	FORMULE CONFORT
APPAREILLAGE – ORTHOPEDIE – PROTHESES AUDITIVES – PROTHESES MEDICALES AUTRE QUE PROTHESES DENTAIRES	200% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la sécurité sociale	400% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la sécurité sociale	600% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la sécurité sociale
TRANSPORT	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur
CURE THERMALE remboursées par la Sécurité Sociale	Indemnité versée dans la limite de 4% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par cure et par bénéficiaire. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants.	Indemnité versée dans la limite de 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par cure et par bénéficiaire. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants.	Indemnité versée dans la limite de 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par cure et par bénéficiaire. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants.
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE OU OBSTETRICALE non remboursées par la Sécurité Sociale			
§ Frais de séjour	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
§ Honoraires Praticiens OPTANT ou DEPASSANTS	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
§ Honoraires Praticiens NON OPTANT ou NON DEPASSANTS	100% du ticket modérateur + 60% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
§ Forfait journalier hospitalier	100% du forfait en vigueur	100% du forfait en vigueur	100% du forfait en vigueur
§ Chambre Particulière	2% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour
§ Frais d'accompagnant (enfant moins de 12 ans)	2% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour
OPTIQUE			
§ Montures + verres	VOIR GRILLE OPTIQUE	VOIR GRILLE OPTIQUE	VOIR GRILLE OPTIQUE
§ Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	100% des frais réels	100% des frais réels	100% des frais réels
§ Lentilles correctrices refusées par la Sécurité sociale	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par année par bénéficiaire	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par année par bénéficiaire	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par année par bénéficiaire
MATERNITE			
§ Forfait naissance (*)	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de naissances multiples.	8% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de naissances multiples.	10% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de naissances multiples.
(*) Le forfait est versé sur présentation de l'extrait d'acte de naissance de ou des enfants.			
(*) en complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursement opéré au titre du contrat collectif dans la limite des frais réels			

- **Frais médicaux : Grille optique**

	FORMULE EQUILIBRE		FORMULE SERENITE		FORMULE CONFORT	
	REMBOURSEMENT APGIS(1)		REMBOURSEMENT APGIS(1)		REMBOURSEMENT APGIS(1)	
	ADULTE	ENFANT	ADULTE	ENFANT	ADULTE	ENFANT
MONTURE	80 EUROS *	50 EUROS *	120 EUROS *	70 EUROS *	150 EUROS *	90 EUROS *
Verres unifocaux de sphère inférieure ou égale à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	70 €/ VERRE*	70 €/ VERRE*	90 €/ VERRE*	80 €/ VERRE*	115 €/ VERRE*	100 €/ VERRE*
Verres unifocaux de sphère supérieure à 6 ou cylindre supérieur à 4	90 €/ VERRE*	90 €/ VERRE*	110 €/ VERRE*	100 €/ VERRE*	165 €/ VERRE*	110 €/ VERRE*
Verres multifocaux ou progressifs sans cylindre de sphère inférieure ou égale à 4	130 €/ VERRE*	110 €/ VERRE*	140 €/ VERRE*	120 €/ VERRE*	180 €/ VERRE*	120 €/ VERRE*
Verres multifocaux ou progressifs sphère-cylindres de sphère inférieure ou égale à 8	170 €/ VERRE*	130 €/ VERRE*	200 €/ VERRE*	130 €/ VERRE*	250 €/ VERRE*	130 €/ VERRE*
Autres verres multifocaux ou progressifs	210 €/ VERRE*	130 €/ VERRE*	300 €/ VERRE*	130 €/ VERRE*	350 €/ VERRE*	200 €/ VERRE*
(1) Le remboursement intervient en complément du remboursement de la Sécurité Sociale et inclut la prise en charge du ticket modérateur. Le cumul du remboursement de la Sécurité sociale et du remboursement APGIS ne peut en aucun cas dépasser le montant des frais réels.						
* Limitation de la prise en charge à un équipement tous les 2 ans (composé de 2 verres et une monture) sauf en cas de changement de correction et pour les mineurs auxquels cas les forfaits s'appliquent pour 12 mois. Les périodes s'apprécient à compter de la date d'acquisition de l'équipement optique, total ou partiel. 2 équipements tous les 2 ans peuvent être pris en charge pour les assurés ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs et dont la vue nécessite une correction de loin comme de près.						
En cas d'équipement partiel (ex : changement d'un seul verre ou monture seule), les planchers minima de prise en charge prévus par la circulaire du ministère de la Sécurité Sociale n° DSS/SD2A/SD3C/SD6D/2015/30 du 30 janvier 2015 sont applicables.						

- **Frais médicaux : Garanties – Exemples de remboursement**

[illegible]										
LIBELLE DE L'ACTE		FRAIS ENGAGES	BASE DE REMBOURSEMENT Régime Obligatoire	PART SECURITE SOCIALE	REMBOURSEMENT MEDAPICA			REMBOURSEMENT MEDAPICA		
GENERALISTES - SPECIALISTES					EQUILIBRE	SERENITE	COMFORT	EQUILIBRE	SERENITE	COMFORT
CONSULTATION GENERALISTE	OPTAM	25	25	17,5	7,5	7,5	7,5	0	0	0
	HORS OPTAM	35	23	16,1	18,9	18,9	18,9	5,1	0	0
CONSULTATION SPECIALISTE	OPTAM/OPTAM CO	30	30	21	9	9	9	0	0	0
	HORS OPTAM/OPTAM CO	60	23	16,1	13,9	23,9	29,9	30,1	14	14
ACTE TECHNIQUE	OPTAM/OPTAM CO	200	144,71	100,89	99,12	99,12	99,12	0	0	0
	HORS OPTAM/OPTAM CO	80	57,46	40,37	34,96	34,96	34,96	125,17	58,8	88,8

(*) Ce montant ne tient pas compte de la participation forfaitaire de 18 prélevée directement par la Sécurité Sociale.

HOSPITALISATION					EQUILIBRE	SERENITE	COMFORT	EQUILIBRE	SERENITE	COMFORT
HONORAIRES CHIRURGIE ET ANESTHESIE	OPTAM/OPTAM CO	2300	680	600	600	1500	1500	500	500	0
	HORS OPTAM/OPTAM CO	2300	580	500	1100	900	900	1400	1100	1100
FRAIS DE SEJOUR CHIRURGICAL/JOUR		196	196	196,8	34,2	34,2	34,2	0	0	0
CHAMBRE PARTICULIERE		80	0	0	61,11	80	80	30,97	0	0
DENTAIRE					EQUILIBRE	SERENITE	COMFORT	EQUILIBRE	SERENITE	COMFORT
SOINS DENTAIRES		79,53	79,53	56,67	31,86	31,86	31,86	0	0	0
PROTHESE ACCEPTEES		550	107,5	75,25	220,37	374,5	381,63	254,38	206,63	91,13
ORTHODONTIE ACCEPTEE (TOOB)		600	195,5	195,5	300	348,5	405,5	300,5	58,15	0
OPTIQUE ADULTE					EQUILIBRE	SERENITE	COMFORT	EQUILIBRE	SERENITE	COMFORT
MONTURE		160	2,84	1,7	80	120	150	18,3	18,3	8,3
2 VERRES SIMPLES (SPHERE COMPRISE ENTRE -6ET +6 CYLINDRE<4)		160	7,33	6,38	140	153,5	153,65	15,03	0	0
1 VERRE SIMPLE * ET 1 VERRE PROGRESSIF (SPHERE HORS ZONE -6ET +6 OU CYLINDRE SUPERIEUR A +4)		350	18,5	13,94	240	330	334,84	59,06	8,66	0
OPTIQUE ENFANT MINEUR					EQUILIBRE	SERENITE	COMFORT	EQUILIBRE	SERENITE	COMFORT
MONTURE		100	50,49	18,3	50	70	80	31,7	12,7	0
2 VERRES SIMPLES (SPHERE COMPRISE ENTRE -6ET +6 CYLINDRE<4)		130	29,88	17,91	112,07	112,9	112,09	8	8	0
1 VERRE SIMPLE * ET 1 VERRE PROGRESSIF (SPHERE HORS ZONE -6ET +6 OU CYLINDRE SUPERIEUR A +4)		275	85,68	51,41	220	224,34	224,59	3,59	0	0

PE MRC

- **Prévoyance : Non Cadre**

PRESTATIONS DECES	REGIME NON CADRE
LIBELLE DES GARANTIES	**NIVEAU DES COUVERTURES**
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES (*)	
Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge	50% du traitement de référence TA TB
Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge	140% du traitement de référence TA TB
Majoration par enfant supplémentaire à charge	50% du traitement de référence TA TB
CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET	100% du capital versé en cas de décès toutes causes

PRESTATIONS DECES	REGIME NON CADRE
ALLOCATION D'OBSEQUES (décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge)	
Salarié	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès)
Conjoint ou Pacsé	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
Enfant à charge	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
La prise en charge de l'institution est limitée aux frais réellement engagés.	
RENTE ANNUELLE D'EDUCATION	
Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions)	**5 % du traitement de référence TA TB jusqu'à son 11ème anniversaire** **12 % du traitement de référence TA TB de son 11ème anniversaire jusqu'à son 16ème anniversaire** **20 % du traitement de référence TA TB de son 16ème anniversaire jusqu'à son 26 ème anniversaire (sous conditions)**

ARRET DE TRAVAIL du salarié	REGIME NON CADRE
En cas d'arrêt de travail survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie et accident professionnels) donnant lieu au paiement par la Sécurité sociale de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions reprises ci-après.	
Sauf en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le salarié a droit aux prestations à condition qu'il ait six mois d'adhésion au régime.	
LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
FRANCHISE **Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :** - A l'expiration des obligations de l'employeur **Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :** - 45 jours d'arrêt total de travail continu.	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL	(Sécurité sociale incluse)
Salarié quelle que soit sa situation familiale	70% du traitement de référence TA TB

ARRET DE TRAVAIL du salarié	REGIME NON CADRE
INVALIDITE PERMANENTE DE TRAVAIL	Versement d'une rente, sous déduction de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :
Si 2ème ou 3ème catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale au moins égale à 66%	**70 % du traitement de référence TA et TB**
Si 1ère catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale compris entre 33 et 66%	**50 % du traitement de référence TA et TB**
Si taux d'incapacité Sécurité sociale inférieur à 33%	néant

- **Prévoyance : Cadre**

PRESTATIONS DECES	REGIME CADRE
LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DES COUVERTURES
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES (*)	
Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge Participant avec un Enfant à charge Majoration par enfant supplémentaire à charge	300 % du traitement de référence TA TB 300 % du traitement de référence TA TB 350 % du traitement de référence TA TB (dont 50% au titre de l'Enfant à charge) 50% du traitement de référence TA TB
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE ACCIDENTEL	
(capital supplémentaire)	100% du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive toutes causes
CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET	100% du capital versé en cas de décès toutes causes
ALLOCATION D'OBSEQUES	
(décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge) Salarié Conjoint ou Pacsé Enfant à charge	 100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès) 100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale 100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
La prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.	
RENTE ANNUELLE D'EDUCATION	
Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions)	15 % du traitement de référence TA TB La rente est versée par enfant à charge. Elle est : doublée si capital-décès du père et décès viagère si enfant handicapé

ARRET DE TRAVAIL du salarié	REGIME CADRE
En cas d'arrêt de travail survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie et accident professionnels) donnant lieu au paiement par la Sécurité sociale de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions reprises ci-après.	
LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
FRANCHISE **Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :** - A l'expiration des obligations de l'employeur **Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :** 90 jours d'arrêt total de travail continu.	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL Salarié quelle que soit sa situation familiale	En complément de l'indemnité versée par le Régime Obligatoire 25 % du traitement de référence TA et 75 % TB
INVALIDITE PERMANENTE DE TRAVAIL Si 2ème ou 3ème catégorie d'invalides ou taux d'incapacité Sécurité sociale au moins égale à 66% Si 1ère catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale compris entre 33 et 66% Si taux d'incapacité Sécurité sociale inférieur à 33%	Versement d'une rente, en complément de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à 25 % du traitement de référence TA et 75 % TB 15 % du traitement de référence TA et 45 % TB néant

ME AKC
3 W

TITRE 9 PREVOYANCE & FRAIS DE SANTE

Les accords de Groupe signés en date du 30 juin 2014 s'appliquent à compter du 1er juillet 2014 au personnel Cadre CSF conformément aux dispositions des articles 9.1 et 9.2 de la présente convention.

Ces accords de Groupe s'appliqueront aux Agents de maitrise et Employés de CSF à compter du 1er janvier 2015.

Article 9.1. *REGIME DE PREVOYANCE – DECES INVALIDITE INCAPACITE –DES CADRES et AGENTS DE MAITRISE – Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014*

Accord de groupe Carrefour France - Prévoyance Cadres et AM - juin 2014

Accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de prévoyance pour les cadres et Agents de maîtrise

ENTRE LES SOUSSIGNES

Le Groupe CARREFOUR, constitué des entreprises listées à l'annexe n°1 ci-jointe, représentées par Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 3232-31 du Code du travail, lesquelles constituant le Groupe Carrefour France au sens du présent accord.

d'une part,

ET

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 3232-31 du Code du travail :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY, dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,
- la FOTAPO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté

d'autre part.

1/11

Après avoir rappelé que :

Les organisations syndicales représentatives dans le groupe et la Direction se sont réunies afin de d'harmoniser les modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés au sein du groupe, en matière de prévoyance, incapacité, invalidité, décès.

L'objectif de ces travaux a été :

> de faire un état des couvertures existantes au sein du groupe et des organismes assureurs intervenants ;

> de rechercher l'harmonisation de la situation des salariés du groupe au regard des couvertures de prévoyance;

> de ne retenir qu'un organisme assureur pour un meilleur rapport garantie/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;

> de se mettre en conformité avec les nouvelles règles d'exonération sociales et fiscales applicables au 1er juillet 2014 ;

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale

Article 1

Objet

Cet accord a pour objet l'adhésion des salariés visés à l'article 3.1. ci-après, au contrat collectif souscrit à cet effet par les entités du groupe auprès d'un organisme habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées.

Article 2

Champ d'application du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France relevant du périmètre ci-après défini en annexe ayant signé (elle-même ou dans le cadre d'un mandat) ou adhéré au présent accord ainsi que des sociétés créées ou fusionnées à partir des activités de ces sociétés et qui adhèrent au présent accord. Ces sociétés sont mentionnées en annexe n°1.

Chacune d'elle peut matérialiser son adhésion au présent accord par accord collectif d'entreprise, accord référendaire ou décision unilatérale, dans le respect des dispositions légales applicables.

Toute société de droit français détenue, directement ou indirectement, à plus de 50% soit par CARREFOUR SA, soit par une ou plusieurs sociétés du groupe parties à l'accord, ou détenue par une société partie à l'accord qui serait considérée comme entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, pourra y adhérer par avenant d'adhésion signé par la société concernée et les organisations syndicales représentatives au sein de cette société ou, en l'absence de celle-ci, par referendum ou décision unilatérale, conformément à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Cette adhésion fera l'objet d'une information des organisations syndicales signataires de l'accord, d'une consultation préalable du CE ou CCE de la société concernée.

Toute société qui ne remplit plus les conditions de détention du capital ou de contrôle exposées ci-dessus sortira du champ d'application et cessera de plein droit d'en bénéficier.

Article 3

Adhésion des salariés

3.1.

Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des salariés cadres et des agents de maîtrise et techniciens définis par les conventions collectives applicables au sein du groupe CARREFOUR et dont la liste est annexée au présent accord.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution aux mêmes taux que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

3.2.

Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés, visés à l'article 3.1., au nouveau régime est obligatoire à compter du 1er juillet 2014.

Par exception, pour tenir compte des délais de résiliation des contrats d'assurance actuellement en cours, pour les agents de maîtrise de la société CSF, des cadres et des agents de maîtrise des sociétés Guyenne et Gascogne, de Carautoroutes, de Financière RSV et de Carma le présent accord n'entrera en vigueur que le 1er janvier 2015.

Aucune dispense d'adhésion n'est admise.

Article 4

Cotisations

Article 4.1 Taux, répartition, assiette des cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance prévoyance s'élèvent à un montant correspondant à 1,87 % sur la tranche A des salaires et de 2,20% sur le salaire supérieur à la tranche A (dans les limites prévues à la convention d'assurance).

Elles sont ainsi réparties :

	Part Patronale	Part salariale	Total
Incapacité	0,10% TA + 0,33% au-delà TA	0,20% TA + 0,17% au-delà TA	0,30% TA + 0,50% au delà TA
Invalidité	0,42% TA + 0,27% au-delà TA	0,05% TA + 0,33% au-delà TA	0,47% TA + 0,60% au-delà TA
Décès	0,08% TA + 0,50% au-delà TA	0,12% TA + 0,60% au-delà TA	1,10% TA + 1,10% au-delà TA
Total	1,60% TA +1,10% au-delà TA	0,37% TA + 1,10% au-delà TA	1,87% TA + 2,20% au-delà TA

Article 4.2

Evolution ultérieure des cotisations

Les éventuelles évolutions futures des cotisations seront réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions.

Les partenaires sociaux pourront réviser le niveau de la cotisation après que la commission mentionnée à l'article 8 ait formulé des propositions en fonction de l'évolution de l'équilibre du régime et des préconisations de l'organisme assureur.

Article 5

Garanties

Les garanties, qui sont annexées au présent accord à titre informatif, ont été élaborées par accord des parties à la convention d'assurance. En aucun cas, elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations et aux couvertures, a minima, des garanties imposées par les régimes issus des conventions collectives de branche applicables.

Par conséquent, les garanties figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le présent régime ainsi que la convention d'assurance précitée sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de L.242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83, 1° qwafev et 1001, 2° du Code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

Article 6

Portabilité

Article 6.1

Dispositif applicable jusqu'au 1er juin 2015

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les salariés bénéficieront du dispositif de portabilité dans les conditions prévues par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n°3 du 18 mai 2009.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par cet accord, et sera mis en œuvre conformément à ces dispositions.

Les salariés concernés, sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application de ce dispositif conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6.2

Dispositif applicable à compter du 1er juin 2015

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, au présent accord, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité du présent régime.

Les salariés concernés sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application du dispositif et notamment de leur obligation d'informer l'assureur de leur situation au regard du régime d'assurance chômage conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7

Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés du groupe seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 8

Information collective

Les comités d'entreprises et comités centraux d'entreprises seront informés et consultés conformément aux obligations légales.

Une commission nationale paritaire unique de pilotage et de suivi d'application des accords de garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et de prévoyance est constituée.

Cette commission a pour attribution notamment l'examen et le suivi des comptes de résultats des régimes qui sont présentés par l'organisme assureur. Elle émettra toute proposition nécessaire à l'évolution et à l'équilibre des régimes et le cas échéant les soumettra aux parties signataires du présent accord.

Elle se réunira au moins trois fois par an et selon les nécessités requises pour la bonne information de ses membres et le suivi des régimes.

Cette commission est composée de quatre représentants salariés par organisation syndicale représentative au sein du groupe en France ainsi que des représentants de la Direction. Chacune de ses réunions pourra être précédée d'une journée de réunion préparatoire composée des mêmes représentants titulaires et de six autres représentants suppléants salariés par organisation syndicale représentative et salariés d'une des sociétés adhérant à l'accord. Ces réunions préparatoires sont organisées à l'initiative de chaque délégation qui en informera la Direction.

Les membres de la commission, titulaires et suppléants, bénéficieront d'une journée de formation par an afin de se former aux évolutions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale. Il est convenu que l'organisme assureur se rendra disponible pour animer et organiser, le cas échéant, cette formation au profit de l'ensemble des membres qui le souhaiteront.

Le temps passé dans ces réunions (réunions de commission, réunions préparatoires et formation), est assimilé à du temps de travail et ne s'impute pas sur les crédits d'heures des mandats pouvant être détenus par ailleurs par les représentants désignés à ces commissions.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge selon les modalités habituelles de chaque entité (transports, hébergements et repas).

Article 9

Durée-Révision-Dénonciation

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er juillet 2014 à l'exception des salariés des sociétés visées à l'article 3.2 alinéa 2 ci-avant pour lesquels l'entrée en vigueur s'effectuera au 1er janvier 2015.

Il se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans le groupe et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Avant l'entrée en vigueur du présent accord, chaque société dans le périmètre de son champ d'application ou l'intégrant ultérieurement procédera, selon les formalités légales applicables qui lui sont propres, à l'adhésion au dispositif par voie d'accord collectif ou décision unilatérale.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du Code du travail.

- Conformément à l'article L.2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

- Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance collectif.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Article 10

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'accord.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

A Massy, le 30 juin 2014

Fait en 15 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le groupe Carrefour France, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France

Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,

- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté,

Annexes :

1. **Liste des sociétés adhérentes et des CCN**
2. **A titre informatif :** Résumé des garanties

ANNEXE 1 : Liste des sociétés adhérentes à l'accord

CARAUTOROUTES
CARCOOP
CARMA
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
CARREFOUR BANQUE
CARREFOUR DRIVE
CARREFOUR France
CARREFOUR HYPERMARCHES
CARREFOUR IMPORT
CARREFOUR MANAGEMENT
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
CARREFOUR PROPERTY GESTION
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
CARREFOUR PROXIMITE France
CARREFOUR SA
CARREFOUR SERVICES CLIENTS
CARREFOUR SUPPLY CHAIN France – CASCH FRANCE
CARREFOUR SYSTEME INFORMATION FRANCE
CARREFOUR VOYAGES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
COVICAR 2
CPF ASSET MANAGEMENT
ALMIA MANAGEMENT
CSF
FINANCIERE RSV
FINIFAC
GENEDIS
GUYENNE & GASCOGNE
INTERDIS
LAPALUS & FILS
LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES
MAISON JOANNES BOUBEE
MONTEL DISTRIBUTION
OOSHOP
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
VEZERE DISTRIBUTION

Conventions Collectives Nationales auxquelles sont rattachées les sociétés adhérentes :

- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (2216)
- Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (1486)
- Commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile (1090)
- Agences de voyages et de tourisme (1710)
- Sociétés financières (478)
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (493)
- Immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers… (1527)
- Sociétés d'assurance (1672)
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (1686)

ANNEXE 2 : Résumé des garanties

Garanties en cas de DECES

LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES *	
• Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge	310% du traitement de référence TA TB TC TD**
• Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge	360% du traitement de référence TA TB TC TD **
• Assuré avec un enfant à charge	430% du traitement de référence TA TB TC TD **
• Majoration par enfant supplémentaire à charge	70% du traitement de référence TA TB TC TD **
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE ACCIDENTEL (capital supplémentaire)	100% du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive toutes causes
CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET	100% du capital versé en cas de décès toutes causes
ALLOCATION D'OBSEQUES (décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge)	
• Salarié	150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès)
• Conjoint ou Pacsé	150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
• Enfant à charge	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
	La prise en charge de l'institution est limitée aux frais réellement engagés.
RENTE EDUCATION Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions)	20% du traitement de référence TA TB TC ** Avec un minimum de 15 % du Plafond de la Sécurité Sociale. La rente est versée par enfant à charge. Elle est : • doublée si orphelin de père et de mère • viagère si enfant handicapé

* En cas de décès du salarié, le montant du capital défini ci-dessus intègre l'allocation d'obsèques.
** Le traitement de référence retenu est défini à la convention d'assurance.

En tout état de cause, elle est versée à la personne qui a réglé les frais d'obsèques. Si le bénéficiaire désigné par le salarié n'est pas la personne qui a réglé les frais d'obsèques, le montant du capital décès lui revenant sera versé sous déduction du montant de l'allocation d'obsèques.

Garanties en cas d'ARRET DE TRAVAIL

En cas d'arrêt de travail survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie et accident professionnels) donnant lieu au paiement par la Sécurité sociale de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions reprises ci-après.

LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
FRANCHISE • **Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les CCN et/ou les accords d'entreprises:** - A l'expiration des obligations de l'employeur. • **Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les CCN et/ou les accords d'entreprises :** - 90 jours d'arrêt total de travail continu.	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL • Salarié quelle que soit sa situation familiale	(hors Sécurité sociale) 30% du traitement de référence TA et 80% TB TC TD**
INVALIDITE PERMANENTE DE TRAVAIL	(hors Sécurité sociale)
Si 2ème ou 3ème catégorie d'invalides ou taux d'incapacité Sécurité sociale au moins égale à 66%	
• Salarié quelle que soit sa situation familiale	30% du traitement de référence TA et 80% TB TC TD **
Si 1ère catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale compris entre 33 et 66%	10% du traitement de référence TA et 40% TB TC TD **
Si taux d'incapacité Sécurité sociale inférieur à 33%	Aucune prestation

** Le traitement de référence retenu est défini à la convention d'assurance.

Le cumul des sommes versées par l'APGIS et la Sécurité sociale, et le cas échéant, de celles versées en rémunération d'un travail ne peut excéder 100% du traitement de référence net. Le dépassement éventuel réduit d'autant la prestation garantie.

Article 9.2. ***REGIME DE PREVOYANCE – DECES INVALIDITE INCAPACITE –DES EMPLOYES – Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014***

Accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de prévoyance pour les Employés

ENTRE LES SOUSSIGNES

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe n°1 ci-jointe, représentées par Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord

d'une part,

ET

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY, dûment mandaté,
- le SNEC / Cfe-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry TARAUT, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,
- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel FNGUELZ, dûment mandaté

d'autre part,

Après avoir rappelé que :

Les organisations syndicales représentatives dans le groupe et la Direction se sont réunies afin de d'harmoniser les modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés au sein du groupe, en matière de prévoyance, incapacité, invalidité, décès.

L'objectif de ces travaux a été :

- de faire un état des couvertures existantes au sein du groupe et des organismes assureurs intervenants ;
- de rechercher l'harmonisation de la situation des salariés du groupe au regard des couvertures de prévoyance;
- de ne retenir qu'un organisme assureur pour un meilleur rapport garantie/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;
- de se mettre en conformité avec les nouvelles règles d'exonération sociales et fiscales applicables au 1er juillet 2014 ;

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale

Article 1
Objet

Cet accord a pour objet l'adhésion des salariés visés à l'article 3.1. ci-après, au contrat collectif souscrit à cet effet par les entités du groupe auprès d'un organisme habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées.

Article 2
Champ d'application du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France relevant du périmètre ci-après défini en annexe ayant signé (elle-même ou dans le cadre d'un mandat) ou adhéré au présent accord ainsi que des sociétés créées ou fusionnées à partir des activités de ces sociétés et qui adhèrent au présent accord. Ces sociétés sont mentionnées en annexe n°1.

Chacune d'elle peut matérialiser son adhésion au présent accord par accord collectif d'entreprise, accord référendaire ou décision unilatérale, dans le respect des dispositions légales applicables.

Toute société de droit français détenue, directement ou indirectement, à plus de 50% soit par CARREFOUR SA, soit par une ou plusieurs sociétés du groupe parties à l'accord, ou détenue par une société partie à l'accord qui serait considérée comme entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, pourra y adhérer par avenant d'adhésion signé par la société concernée et les organisations syndicales représentatives au sein de cette société ou, en l'absence de celle-ci, par referendum ou décision unilatérale, conformément à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Cette adhésion fera l'objet d'une information des organisations syndicales signataires de l'accord, d'une consultation préalable du CE ou CCE de la société concernée.

Toute société qui ne remplit plus les conditions de détention du capital ou de contrôle exposées ci-dessus sortira du champ d'application et cessera de plein droit d'en bénéficier.

Article 3

Adhésion des salariés

3.1.
Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des ouvriers et employés définis par les conventions collectives applicables au sein du groupe CARREFOUR et dont la liste est annexée au présent accord.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution aux mêmes taux que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

3.2.
Caractère obligatoire de l'adhésion et dispenses

L'adhésion des salariés, visés à l'article 3.1., au nouveau régime est obligatoire à compter du 1er juillet 2014.

Par exception, pour tenir compte des délais de résiliation des contrats et conventions d'assurance actuellement en cours, pour les ouvriers et employés des sociétés CSF, Guyenne et Gascogne, Carautoroutes, Financière RSV et Carma, le présent accord n'entrera en vigueur que le 1er janvier 2015.

Aucune dispense d'adhésion n'est admise.

Article 4

Cotisations

Article 4.1
Taux, répartition, assiette des cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance prévoyance s'élèvent à un montant correspondant à 1,62 % des salaires.

Elles sont ainsi réparties :

	Part patronale	Part salariale	Total
Incapacités temporaires	0,21 %	0,41 %	**0,62 %**
Décès-invalidité	0,60 %	0,40 %	**1,00 %**
Total	**0,81 %**	**0,81 %**	**1,62 %**

Article 4.2
Evolution ultérieure des cotisations

Les éventuelles évolutions futures des cotisations seront réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions.

Les partenaires sociaux pourront réviser le niveau de la cotisation après que la commission mentionnée à l'article 8 ait formulé des propositions en fonction de l'évolution de l'équilibre du régime et des préconisations de l'assureur.

Article 5

Garanties

Les garanties, qui sont annexées au présent accord à titre informatif, ont été élaborées par accord des parties à la convention d'assurance. En aucun cas, elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations et aux couvertures, a minima, des garanties imposées par les régimes issus des conventions collectives de branche applicables.

Par conséquent, les garanties figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le présent régime ainsi que la convention d'assurance précitée sont mis en oeuvre conformément aux prescriptions de L.242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83, 1° quater et 1001, 2° du Code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

Article 6

Portabilité

Article 6.1

Dispositif applicable jusqu'au 1er juin 2015

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les salariés bénéficieront du dispositif de portabilité dans les conditions prévues par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n°3 du 18 mai 2009.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par cet accord, et sera mis en œuvre conformément à ces dispositions.

Les salariés concernés, sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application de ce dispositif conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6.2

Dispositif applicable à compter du 1er juin 2015

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, au présent accord, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité du présent régime.

Les salariés concernés sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application du dispositif et notamment de leur obligation d'informer l'assureur de leur situation au regard du régime d'assurance chômage conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7

Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés du groupe seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 8

Information collective

Les comités d'entreprises et comités centraux d'entreprises seront informés et consultés conformément aux obligations légales.

Une commission nationale paritaire unique de pilotage et de suivi d'application des accords de garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et de prévoyance est constituée.

Cette commission a pour attribution notamment l'examen et le suivi des comptes de résultats des régimes qui sont présentés par l'organisme assureur. Elle émettra toute proposition nécessaire à l'évolution et à l'équilibre des régimes et le cas échéant les soumettra aux parties signataires du présent accord.

Elle se réunira au moins trois fois par an et selon les nécessités requises pour la bonne information de ses membres et le suivi des régimes.

Cette commission est composée de quatre représentants salariés par organisation syndicale représentative au sein du groupe en France ainsi que des représentants de la Direction. Chacune de ses réunions pourra être précédée d'une journée de réunion préparatoire composée des mêmes représentants titulaires et de six autres représentants suppléants salariés par organisation syndicale représentative et salariés d'une des sociétés adhérant à l'accord. Ces réunions préparatoires sont organisées à l'initiative de chaque délégation qui en informera la Direction.

Les membres de la commission, titulaires et suppléants, bénéficieront d'une journée de formation par an afin de se former aux évolutions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale. Il est convenu que l'organisme assureur se rendra disponible pour animer et organiser, le cas échéant, cette formation au profit de l'ensemble des membres qui le souhaiteront.

Le temps passé dans ces réunions (réunions de commission, réunions préparatoires et formation), est assimilé à du temps de travail et ne s'impute pas sur les crédits d'heures des mandats pouvant être détenus par ailleurs par les représentants désignés à ces commissions.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge selon les modalités habituelles de chaque entité (transports, hébergements et repas).

Article 9

Durée-Révision-Dénonciation

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er juillet 2014 à l'exception des ouvriers et employés des sociétés visées à l'article 3.2 alinéa 2 ci-avant pour lesquels l'entrée en vigueur s'effectuera au 1er janvier 2015.

  Il se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans le groupe et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

  Avant l'entrée en vigueur du présent accord, chaque société dans le périmètre de son champ d'application ou l'intégrant ultérieurement procédera, selon les formalités légales applicables qui lui sont propres, à l'adhésion au dispositif par voie d'accord collectif ou décision unilatérale.

  Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du Code du travail.

- Conformément à l'article L.2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

  La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

- Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-6 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance collectif.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Article 10

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'accord.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

A Massy, le 30 juin 2014

Fait en 18 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité

Pour le groupe Carrefour France, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France

Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARHAT, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,

- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté

Annexes :

1. **Liste des sociétés adhérentes et des CCN**
2. **A titre informatif :** Résumé des garanties

ANNEXE 1 : Liste des sociétés adhérentes à l'accord

CARAUTOROUTES
CARCODF
CARMA
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
CARREFOUR BANQUE
CARREFOUR DRIVE
CARREFOUR France
CARREFOUR HYPERMARCHES
CARREFOUR IMPORT
CARREFOUR MANAGEMENT
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
CARREFOUR PROPERTY GESTION
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
CARREFOUR PROXIMITE France
CARREFOUR SA
CARREFOUR SERVICES CLIENTS
CARREFOUR SUPPLY CHAIN France – CASCH FRANCE
CARREFOUR SYSTEME INFORMATION FRANCE
CARREFOUR VOYAGES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
COVICAR 2
CPF ASSET MANAGEMENT
ALMIA MANAGEMENT
CSF
FINANCIERE RSV
FINIFAC
GENEDIS
GUYENNE & GASCOGNE
INTERDIS
LAPALUS & FILS
LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES
MAISON JOANNES BOUBEE
MONTEL DISTRIBUTION
OGSHOP
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
VEZERE DISTRIBUTION

Conventions Collectives Nationales auxquelles sont rattachées les sociétés adhérentes :

- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (2216)
- Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (1486)
- Commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile (1090)
- Agences de voyages et de tourisme (1710)
- Sociétés financières (478)
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (493)
- Immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers... (1527)
- Sociétés d'assurance (1672)
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (1686)

ANNEXE 2 : Résumé des garanties

Garanties en cas de DECES

LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES *	
• Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge • Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge • Majoration par enfant supplémentaire à charge	140% du traitement de référence TA TB 180% du traitement de référence TA TB 50% du traitement de référence TA TB
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE ACCIDENTEL (capital supplémentaire)	50% du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive toutes causes
CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET	100% du capital versé en cas de décès toutes causes
ALLOCATION D'OBSEQUES (décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge)	
• Salarié	150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès)
• Conjoint ou Pacsé	150% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
• Enfant à charge	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
	La prise en charge de l'institution est limitée aux frais réellement engagés.
RENTE EDUCATION	
• Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions)	20% du traitement de référence TA TB Avec un minimum de 15 % du Plafond de la Sécurité Sociale La rente est versée par enfant à charge. Elle est : • doublée si orphelin de père et de mère • viagère si enfant handicapé

* En cas de décès du salarié, le montant du capital défini ci-dessus inclyre l'allocation d'obsèques.

En cas état de cause, elle est versée à la personne qui a réglé les frais d'obsèques. Si le bénéficiaire désigné par le salarié n'est pas la personne qui a réglé les frais d'obsèques, le montant du capital décès lui revenant sera versé sous déduction du montant de l'allocation d'obsèques.

Article 9.3. ***REGIME DE COMPLEMENTAIRE SANTE POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL - Accord de Groupe à durée indéterminée en date du 30 juin 2014***

Accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel

ENTRE LES SOUSSIGNES

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe n°1 ci-jointe, représentées par Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord.

d'une part,

ET

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,
- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté.

d'autre part.

Après avoir rappelé que :

Les organisations syndicales représentatives dans le groupe et la Direction se sont réunies afin d'harmoniser les modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés au sein du groupe, en matière de remboursement complémentaire de frais médicaux.

L'objectif de ces travaux a été :

- de faire un état des couvertures existantes au sein du groupe et des organismes assureurs intervenants ;
- de rechercher l'harmonisation de la situation des salariés du groupe au regard des couvertures de remboursements de frais de santé ;
- de ne retenir qu'un organisme assureur pour un meilleur rapport garantie/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;
- de se mettre en conformité avec les nouvelles règles d'exonération sociales et fiscales applicables au 1er juillet 2014 ;

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale

Article 1

Objet

Cet accord a pour objet l'adhésion des salariés visés à l'article 3.1. ci-après, au contrat collectif souscrit à cet effet par les entités du groupe auprès d'un organisme habilité, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées.

Article 2

Champ d'application du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France relevant du périmètre ci-après défini en annexe ayant signé (elle-même ou dans le cadre d'un mandat) ou adhéré au présent accord ainsi que des sociétés créées ou fusionnées à partir des activités de ces sociétés et qui adhèrent au présent accord. Ces sociétés sont mentionnées en annexe n°1.

Chacune d'elle peut matérialiser son adhésion au présent accord par accord collectif d'entreprise, accord référendaire ou décision unilatérale, dans le respect des dispositions légales applicables.

Toute société de droit français détenue, directement ou indirectement, à plus de 50% soit par CARREFOUR SA, soit par une ou plusieurs sociétés du groupe parties à l'accord, ou détenue par une société partie à l'accord qui serait considérée comme entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, pourra y adhérer par avenant d'adhésion signé par la société concernée et les organisations syndicales représentatives au sein de cette société ou, en l'absence de celle-ci, par referendum ou décision unilatérale, conformément à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Cette adhésion fera l'objet d'une information des organisations syndicales signataires de l'accord, d'une consultation préalable du CE ou CCE de la société concernée.

Toute société qui ne remplit plus les conditions de détention du capital ou de contrôle exposées ci-dessus sortira du champ d'application et cessera de plein droit d'en bénéficier.

Article 3

Adhésion des salariés

3.1.
Salariés bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des salariés des sociétés du groupe défini à l'article 2.

L'accès au régime est conditionné à la justification d'une ancienneté de trois mois.

Par exception, les cadres et agents de maîtrise définis par les Conventions collectives applicables au groupe CARREFOUR sont affiliés immédiatement.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations conformément aux procédures en vigueur dans son entreprise (autorisation de prélèvement...).

Dans les hypothèses où le contrat est suspendu pour congé parental sans maintien partiel ou total de salaire par l'employeur, le salarié pourra continuer à bénéficier des garanties pendant la période de suspension, à condition d'acquitter l'intégralité de la cotisation conformément aux procédures en vigueur dans son entreprise (autorisation de prélèvement...).

3.2.
Caractère obligatoire de l'adhésion et dispenses

L'adhésion des salariés, visés à l'article 3.1., au nouveau régime est obligatoire à compter du 1er juillet 2014.

Par exception, pour tenir compte des délais de résiliation des contrats et conventions d'assurance actuellement en cours, pour les employés et agents de maîtrise des sociétés CSF et SNDH ainsi que pour l'ensemble du personnel des sociétés Guyenne et Gascogne, de Financière RSV et de Carma, le présent accord n'entrera en vigueur que le 1er janvier 2015.

L'adhésion obligatoire des salariés résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives des salariés dans l'entreprise. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Pour les couples, conjoints mariés ou pacsés, salariés dans une des sociétés du groupe adhérant au présent accord, dans la mesure où le régime couvre à titre obligatoire les ayants-droit du salarié tels que définis par le contrat collectif, il est possible de n'y faire adhérer qu'un seul des deux membres du couple, l'autre étant couvert en qualité d'ayant-droit de son conjoint. Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, ils devront en formuler la demande expresse et par écrit auprès de leur service ressources humaines.

L'adhérent sera le salarié qui bénéficie du salaire de base le plus élevé.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Aucun autre cas de dispense d'adhésion n'est admis.

Article 4

Cotisations

Article 4.1

Taux et assiette des cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance de remboursement de frais médicaux s'élèvent à un montant correspondant à 3,35% du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, cette cotisation est appelée à hauteur de 3,22% du même plafond à compter du 1er juillet 2014.

Le montant de cotisations est plafonné à 13% du salaire mensuel de base du salarié (salaire de base plus pauses conventionnelles).

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale étant fixé, pour l'année 2014, à 3 129 €, la cotisation globale est de 100,75 €.

La cotisation des salariés affiliés au régime légal et spécifique d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la sécurité sociale est minorée de 30%.

Article 4.2

Révision des cotisations

Les partenaires sociaux pourront réviser le niveau de la cotisation après que la commission mentionnée à l'article 8 ait formulé des propositions en fonction de l'évolution de l'équilibre du régime et des préconisations de l'organisme assureur.

Article 4.3

Répartition des cotisations

Les cotisations ci-dessus définies sont prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- Part patronale : 50%,
- Part salariale : 50%.

Les éventuelles évolutions futures des cotisations seront réparties entre l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions.

Article 5

Garanties

Les garanties, qui sont annexées au présent accord à titre informatif, ont été élaborées par accord des parties à la convention d'assurance. En aucun cas, elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations et aux couvertures, a minima, des garanties imposées par les régimes issus des conventions collectives de branche applicables.

Par conséquent, les garanties figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le présent régime ainsi que la convention d'assurance précitée sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L.871-1 et L.242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83, 1° *quater* et 1001, 2° du Code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

Article 6

Portabilité

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité du présent régime.

Les salariés concernés sont informés au moment de la rupture de leur contrat de travail des conditions d'application du dispositif et notamment de leur obligation d'informer l'assureur de leur situation au regard du régime d'assurance chômage, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A l'échéance de la période de portabilité, les salariés pourront adhérer à la structure d'accueil proposée par l'organisme assureur au bénéfice des anciens salariés.

Article 7

Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés du groupe seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 8

Information collective

Les comités d'entreprises et comités centraux d'entreprises seront informés et consultés conformément aux obligations légales.

Une commission nationale paritaire unique de pilotage et de suivi d'application des accords de garanties complémentaires de remboursement des frais de santé et de prévoyance est constituée.

Cette commission a pour attribution notamment l'examen et le suivi des comptes de résultats des régimes qui sont présentés par l'organisme assureur. Elle émettra toute proposition nécessaire à l'évolution et à l'équilibre des régimes et le cas échéant les soumettra aux parties signataires du présent accord.

Elle se réunira au moins trois fois par an et selon les nécessités requises pour la bonne information de ses membres et le suivi des régimes.

Cette commission est composée de quatre représentants salariés par organisation syndicale représentative au sein du groupe en France ainsi que des représentants de la Direction. Chacune de ses réunions pourra être précédée d'une journée de réunion préparatoire composée des mêmes représentants titulaires et de six autres représentants suppléants salariés par organisation syndicale représentative et salariés d'une des sociétés adhérant à l'accord. Ces réunions préparatoires sont organisées à l'initiative de chaque délégation qui en informera la Direction.

Les membres de la commission, titulaires et suppléants, bénéficieront d'une journée de formation par an afin de se former aux évolutions législatives et réglementaires relatives à la protection sociale. Il est convenu que l'organisme assureur se rendra disponible pour animer et organiser, le cas échéant, cette formation au profit de l'ensemble des membres qui le souhaiteront.

Le temps passé dans ces réunions (réunions de commission, réunions préparatoires et formation), est assimilé à du temps de travail et ne s'impute pas sur les crédits d'heures des mandats pouvant être détenus par ailleurs par les représentants désignés à ces commissions.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge selon les modalités habituelles de chaque entité (transports, hébergements et repas).

Article 9

Durée-Révision-Dénonciation

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er juillet 2014 à l'exception des salariés des sociétés visées à l'article 3.2 alinéa 2 ci-avant pour lesquels l'entrée en vigueur s'effectuera au 1er janvier 2015.

Il se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages, d'accords collectifs, ou de toute autre pratique en vigueur dans le groupe et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Avant l'entrée en vigueur du présent accord, chaque société dans le périmètre de son champ d'application ou l'intégrant ultérieurement procédera, selon les formalités légales applicables qui lui sont propres, à l'adhésion au dispositif par voie d'accord collectif ou décision unilatérale.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du Code du travail.

- Conformément à l'article L.2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

  La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

  L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

  L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

- Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois

  La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail.

  L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

  L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

  En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance collectif.

  La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Article 10

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'accord.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

A Massy, le 30 juin 2014

Fait en 15 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le groupe Carrefour France, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France

Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Bruno MOUTRY dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Madame Claudette MONTOYA, dûment mandatée,

- la FGTA/FO, représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, dûment mandaté.

Annexes :

1. **Liste des sociétés adhérentes et des CCN**
2. **A titre informatif :** Résumé des garanties

ANNEXE 1 : Liste des sociétés adhérentes à l'accord

CARAUTOROUTES
CARCOOP
CARMA
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
CARREFOUR BANQUE
CARREFOUR DRIVE
CARREFOUR France
CARREFOUR HYPERMARCHES
CARREFOUR IMPORT
CARREFOUR MANAGEMENT
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
CARREFOUR PROPERTY GESTION
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
CARREFOUR PROXIMITE France
CARREFOUR SA
CARREFOUR SERVICES CLIENTS
CARREFOUR SUPPLY CHAIN France – CASCH FRANCE
CARREFOUR SYSTEME INFORMATION FRANCE
CARREFOUR VOYAGES
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
COVICAR 2
CPF ASSET MANAGEMENT
ALMIA MANAGEMENT
CSF
FINANCIERE RSV
FINIFAC
GENEDIS
GUYENNE & GASCOGNE
INTERDIS
LAPALUS & FILS
LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES
MAISON JOHANES BOUBEE
MONTEL DISTRIBUTION
OOSHOP
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
VEZERE DISTRIBUTION

Conventions Collectives Nationales auxquelles sont rattachées les sociétés adhérentes :

- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (2216)
- Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (1486)
- Commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile (1090)
- Agences de voyages et de tourisme (1710)
- Sociétés financières (478)
- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (493)
- Immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers... (1527)
- Sociétés d'assurance (1672)
- Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (1686)

Annexe 2 : Résumé des garanties

Les prestations ci-après définies s'entendent pour tous les soins pris en charge par la Sécurité Sociale, sauf stipulations contraires, dans la limite des frais réels exposés.
Le remboursement est dans tous les cas effectué en fonction de la nomenclature Sécurité sociale et, conformément à la bonne utilisation de cette nomenclature.
Ces garanties couvrent le salarié et ses ayants droit tels que définis dans le contrat d'adhésion auprès de l'organisme

ACTES	LIBELLE DES PRESTATIONS
CONSULTATIONS – VISITES GENERALISTES Conventionné ou non	150% de la Base de Remboursement Sécurité sociale
CONSULTATIONS – VISITES SPECIALISTES Conventionné ou non	200% de la Base de Remboursement Sécurité sociale
ANALYSES – RADIOLOGIE – ACTES DE SPECIALISTES – AUXILIAIRES MEDICAUX	300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
DEPLACEMENTS – MAJORATIONS	100% du Ticket Modérateur
PACK CONSULTATIONS non remboursées par la Sécurité sociale (ostéopathie, homéopathie, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens)	28 € par consultation. Garantie limitée à 2 consultations par an et p bénéficiaire
OSTEODENSITOMETRIE non remboursée par la Sécurité sociale	40 € par consultation
PHARMACIE	100% du Ticket Modérateur
SOINS DENTAIRES remboursés par la Sécurité sociale **PROTHESES DENTAIRES** remboursées ou non (*) par la Sécurité sociale et inscrites à la nomenclature Sécurité sociale **ORTHODONTIE** remboursée ou non par la Sécurité sociale (**) (*) Prothèses non remboursées Sécurité sociale : Sont concernées uniquement les couronnes sur dent vivante (**) Limitation à 6 semestres pour l'orthodontie non remboursée Sécurité sociale	• 100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant p 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale • 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise en 350% et 500% de la Base de Remboursement de la Sécur sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale • Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-d de 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
APPAREILLAGES – ORTHOPEDIE – PROTHESE AUDITIVES – PROTHESES MEDICALES AUTRES QU PROTHESES DENTAIRES	600% de la Base de Remboursement Sécurité sociale moins remboursement de la Sécurité sociale
TRANSPORT avec ou sans hospitalisation	100% du Ticket Modérateur
CURES THERMALES remboursées par la Sécurité sociale	Indemnité forfaitaire égale à 6% du Plafond Mensuel de la Sécur sociale. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés otre des soins médicaux courants.

ACTES	LIBELLE DES PRESTATIONS
HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE conventionné / non conventionné	
• **Frais de séjour, honoraires médicaux, honoraires chirurgicaux**	400% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale
• **Forfait journalier hospitalier**	100% du forfait en vigueur
• **Chambre Particulière**	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par jour
• **Frais d'accompagnant** (enfant moins de 17 ans)	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par nuit
OPTIQUE	**1 équipement tous les 24 mois sauf changement de correction (12 mois)**
• **Monture adulte**	150 €
• **Monture enfant** (moins de 18 ans)	3 fois la Base de Remboursement Sécurité sociale
• **Verre adulte**	3,5% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par verre ou, si plus favorable 24 fois la Base de Remboursement Sécurité sociale
• **Verre enfant** (moins de 18 ans)	3% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par verre ou, si plus favorable 3 fois la Base de Remboursement Sécurité sociale
• **Lentilles** acceptées par la Sécurité sociale	100% des frais réels moins le remboursement de la Sécurité sociale
• **Lentilles** refusées par la Sécurité sociale	8% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire
MATERNITE	
• **Hospitalisation obstétricale : Séjours et honoraires**	400% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale
• **Chambre Particulière en maternité**	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par jour
• **Forfait naissance**	10% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Doublé en cas de naissances multiples.

Le Plafond Mensuel Sécurité sociale : Il sert de base au calcul de certaines prestations du Régime (optique, cure thermale, etc.). Sa valeur est fixée chaque année par décret (au 1er janvier 2014 : 3 129 €).
Forfait Journalier Hospitalier : Montant retenu au 1er janvier 2014 : 18 € par jour pour une hospitalisation médicale ou chirurgicale / 13,50 € pour une hospitalisation psychiatrique

ME
PM

Article 9.4. ***Avenant n°1 du 29 septembre 2017 de l'accord collectif de Groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel du 30 juin 2014***

Avenant n°1 à l'Accord collectif de groupe instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais de santé pour l'ensemble du personnel

ENTRE LES SOUSSIGNES

Le Groupe CARREFOUR constitué des entreprises listées à l'annexe n°1 ci-jointe, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France par intérim, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, «conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail, lesquelles constituent le Groupe Carrefour France au sens du présent accord.

d'une part,

ET

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe ci-dessous désignées prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail et par ailleurs Délégués Syndicaux de Groupe :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Sylvain MACE dûment mandaté,
- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARAUT, dûment mandaté,
- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Monsieur Philippe ALLARD, dûment mandaté,
- la FGTA/FO, représentée par Madame Jacqueline POITOU, dûment mandatée.

d'autre part.

Préambule

Conformément aux dispositions de l'Accord instituant une garantie complémentaire de frais de santé du 30 juin 2014 (« l'Accord »), les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France et la Direction se sont réunies afin d'étudier les modifications à apporter au régime tel(s) que proposées par la Commission Nationale Unique Paritaire de suivi des régimes de Santé – Prévoyance du Groupe Carrefour (« Commission Prévoyance ») instituée à cet effet par ledit Accord.

1/8

En effet, les dernières évolutions législatives et réglementaires, qui ont d'une part généralisé les couvertures santé *(Loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013)* et d'autre part modifier le contenu du cahier des charges du contrat responsable avec l'obligation de se mettre en conformité au plus tard le 1er janvier 2018 *(Loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 modifiée par Loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014)* amènent à modifier les garanties du régime pour les mettre en conformité avec ces dernières évolutions.
Par ailleurs, les travaux de la Commission Prévoyance ont mis en évidence les résultats positifs du régime.
En conséquence, les parties se sont réunies afin d'apporter ces modifications proposées par ladite Commission.
Enfin, conformément aux dispositions de l'Accord, les parties rappellent que cette Commission analysera l'évolution du régime suite aux changements apportés par le présent avenant pour soumettre d'éventuelles modifications aux parties signataires.

Article 1

Objet

Cet avenant a pour objet de modifier l'article 4 de l'Accord concernant les cotisations, et l'article 5 concernant les garanties.

Les autres dispositions de l'Accord restent inchangées sous réserve d'application directe des dispositions législatives intervenues depuis sa signature (notamment les dispositions relatives aux dispenses d'affiliation).
Par ailleurs, la liste des sociétés constituant le champ d'application de l'Accord est mise à jour pour tenir compte des mouvements de sociétés au sein du Groupe.

Article 2

Cotisations

Les cotisations servant au financement de la convention d'assurance de remboursement de frais de santé s'élèvent à un montant correspondant à 3,35% du plafond mensuel de la sécurité sociale. Un taux d'appel avait forfaitaire été fixé à 3,22% du même plafond à la date d'effet de l'Accord.

Conformément à l'article 4.2 de l'Accord, les parties ont convenu, sur proposition de l'organisme assureur, et compte tenu des travaux de la Commission Prévoyance, d'adopter un taux d'appel minoré. Cette cotisation sera appelée à hauteur de 3,10 % du même plafond à compter du 1er janvier 2018.

Par ailleurs, compte tenu des excédents constitués par le régime, les cotisations des mois de novembre et décembre 2017 ne seront pas appelées.

Les autres dispositions concernant les cotisations restent inchangées.

Article 3

Garanties

Les garanties mises en oeuvre par l'organisme assureur dans le cadre de l'Accord sont mises en conformité avec les dernières évolutions législatives et réglementaires telles qu'issues des articles L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité Sociale, à compter du 1er novembre 2017.

Article 4

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.
Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'accord.
Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des entreprises auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet avenant sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

A Massy, le 29 septembre 2017

Pour le groupe Carrefour France, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Carrefour France par intérim.

Pour les organisations syndicales représentatives :

- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Sylvain MACE dûment mandaté,

- le SNEC / CFE-CGC Agro, représenté par Monsieur Thierry FARGUT, dûment mandaté,

- la Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services CGT, représentée par Monsieur Philippe ALLARD, dûment mandaté,

- la FGTA/FO, représentée par Madame Jacqueline POITOU, dûment mandatée.

Annexes :

1. **Liste des sociétés adhérentes**
2. **A titre informatif :** Résumé des garanties

Annexe 2 : Résumé des garanties Frais médicaux au 1er novembre 2017

Les prestations ci-après définies s'entendent pour tous les soins pris en charge par la Sécurité sociale, sauf stipulations contraires, dans la limite des frais réels exposés.
Le remboursement est dans tous les cas effectué en fonction de la nomenclature Sécurité sociale et, conformément à la bonne utilisation de cette nomenclature.
Ces garanties couvrent le salarié et ses ayants droit tels que définis dans le contrat d'adhésion auprès de l'APGIS.

NATURE DE L'ACTE	LIBELLE DES PRESTATIONS	
	Praticiens CAS / OPTAM ou OPTAM-CO*	Praticiens Non CAS / Non OPTAM ou Non OPTAM-CO*
GENERALISTES : CONSULTATIONS – VISITES Conventionné ou non	100% du Ticket Modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
SPECIALISTES : CONSULTATIONS – VISITES Conventionné ou non	100% du Ticket Modérateur + 170% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
ACTES TECHNIQUES	100% du Ticket Modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
RADIOLOGIE	100% du Ticket Modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
ANALYSES – AUXILIAIRES MEDICAUX	300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	
DEPLACEMENTS – MAJORATIONS	100% du Ticket Modérateur	
PACK CONSULTATIONS non remboursées par la Sécurité sociale : Ostéopathie, chiropraxie, diététicien, acupuncture, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens, homéopathie, pédicure.	30 € par consultation. Garantie limitée à 3 consultations par an et par bénéficiaire	
OSTEODENSITOMETRIE non remboursée par la Sécurité sociale	40 € par consultation.	
PHARMACIE	100% du Ticket Modérateur	
APPAREILLAGES – ORTHOPEDIE – PROTHESES AUDITIVES – PROTHESES MEDICALES AUTRES QUE PROTHESES DENTAIRES	600% de la Base de Remboursement Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale	
TRANSPORT avec ou sans hospitalisation	100% du Ticket Modérateur	
CURES THERMALES remboursées par la Sécurité sociale	Indemnité forfaitaire égale à 5% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants	

Avenant n°1 - Accord de groupe Carrefour France – Frais de santé -ensemble du personnel – sept 2017

NATURE DE L'ACTE	LIBELLE DES PRESTATIONS	
SOINS DENTAIRES remboursés par la Sécurité sociale **PROTHESES DENTAIRES** remboursées ou non par la Sécurité sociale et inscrites à la nomenclature Sécurité sociale **ORTHODONTIE** remboursée ou non par la Sécurité sociale	• 100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale + • 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale	
Prothèses non remboursées Sécurité sociale : Sont concernées uniquement les couronnes sur dent vivante Limitation à 6 semestres pour l'orthodontie non remboursée Sécurité sociale	Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	
IMPLANT DENTAIRE	300 € par implant. Garantie limitée à 2 implants par an et par bénéficiaire.	
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE OU OBSTETRICALE **Conventionné ou non conventionné**	**Praticiens CAS / OPTAM ou OPTAM-CO***	**Praticiens Non CAS / Non OPTAM ou Non OPTAM-CO***
• **Honoraires**	100% du Ticket Modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	100% du Ticket Modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale
• **Frais de séjour**	100% du Ticket Modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	
• **Forfait journalier hospitalier**	100% du forfait en vigueur	
• **Chambre Particulière**	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par jour	
• **Frais d'accompagnant** (enfant moins de 17 ans)	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par nuit	
OPTIQUE	Adulte et enfant de 18 ans et plus : 1 équipement tous les 24 mois sauf changement de correction (12 mois). Cette limitation s'entend à partir de la date du dernier équipement d'optique remboursé par l'APGIS.	
• **Monture adulte et enfant de 18 ans et plus**	150 €	
• **Monture enfant (moins de 18 ans)**	300% de la Base de Remboursement de la Sécurité sociale	
• **Verre**	Voir grille optique	
• **Lentilles acceptées par la Sécurité sociale**	100% des frais réels moins le remboursement de la Sécurité sociale	
• **Lentilles refusées par la Sécurité sociale**	8% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire	
MATERNITE • **Forfait naissance (1)**	10% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Doublé en cas de naissances multiples.	

(1) Cette indemnité sert à compenser de manière forfaitaire, les frais médicaux exposés durant la maternité (dépassements sur consultations pré ou post natales obligatoires, etc ...). Aucun autre remboursement complémentaire n'est effectué durant la période de maternité du fait de la prise à 100% de la base de remboursement par le Régime Obligatoire.

6/8

* : **CAS** : Contrat d'Accès aux Soins
OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique

Le CAS, l'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou libéraux du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM, à l'OPTAM-CO ou au CAS, consultez le site de la sécurité sociale sur http://annuairesante.ameli.fr/

Base de Remboursement de la Sécurité sociale : Base retenue par la Sécurité sociale pour la tarification et le remboursement des actes.

Ticket Modérateur : Il est égal à la différence entre le tarif retenu par la Sécurité sociale et le remboursement effectué par cet organisme.

Plafond Mensuel Sécurité sociale : Valeur 2017 : 3 269 €

GRILLE OPTIQUE

Remboursement par verre en complément de la Sécurité sociale	ADULTE et ENFANT de 18 ans et plus	ENFANT de moins de 18 ans
Verre uni-focal de sphère inférieure ou égale à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	115 €	100 €
Verre uni-focal de sphère supérieure à 6 ou cylindre supérieur à 4	125 €	110 €
Verre multifocal ou progressif sans cylindre de sphère inférieure ou égale à 4	180 €	120 €
Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindre de sphère inférieure ou égale à 6	250 €	130 €
Autre verre multifocal ou progressif	350 €	200 €

Précisions sur les Garanties

Les Garanties définies par le Contrat se conforment au cahier des charges des Contrats dits "responsables" tel que défini au titre 7 du livre VIII du Code de la Sécurité sociale et les dispositions y afférent.
Le Régime prend en charge, à hauteur du ticket modérateur, tous les actes de prévention de la liste des actions considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique et fixées par l'arrêté du 8 juin 2006 (publié au Journal Officiel du 18 juin 2006).

Les remboursements indiqués au Tableau des Garanties peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration de manière à respecter les minima ou les maxima prévus dans le cadre du contrat responsable (article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale).
Lorsque les Garanties, en secteur non conventionné, sont exprimées en fonction de la Base de Remboursement ou des prestations du Régime Obligatoire, l'institution applique le tarif d'autorité de cet organisme.
Pour les actes non pris en charge par le Régime Obligatoire, la Base de remboursement est reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenue le Régime Obligatoire s'il était intervenu.

- **PACK CONSULTATIONS**
  Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés par le Ministère de la Santé, dans sa spécialité et disposant d'un numéro de SIRET.

- **IMPLANT DENTAIRE**
  Cette Garantie comprend le pilier implantaire et l'implant. Pour chaque implant dentaire, il n'est effectué qu'un seul remboursement forfaitaire même si les soins sont réalisés sur deux années civiles.

Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste "Prothèses dentaires".

- **OPTIQUE**

En cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue ou pour un bénéficiaire mineur, le délai de 2 ans prévu dans le tableau de Garantie n'est pas appliqué et est réduit à 1 an.

La prise en charge des frais d'optique est effectuée dans le cadre des dispositions du « contrat responsable » [article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et ses décrets d'application] et celles du « panier de soin » décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 en application de l'article L.911-7 du Code de la Sécurité sociale.

Ci-dessous sont reproduites, pour information, les dispositions légales et réglementaires applicables au « contrat responsable » :

	LA PRESTATION NE PEUT PAS	
LUNETTES COMPORTANT :	ETRE INFERIEURE A :	EXCEDER : (plafond de remboursement de la monture de 150 euros maximum inclus)
2 verres simples	100 €	470 €
1 verre simple et 1 verre complexe	150 €	610 €
2 verres complexes	200 €	750 €
1 verre simple et 1 verre hyper complexe	150 €	660 €
1 verre complexe et 1 verre hyper complexe	200 €	800 €
2 verres hyper complexes	200 €	850 €

On entend par :

- Verres simples : les verres simples foyer avec une sphère comprise entre -6 et +6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,
- Verres complexes : les verres simples foyer avec une sphère supérieure -6 ou +6 ou un cylindre supérieur à +4 et verres multifocaux ou progressifs,
- Verres hyper complexes : les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone -8 à +8 ou verres multifocaux ou progressifs sphérique hors zone -4 à +4.

- **MATERNITE**

Le forfait est réglé en remboursement des dépenses occasionnées par la naissance d'un ou de plusieurs enfants, sur présentation de l'extrait d'acte de naissance du ou des enfants.

TITRE 10 DROIT SYNDICAL & INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 10.1. Accord sur l'exercice du droit syndical au sein de la Société CSF du 5 juin 2019

Article 10.1.1. L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIETE CSF

10.1.1.1. MANDATS SYNDICAUX ET PERIMETRES DE DESIGNATION

Différents mandats de délégués syndicaux peuvent exister au sein de la Société CSF, dont le périmètre est le suivant :

- Un Délégué Syndical Central (DSC) peut être désigné au niveau de la Société CSF par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau de la Société CSF ;
- Cinq Délégués Syndicaux Nationaux (DSN) peuvent être désignés au niveau de la Société CSF par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau de la Société CSF ;
- Un voire plusieurs Délégués Syndicaux d'Etablissement (DS) peuvent être désignés au niveau de chaque établissement distinct défini comme tel pour la mise en place des CSE d'Etablissement par chaque Organisation Syndicale reconnue Représentative au niveau dudit établissement distinct.

Il est convenu entre les Parties que l'établissement distinct pour la désignation des Délégués Syndicaux d'Etablissement est le regroupement de sites tel qu'il est défini pour les CSE d'Etablissement à l'article 1.1 de l'article II « Mise en place des CSE » de l'accord sur la mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSE d'Etablissement) et du Comité Social et Economique Central (CSE Central) au sein de la Société CSF du 5 juin 2019, dont les dispositions sont rappelées ci-après :

« L'établissement distinct pour la mise en place des CSE d'Etablissement se situe au niveau de la Direction Opérationnelle.

Ainsi, et afin de garantir le bon fonctionnement et l'efficacité des CSE d'Etablissement, il sera constitué 7 « regroupements » de sites (magasins et sièges des Directions Opérationnelles) et un regroupement pour les sites sur lesquels travaillent les salariés des fonctions support, au National, de la Société.

Les principes pris en compte pour la définition des périmètres des comités sont les suivants :

- le rattachement opérationnel et commercial ;
- le périmètre géographique ;
- la taille des magasins ;
- les réseaux de transport en commun et les axes routiers.

Il a donc été défini des établissements qui regroupent plusieurs départements. Toutefois, afin de garantir une cohérence optimale de communauté d'intérêts collectifs de salariés, il a été privilégié le rattachement opérationnel et commercial dans le cas particulier des départements frontaliers, notamment entre zones commerciales.

Direction Opérationnelle/Siège National	CSE d'Etablissement	Départements concernés	Rattachements particuliers
Direction Opérationnelle NORD ET EST Site Aire sur la Lys	CSE NORD ET EST	*02, 08, 52, 54, 55, 57, 59, 62, 67, 68, 70, 80, 88, 90*	- *Grandvilliers St Fus (60)* - *Longueil Annel (60)*
Direction Opérationnelle ILE DE FRANCE Site Evry	CSE ILE DE FRANCE	*51, 60, 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95*	
Direction Opérationnelle CENTRE Site Le Subdray	CSE CENTRE	*03, 10, 15, 17, 18, 23, 28, 36, 37, 41, 45, 49, 58, 63, 72, 79, 86, 87, 89*	- *Bray sur Seine (77)* - *Saint Pierre-lès-Némours (77)* - *Brioude (43)*
Direction Opérationnelle RHONE ALPES Site Lagnieu	CSE RHONE ALPES	*01, 21, 25, 38, 39, 42, 43, 69, 71, 73, 74*	- *Ambert (63)*
Direction Opérationnelle SUD EST Site Salon de Provence	CSE SUD EST	*2A, 2B, 04, 05, 06, 07, 13, 26, 30, 34, 48, 83, 84*	
Direction Opérationnelle OUEST	CSE OUEST	*14, 22, 27, 29, 35, 44, 50, 53, 56, 61, 76, 85*	
Direction Opérationnelle SUD OUEST Site de Toulouse	CSE SUD OUEST	*09, 11, 12, 16, 19, 24, 31, 32, 33, 40, 46, 47, 64, 65, 66, 81, 82*	
Siège National Site de Massy	CSE SIEGE NATIONAL		

La liste actuelle (au 30 avril 2019) des magasins et sièges de la Société CSF rattachés aux établissements tels que définis ci-dessus est annexée (annexe 1) à l'accord sur la mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSE d'Etablissement) et du Comité Social et Economique Central (CSE Central) au sein de la Société CSF.

Les Parties conviennent expressément qu'en cas d'acquisition ou de création par la Société CSF de nouveaux magasins entrant dans le périmètre de la Société CSF, le rattachement de ces magasins à un des sept CSE d'Etablissement s'effectuera selon leur localisation géographique.

Les établissements ainsi définis serviront de cadre à la mise en place des CSE d'Etablissement, des CSSCT d'Etablissement et à la désignation des Délégués Syndicaux d'Etablissement. »

Le nombre de Délégués Syndicaux d'Etablissement que chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner dans chacun des établissements distincts où elle est reconnue représentative est le suivant :

Effectif établissement	**Etablissements distincts concernés**	**Nombre légal de DS par établissement**	**Nombre conventionnel de DS par établissement**	**Nombre total de DS par établissement**
De 50 à 999,99	Siège National	1	1	**2**
De 1 000 à 1 999,99	Sud Ouest	2	2	**4**
De 2 000 à 3 999,99	Sud-Est	3	3	**6**
De 2 000 à 3 999,99	Centre	3	4	**7**
De 2 000 à 3 999,99	Ouest Rhône Alpes	3	5	**8**
Nord et Est		3	6	**9**
Ile de France		4	9	**13**

Il est expressément prévu que le nombre de Délégués Syndicaux d'Etablissement que chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner dans chacun des établissements distincts où elle est reconnue représentative est figé à la date de signature du présent accord, peu importe l'éventuelle variation des effectifs de l'établissement (à la hausse ou à la baisse).

Les parties indiquent que le nombre de Délégués Syndicaux que chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner dans :

- l'établissement distinct Nord et Est, est lié à la volumétrie de ses effectifs et à la spécificité géographique de cet établissement et notamment au fait que cet établissement est géographiquement très étendu ;

- l'établissement distinct Ile de France, est lié à la volumétrie de ses effectifs.

10.1.1.2. FONCTIONNEMENT DES GROUPES DE NEGOCIATION NATIONALE

10.1.1.2.1. COMPOSITION

Le groupe de négociation nationale sera composé pour chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF, du DSC et de 3 membres maximum choisis par le DSC parmi les Délégués Syndicaux de la Société CSF (DS ou DSN) et parmi les Représentants Syndicaux auprès des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement de la Société CSF.

Le DSC sera convoqué à toutes les réunions de négociations nationales. A ce titre, il représentera son Organisation syndicale au niveau national auprès de la Direction de la Société CSF.

Pour chaque réunion de négociation, notamment en fonction des sujets abordés, le DSC pourra modifier la composition de sa délégation de négociation à son gré.

De même, en cas d'indisponibilité, le DSC pourra désigner un représentant parmi les DSN pour le remplacer au sein de sa délégation de négociation.

Il lui appartient néanmoins de faire le nécessaire pour que son remplaçant soit mandaté expressément avec tous les pouvoirs nécessaires à son remplacement, et d'en informer, sauf circonstances exceptionnelles, préalablement la Direction des Ressources Humaines Nationale de CSF.

10.1.1.2.2. REUNIONS PREPARATOIRES AUX REUNIONS DE NEGOCIATIONS NATIONALES

Une réunion préparatoire d'une journée aura lieu avant chaque réunion de négociation de manière à permettre aux membres de la délégation de négociation nationale de se rencontrer pour préparer la négociation. Les frais d'hébergement ne seront pris en charge que pour la nuit précédent la réunion plénière.

Chaque année, la délégation de négociation nationale pourra être complétée de deux Délégués Syndicaux supplémentaires lors de deux réunions préparatoires ou au choix de l'Organisation Syndicale Représentative de quatre Délégués Syndicaux supplémentaires lors d'une réunion préparatoire. Les frais de déplacement et de repas seront pris en charge selon les règles prévues par le présent accord.

Les réunions de négociation se tiendront sur une journée entière. La réunion préparatoire se tiendra la veille.

Si, à titre exceptionnel, une réunion de négociation avait lieu sur une demi-journée, dans ce cas la réunion plénière aurait lieu le matin et la réunion préparatoire la veille.

En cas de réunions successives, la réunion préparatoire aura lieu à un autre moment, choisi par chaque Organisation Syndicale Représentative.

Le temps consacré par les membres de la délégation de négociation nationale à ces réunions préparatoires sera payé comme du temps de travail.

L'organisation matérielle des réunions préparatoires et leur prise en charge incombent à chaque Organisation Syndicale Représentative.

La réservation et la prise en charge de la salle pour les réunions plénières seront assurées par la Direction.

10.1.1.3. MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES SALARIES CSF APPARTENANT A DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

10.1.1.3.1. REPAS, HOTEL, DEPLACEMENT

Conformément aux pratiques de l'entreprise en matière de politique voyages, il est précisé notamment les dispositions suivantes :

- Repas

Lorsqu'un repas est nécessaire compte tenu des horaires de la réunion, le jour de la négociation, celui-ci sera pris en commun et organisé par la Direction qui en assumera les frais.

Dans ces conditions, il ne sera pas donné lieu au remboursement de frais de repas pris en dehors de ce cadre.

- Hôtel

Lorsque l'horaire de début de réunion et le temps de trajet le justifient, le DSC et les membres de la délégation de négociation nationale pourront demander, en respectant le délai de réponse imparti, à la Direction des Ressources Humaines Nationale de CSF, la réservation d'une chambre d'hôtel qui inclut le petit déjeuner pour la nuit précédant la réunion plénière. Dans ces conditions, le repas de la veille au soir sera pris en charge dans les conditions prévues ci-après.

Si un membre de la délégation de négociation devait être amené à effectuer directement la réservation d'une chambre d'hôtel ou à prendre un repas en dehors du cadre des repas organisés par la Direction, la veille de la réunion de négociation, ces frais seront remboursés sur présentation d'un justificatif des frais engagés, soit à ce jour :

- Pour l'Ile de France et les grandes métropoles (Marseille, Lyon, Toulouse, Nice, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Lille, Sophia Antipolis) : 110 euros par nuit pour une chambre d'hôtel, 13 euros pour un petit déjeuner et 25 euros par repas.

- Pour la Province : 90 euros par nuit pour une chambre d'hôtel, 13 euros pour un petit déjeuner et 22 euros par repas.

- Pour la réunion annuelle des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société CSF, un remboursement spécifique sera fait conformément à ce qui a été défini dans l'article I.3.8 du présent accord.

- Déplacement

Lorsque le trajet est inférieur à 200 kms (aller-retour), il est possible de se déplacer par le biais de son véhicule personnel. La police d'assurance de la Société couvre ces déplacements.

Au-delà de 200 kms (aller-retour), la location d'une voiture auprès du loueur référencé par l'entreprise est obligatoire, sauf accord exprès de la Direction.

Lorsque le temps de trajet aller ou retour par le train est supérieur à 3 heures, les membres du groupe de négociation nationale (ainsi que les membres du CSE Central) seront autorisés à se déplacer en avion (classe économique).

Sur présentation d'un justificatif des frais engagés par avance (exemple : billets de train), il pourra être procédé à un remboursement anticipé des frais (la réalité de la dépense devant être justifiée a posteriori).

D'une façon générale, l'annulation éventuelle d'une réservation (hôtel, transport…) doit être signalée à la Direction. Les frais de non présentation restent à la charge du collaborateur, sauf cas de force majeure.

Afin d'éviter aux DSC, aux DSN et aux membres du CSE Central d'avoir à utiliser leur carte bancaire personnelle lors des locations de véhicules, ceux qui en feront la demande pourront se voir attribuer une carte bancaire de la Société. La carte affaires pourra être délivrée conformément aux règles prévues par la procédure voyages applicable au sein de la Société CSF.

Chaque titulaire d'un mandat électif ou désignatif pourra bénéficier d'un abonnement national SNCF ou Air France, après la réalisation d'une étude par la Direction visant à s'assurer de l'intérêt économique de l'abonnement, prenant en compte, notamment la localisation et la fréquence des déplacements. Un bilan relatif à cet abonnement sera fait chaque fin d'année par la Direction, afin qu'elle décide du maintien ou non de l'abonnement pour l'année à venir.

Les frais d'adhésion liés à ces abonnements seront pris en charge par la Direction.

Lorsque le temps de déplacement aller ou retour dépasse une durée de 3 heures, l'abonnement national SNCF peut être en 1ère classe.

Les éventuels frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des membres du CSE Central et des RS au CSE Central seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles fixées au présent article.

10.1.1.3.2. AVANCE PERMANENTE

Afin de faciliter le paiement des frais de déplacements, la Société attribuera une avance.

Cette avance forfaitaire et unique pour la durée du mandat s'élève à :
- 800 € pour chaque DSC, DSN ;
- 300 € pour les membres du CSE Central ;
- 200 € pour les membres des CSE d'Etablissement et les Délégués Syndicaux qui en feront la demande auprès de la Direction.

Il est expressément convenu que ce dispositif ne remet pas en cause l'obligation pour les bénéficiaires de cette avance de justifier de frais engagés qui seront remboursés selon les procédures en vigueur dans l'entreprise.

Les bénéficiaires de cette avance permanente s'engagent à justifier l'ensemble des frais engagés.

En cas de perte du mandat, cette avance sera régularisée sur la paie du mois suivant la perte de mandat, ou du dernier bulletin de paie en cas de départ de l'entreprise dès lors que les remboursements en cours ont été régularisés.

En cas de perte de mandat uniquement, sur demande du salarié, la reprise de l'avance pourra être échelonnée sur trois mois et ainsi reprise par parts égales sur les trois bulletins de salaire suivant la perte du mandat.

10.1.1.3.3. BUDGET DE CONTRIBUTION A LA CONCERTATION SOCIALE

Un budget forfaitaire est attribué à chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise.

Ce budget est versé aux Fédérations Nationales des Organisations Syndicales Représentatives ou aux Syndicats Nationaux, le cas échéant.

Le versement de cette dotation s'opère sous la forme d'un virement bancaire mensuel de 2500 euros au plus tard le 15 de chaque mois. Cette somme comprend un forfait destiné à prendre en charge les communications de téléphone portable des DSC et DSN.

Cette dotation forfaitaire et mensuelle est utilisée par chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF pour faire face aux éventuelles dépenses dont la prise en charge ne serait pas prévue par le présent accord.

10.1.1.3.4. TRANSMISSION DE DOCUMENTS

Afin de permettre à chaque délégation de négociation nationale de préparer au mieux les réunions plénières de négociation, des documents préparatoires, à chaque fois que cela est possible, seront préalablement transmis aux DSC. Ces documents seront transmis aux DSC, par mail, par la Direction des Ressources Humaines dès qu'ils seront finalisés.

10.1.1.3.5. CREDITS D'HEURES SPECIFIQUES

Il est alloué à chaque DSC et DSN un crédit supplémentaire de 20 heures mensuelles, qui s'ajoute aux crédits légaux et conventionnels dont ils peuvent bénéficier au titre d'autres mandats électifs ou désignatifs.

En outre, il est maintenu le principe de l'attribution à chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF d'un crédit d'heures spécifique et global, de 90 heures par mois.

Ce crédit d'heures de 90 heures par mois est distinct des heures passées aux réunions de négociation à l'initiative de la Direction, du crédit d'heures de délégation de chaque DS et rémunérées comme du temps de travail.

Ce crédit pourra notamment être utilisé afin de permettre le déplacement des représentants du personnel les plus éloignés conviés à la réunion annuelle de leur Organisation Syndicale (prévue à l'article I.3.8 du présent accord).

Ce crédit d'heures peut être réparti par le DSC entre les DSN, les DS, et les RS, de la même Organisation Syndicale Représentative.

Ces heures sont présumées être utilisées conformément à leur objet.

Ce crédit d'heures spécifique ne pourra être dépassé ; il devra être utilisé conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise et dans le cadre des missions du bénéficiaire. Il pourra être reporté sur 2 mois, sous réserve de l'envoi mensuel par le DSC de la répartition du crédit d'heures indiquant le solde à reporter à la Direction des Ressources Humaines.

Le DSC adresse lors de la première semaine de chaque mois à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF, le document « Gestion du crédit d'heures spécifique – État mensuel » (concernant le mois écoulé) annexé au présent accord (Annexe 1) ou tout autre éventuel support de suivi ayant le même objet qui serait mis en place par la Direction. La Direction se chargera de le transmettre aux Directions des Ressources Humaines des Directions Opérationnelles.
De même, un document de suivi des heures de délégation (Annexe 2) ou tout autre éventuel support de suivi ayant le même objet qui serait mis en place par la Direction, doit être transmis de façon mensuelle au supérieur hiérarchique auquel le salarié est rattaché.

Ce document ne constitue pas un moyen de contrôle de l'activité syndicale ou de l'activité du représentant du personnel. Il doit permettre d'une part, aux titulaires d'un mandat d'exercer totalement leurs prérogatives et, d'autre part, à la Direction d'assurer la gestion administrative des heures de délégation et en particulier, d'en garantir le paiement.

Ce document de suivi des heures de délégation doit ainsi être rempli par les salariés détenant un mandat et devant s'absenter dans le cadre de l'utilisation de ses heures de délégation. Chaque mois l'intéressé complète son document de suivi en précisant les heures réellement prises, pour chaque mandat, et le remet à son supérieur hiérarchique.

10.1.1.3.6. MOYENS INFORMATIQUES

Dans le cadre du présent accord, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF se verra dotée d'un budget lui permettant d'acheter directement du matériel informatique pour chaque DSC et DSN, dans les conditions détaillées ci-après.

A cette fin, le budget octroyé à chaque Organisation Syndicale Représentative, pour l'achat du matériel informatique de son DSC et de ses DSN est de 1000 euros maximum (sur présentation de justificatifs) pour :

- l'achat d'un ordinateur, garantie extensible de 3 ans et pack office compris. En cas de non souscription de l'extension de garantie de 3 ans, la Direction ne prendra pas en charge les frais de réparation et ne procédera pas au remplacement du matériel en cas de dysfonctionnement qui aurait pu être couvert par l'extension de garantie. Les ordinateurs devront impérativement disposer d'antivirus. Cet ordinateur ne sera pas doté d'un accès au réseau global de Carrefour ;

- et pour l'achat d'une imprimante multifonctions (imprimante-scanner), avec une connexion WIFI et pour l'achat d'une cartouche d'encre de rechange.

Le matériel remis postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord pourra être renouvelé à la demande du DSC tous les 4 ans. Il est toutefois précisé que pour les DSC ou DSN appartenant à une même Organisation Syndicale qui se seraient déjà vus rembourser un ordinateur et une imprimante dans les conditions visées ci-dessus dans les 4 années précédant la mise en œuvre du présent accord, il ne pourra leur être accordé le budget prévu au présent article qu'une fois la période de 4 ans visée ci-dessus écoulée.

En cas de perte de mandat, l'ancien DSN ou l'ancien DSC remettra l'ordinateur, l'imprimante multifonctions au nouveau DSN ou DSC lui succédant, appartenant à son Organisation Syndicale.

En cas de perte ou de vol du matériel, la Direction ne prendra pas en charge le renouvellement dudit matériel.

Le coût de l'abonnement à internet sera pris en charge par l'entreprise dans la limite de 35 euros par mois par DSC et DSN (carte 4G ou abonnement Internet « classique ») sur présentation d'un justificatif.

Tout autre consommable (cartouches d'encre supplémentaires, papiers…) – autre que ceux prévus ci-dessus – ainsi que la maintenance ne seront pas pris en charge par la Direction.

10.1.1.3.7. ASSISTANCE DES SALARIES DANS LE CADRE D'UNE PROCEDURE DE LICENCIEMENT OU DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

L'ensemble des frais de déplacement et des frais de repas occasionnés par la mission d'assistance de la part d'un DSC ou d'un DSN, vis-à-vis d'un salarié dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement ou d'un entretien dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle individuelle, sera intégralement remboursé sur présentation de justificatifs et selon les modalités prévues à l'article I.3.1 du présent accord.

L'ensemble des frais de déplacement et des frais de repas occasionnés par la mission d'assistance de la part d'un Délégué Syndical ou d'un Représentant Syndical aux Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement vis-à-vis d'un salarié dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement ou d'un entretien dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle individuelle, sera intégralement remboursé sur présentation de justificatifs et selon les modalités prévues à l'article I.3.1 du présent accord.

Le salarié de l'entreprise assistant un autre salarié de l'entreprise dans le cadre d'une convocation à un entretien préalable à une procédure de licenciement ou d'un entretien dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle individuelle sera remboursé de ses frais de transport exposés à cet effet.

Le déplacement intervenant dans le cadre de l'article I.3.7 du présent accord s'effectuera dans le respect de la procédure voyage applicable au sein de l'entreprise.

10.1.1.3.8. REUNION ANNUELLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DE LA SOCIETE CSF

Une fois par an, le Délégué Syndical Central, les Délégués Syndicaux Nationaux, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux au Comité Social et Economique Central et aux Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement de la Société CSF, de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la Société CSF pourront se réunir trois journées consécutives incluant les temps de déplacement.
Les modalités d'organisation (telles que la réservation de la salle, des repas et éventuellement de l'hébergement, les convocations) seront prises en charge par les Organisations Syndicales Représentatives.

La Direction prendra en charge les frais de déplacement sur présentation de justificatifs et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ainsi que les frais de restauration pour quatre repas et deux nuits d'hébergement qui seront remboursés dans la limite d'un forfait de 350 € par personne.

La Direction participera à la location d'une salle de réunion dans la limite de 400 € par jour (soit 1 200 € pour les trois journées consécutives de réunion annuelle) par Organisation Syndicale Représentative, par an, sur présentation de justificatifs.

Il est toutefois convenu qu'une Organisation Syndicale Représentative qui ne louerait pas de salle pour l'organisation de la réunion annuelle ou qui louerait une salle à un tarif inférieur à celui prévu au présent article (400 € par jour ou 1 200 € pour les trois journées consécutives de réunion annuelle), pourra bénéficier du budget dédié à la salle prévu au présent article ou d'une partie de ce budget qui n'aurait pas été intégralement utilisée. Cette somme lui serait alors versée, sous réserve de la transmission de justificatifs de dépenses réellement engagées pour l'organisation de la réunion annuelle, qui ne seraient pas déjà couvertes par le forfait de 350 € par personne visé ci-dessus et dans la limite du budget correspondant à la location de la salle qui n'aurait pas été utilisé.

Le temps passé à cette réunion syndicale, y compris les temps de déplacement, sera payé comme temps de travail pour les participants définis ci-dessus et ayant effectivement participé à la réunion et ce, dans la limite de 21 heures maximum pour les 3 journées, comprenant les temps de déplacement et de réunion.

A cette fin, une feuille d'émargement des membres présents devra être transmise par le Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au plus tard 7 jours calendaires suivant la date de la réunion.

Afin de ne pas perturber l'organisation des magasins et des services, chaque Délégué Syndical Central CSF devra communiquer, par écrit (courrier ou e-mail), à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au moins 15 jours avant la réunion :

- *la date de la réunion,*
- *le lieu de la réunion.*

10.1.1.3.9. REUNION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU SEIN DE LA SOCIETE CSF FAISANT SUITE AUX ELECTIONS DES MEMBRES DES CSE D'ETABLISSEMENT

Après chaque élection des membres des CSE d'Etablissement, dans la limite d'une fois tous les quatre ans, le Délégué Syndical Central, les Délégués Syndicaux Nationaux, les Délégués Syndicaux et les Représentants Syndicaux au Comité Social et Economique Central et aux Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement de la Société CSF, de chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société CSF pourront se réunir une journée, dans les six mois suivant le 1er tour du scrutin.
Pour les élections des membres des CSE d'Etablissement devant se dérouler sur 2019, cette réunion devra être organisée sur le 1er semestre de l'année 2020.
Il est expressément prévu que cette réunion ne pourra se dérouler qu'après chaque cycle électoral d'une durée de quatre ans au sein de la Société CSF. Les éventuelles élections partielles n'ouvrent donc pas le droit à la tenue et à la prise en charge de la réunion prévue au présent article. De même en cas d'éventuelle décision de justice annulant des élections des CSE d'Etablissement et d'organisation de nouveaux scrutins y faisant suite, les Organisations Syndicales Représentatives n'auront pas la possibilité d'organiser de nouvelle réunion dans les conditions prévues au présent article.
Les modalités d'organisation (telles que la réservation de la salle, des repas et éventuellement de l'hébergement, les convocations) seront prises en charge par les Organisations Syndicales Représentatives.

La Direction prendra en charge :

-les frais de déplacement sur présentation de justificatifs et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
-les frais de restauration pour deux repas qui seront remboursés conformément aux dispositions prévues à l'article I.3.1 du présent accord ;
-la chambre d'hôtel la veille de la réunion, ainsi que le petit déjeuner qui seront remboursés conformément aux dispositions prévues à l'article I.3.1 du présent accord.

La Direction participera à la location de la salle de réunion pour une journée, dans la limite de 400 € par Organisation Syndicale Représentative, sur présentation de justificatifs.

Le temps passé à cette réunion syndicale (dans la limite de 7 heures), et les temps de déplacement pour s'y rendre, seront payés comme temps de travail pour les participants définis ci-dessus et ayant effectivement participé à la réunion.

A cette fin, une feuille d'émargement des membres présents devra être transmise par le Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale représentative à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au plus tard 7 jours calendaires suivant la tenue de la réunion.

Afin de ne pas perturber l'organisation des magasins et des services, chaque Délégué Syndical Central CSF devra communiquer, par écrit (courrier ou e-mail), à la Direction des Ressources Humaines Nationale de la Société CSF au moins 15 jours avant la réunion :

- *la date de la réunion,*
- *le lieu de la réunion.*

10.1.1.3.10. INFORMATION SYNDICALE

Chaque Organisation Syndicale disposera dans chaque magasin et siège d'un panneau destiné à l'affichage des tracts de son organisation. Ces panneaux devront permettre un affichage sur une surface au minimum équivalente à 6 feuilles de format A4, soit 42 cm de largeur pour 90 cm de longueur.

Ces panneaux seront placés sur le lieu de passage des salariés (lieu accessible et dégagé) et les caméras de vidéosurveillance ne seront pas orientées vers les panneaux.

10.1.1.4. REMUNERATION DES TITULAIRES D'UN MANDAT DESIGNATIF ET/OU ELECTIF

Conformément à l'article L.2141-5 du Code du travail, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peut être prise en compte pour arrêter toute décision en matière de rémunération.

Dans ce cadre, l'ensemble des entretiens annuels des salariés titulaires d'un mandat de délégué syndical seront remontés à la Direction des Ressources Humaines.

Il est rappelé que tout salarié de la Société CSF ayant un mandat de DSC ou de DSN, quelque soit son statut (employé, agent de maîtrise ou cadre) peut être dispensé totalement d'activité. Cette dispense totale d'activité sera formalisée par un avenant à son contrat de travail.

10.1.1.4.1. CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE/D'OBJECTIFS DES SALARIES DSC OU DSN DISPENSES D'ACTIVITE (CADRES, AGENTS DE MAITRISE, EC4)

10.1.1.4.1.1 AGENTS DE MATRISE ET CADRES

Les DSC et DSN pourront demander à bénéficier pendant la durée de leur mandat d'une dispense totale d'activité. Cette dispense totale d'activité sera formalisée par un avenant à leur contrat de travail. La Direction s'assurera que les salariés dispensés d'activité bénéficieront de la règlementation relative aux visites médicales.

Dans ce cadre, la dispense totale d'activité des agents de maîtrise et des cadres n'aura pas de conséquence sur la part individuelle variable de la rémunération. Celle-ci sera égale au montant le plus favorable entre la moyenne des primes obtenues les 3 années précédentes ou le montant moyen des primes versé aux autres salariés relevant du même niveau appartenant à la même Direction Régionale Intégrée, pour l'année considérée.

10.1.1.4.1.2 EMPLOYES COMMERCIAUX NIVEAU 4

Les règles décrites ci-dessus s'appliquent également aux Employés Commerciaux niveau 4 pouvant bénéficier d'une prime d'objectifs.

Ainsi, la dispense totale d'activité des Employés Commerciaux niveau 4 titulaires d'un mandat de DSC ou DSN n'aura pas de conséquence sur la part individuelle variable de la rémunération. Celle-ci sera égale à la moyenne des primes obtenues les 3 années précédentes.

10.1.1.4.2. CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE/D'OBJECTIFS DES AUTRES SALARIES TITULAIRES D'UN MANDAT ELECTIF OU DESIGNATIF EXIGEANT UNE DISPONIBILITE REELLE AU MOINS EQUIVALENTE A 50% DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL (CADRES, AGENTS DE MAITRISE, EC4)

10.1.1.4.2.1 AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

Dans un souci d'équité avec les DSC et DSN totalement dispensés d'activité, les salariés titulaires de plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux et exigeant une disponibilité réelle au moins équivalente à 50% de leur temps de travail, en dehors de tout détachement, verront sur l'année considérée leur prime de performance globale divisée en 2 parties et calculée de la façon suivante :

1. Une partie de la prime est calculée en fonction des résultats déterminés après échanges avec le salarié. Cette prime étant calculée sur la base d'objectifs réduits tenant compte de leur durée de présence sur le magasin/siège (durée inférieure à 50% de la durée contractuelle).

En conséquence, le montant de cette partie de la prime ne pourra être supérieur à 50% du montant total maximum de la prime de performance.

2. L'autre partie de la prime est détachée de la performance du salarié sur son poste de travail et correspond sur l'année considérée au montant moyen des primes versé aux autres salariés relevant du même niveau pour l'année considérée.

En conséquence, le montant de cette partie de la prime ne pourra être supérieur à 50% du montant total maximum de la prime de performance.

I0.1.1.4.2.2 EMPLOYES COMMERCIAUX NIVEAU 4

Les règles décrites ci-dessus s'appliquent également aux Employés Commerciaux niveau 4 pouvant bénéficier d'une prime d'objectifs.

10.1.1.4.3. CALCUL DE LA PRIME DE PERFORMANCE/D'OBJECTIFS DES AUTRES SALARIES TITULAIRES D'UN MANDAT ELECTIF OU DESIGNATIF EXIGEANT UNE DISPONIBILITE REELLE INFERIEURE A 50% DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL (CADRES, AGENTS DE MAITRISE, EC4)

La prime est calculée sur la base d'objectifs tenant compte de la durée de présence sur le magasin/siège.

Article 10.2. ***Accord sur la mise en place des Comités Sociaux et Economiques d'établissement (CSE d'établissement) et du Comité Social et Economique Central (CSE Central) au sein de la Société CSF 5 JUIN 2019***

1.1. ARTICLE 10.2.1.OBJET

Le présent accord a pour objet de :

- déterminer au sein de la société CSF :
  - ✓ le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE d'Etablissement, conformément à l'article L.2313-1 et suivants du Code du travail ;
  - ✓ les conditions de fonctionnement et de mise en place du CSE Central ;
  - ✓ les modalités de mise en place des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (« CSSCT » Centrale et d'Etablissement), en application des articles L.2315-41 et L.2316-18 du Code du travail ;
  - ✓ les modalités de mise en place des commissions supplémentaires, en application de l'article L.2315-45 du Code du travail.
- prévoir la mise en place de Représentants de Proximité, et définir leurs attributions, moyens et modalités de désignation ;
- fixer les principales modalités de fonctionnement et les moyens alloués à ces instances représentatives du personnel.

Article 10.2.2. MISE EN PLACE DES CSE

10.2.2.1. LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

10.2.2.1.1. NOTION D'ETABLISSEMENT DISTINCT

Les Parties constatent que l'établissement distinct pour la mise en place des CSE d'Etablissement se situe au niveau de la Direction Opérationnelle.

Ainsi, et afin de garantir le bon fonctionnement et l'efficacité des CSE d'Etablissement, il sera constitué 7 « regroupements » de sites (magasins et sièges des Directions Opérationnelles) et un regroupement pour les sites sur lesquels travaillent les salariés des fonctions support, au National, de la Société.

Les principes pris en compte pour la définition des périmètres des comités sont les suivants :

- le rattachement opérationnel et commercial ;
- le périmètre géographique ;
- la taille des magasins ;
- les réseaux de transport en commun et les axes routiers.

Il a donc été défini des établissements qui regroupent plusieurs départements. Toutefois, afin de garantir une cohérence optimale de communauté d'intérêts collectifs de salariés, il a été privilégié le rattachement opérationnel et commercial dans le cas particulier des départements frontaliers, notamment entre zones commerciales.

Direction Opérationnelle/Siège National	CSE d'Etablissement	Départements concernés	Rattachements particuliers
Direction Opérationnelle NORD ET EST Site Aire sur la Lys	CSE NORD ET EST	*02, 08, 52, 54, 55, 57, 59, 62, 67, 68, 70, 80, 88, 90*	- *Grandvilliers St Fus (60)* - *Longueil Annel (60)*
Direction Opérationnelle ILE DE FRANCE Site Evry	CSE ILE DE FRANCE	*51, 60, 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95*	
Direction Opérationnelle CENTRE Site Le Subdray	CSE CENTRE	*03, 10, 15, 17, 18, 23, 28, 36, 37, 41, 45, 49, 58, 63, 72, 79, 86, 87, 89*	- *Bray sur Seine (77)* - *Saint Pierre-lès-Némours (77)* - *Brioude (43)*
Direction Opérationnelle RHONE ALPES Site Lagnieu	CSE RHONE ALPES	*01, 21, 25, 38, 39, 42, 43, 69, 71, 73, 74*	- *Ambert (63)*
Direction Opérationnelle SUD EST Site Salon de Provence	CSE SUD EST	*2A, 2B, 04, 05, 06, 07, 13, 26, 30, 34, 48, 83, 84*	
Direction Opérationnelle OUEST	CSE OUEST	*14, 22, 27, 29, 35, 44, 50, 53, 56, 61, 76, 85*	
Direction Opérationnelle SUD OUEST Site de Toulouse	CSE SUD OUEST	*09, 11, 12, 16, 19, 24, 31, 32, 33, 40, 46, 47, 64, 65, 66, 81, 82*	
Siège National Site de Massy	CSE SIEGE NATIONAL		

La liste actuelle des magasins et sièges de la Société CSF rattachés aux établissements tels que définis ci-dessus est annexée au présent accord (annexe 1).

Les Parties conviennent expressément qu'en cas d'acquisition ou de création par la société CSF de nouveaux magasins entrant dans le périmètre de la société CSF, le rattachement de ces magasins à un des sept CSE d'Etablissement s'effectuera selon leur localisation géographique.

Les établissements ainsi définis serviront de cadre à la mise en place des CSE d'Etablissement, des CSSCT d'Etablissement et à la désignation des Délégués Syndicaux d'Etablissement.

Un CSE Central (« CSEC ») et une CSSCT Centrale (« CSSCTC ») sont parallèlement mis en place dans les conditions prévues ci-dessous.

10.2.2.1.2. NOMBRE, PERIMETRE ET COMPOSITION DE CHAQUE CSE D'ETABLISSEMENT

10.4.2.1.2.1 PERIMETRE DES CSE D'ETABLISSEMENT

Huit CSE d'Etablissement ayant le périmètre et l'adresse suivante sont mis en place au sein de la société CSF :

CSE d'Etablissement	Adresse du CSE d'Etablissement
CSE NORD ET EST	*45 rue d'Isbergues* *62120 Aire sur la Lys*
CSE ILE DE FRANCE	*5 rue Jean Mermoz* *CS 50764 Courcouronnes* *91023 Evry Cedex*
CSE CENTRE	*ZAC du Bois des Chagnières* *Rue de France – Le César* *18570 Le Subdray*
CSE RHONE ALPES	*ZI de Saint Sorlin en Bugey* *01152 Lagnieu Cedex*
CSE SUD EST	*ZI de la Crau* *Avenue Gabriel Voisin - BP 300* *13667 Salon de Provence*
CSE OUEST	*34 rue de Bray* *ZI Sud-Est - BP 61829* *35518 Cesson Sevigné Cedex*

CSE SUD OUEST	*1 Rond Point du Général Eisenhower* *CS 60625* *31106 Toulouse Cedex 1*
CSE SIEGE NATIONAL	*93 Avenue de Paris* *91342 Massy Cedex*

Chacun de ces huit CSE d'Etablissement est doté de la personnalité civile.

10.4.2.1.2.2 COMPOSITION DES CSE D'ETABLISSEMENT

A. MEMBRES DES CSE D'ETABLISSEMENT ET NOMBRE DE SIEGES

Chaque CSE d'Etablissement est composé :

- **De la Direction** compétente sur le périmètre du CSE (généralement le Directeur des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle dûment mandaté), ou de son représentant.

  Il ou elle préside le CSE d'Etablissement et peut être assisté(e) de trois collaborateurs (généralement, les Responsables Relations Sociales), avec voix consultative.

  Un Opérationnel (Directeur Opérationnel ou Directeur Régional) assistera de façon régulière aux réunions des CSE d'Etablissement des sept Directions Opérationnelles, afin de présenter les projets de la Direction Opérationnelle, d'échanger sur les problématiques de celle-ci ou encore répondre aux éventuelles questions opérationnelles des membres des CSE d'Etablissement.

- **D'une délégation du personnel comportant un nombre égal de délégués titulaires et de délégués suppléants**, étant rappelé que le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres de la délégation du personnel des CSE d'Etablissement sera défini dans le Protocole d'Accord Préélectoral conformément aux dispositions de l'article R.2314-1 du Code du travail en fonction de l'effectif de l'établissement. Il en sera de même du nombre d'heures mensuelles de délégation des membres titulaires.

B. BUREAU DES CSE D'ETABLISSEMENT

Chaque CSE d'Etablissement désigne parmi ses membres titulaires :

- **un secrétaire**, qui a principalement pour mission de fixer l'ordre du jour conjointement avec le Président, assurer le secrétariat des séances, la rédaction du procès-verbal de la séance ;

- **un trésorier.**

Pourront également être désignés un secrétaire adjoint ainsi qu'un trésorier adjoint, choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE d'Etablissement.

Chaque CSE d'Etablissement mettra en place un règlement intérieur.

Chaque mois, le secrétaire et le trésorier des CSE d'Etablissement de la Société CSF bénéficieront, afin d'assurer ces missions, d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation de 10 heures chacun, reportables uniquement sur le mois suivant, dans la limite de 10 heures.

Ces heures seront mutualisables entre le secrétaire du CSE d'Etablissement, s'il le souhaite, et le secrétaire adjoint du CSE d'Etablissement, ainsi qu'entre le trésorier du CSE d'Etablissement, s'il le souhaite, et le trésorier adjoint du CSE d'Etablissement.

C. PERSONNES ASSISTANT AUX REUNIONS DU CSE D'ETABLISSEMENT AVEC VOIX CONSULTATIVE

a. Membres suppléants élus

Il est rappelé que les membres suppléants élus assistent aux réunions uniquement en l'absence d'un titulaire dans les conditions prévues par l'article L.2314-37 du Code du travail, qui figure en annexe 2 du présent accord et y est résumé sous forme de schéma.

Toutefois, il est convenu que des suppléants (ci-après « suppléants avec voix consultative ») pourront assister aux réunions des CSE d'Etablissement selon le principe de progressivité suivant :

- Il est convenu qu'un membre suppléant élu, par liste de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins un élu titulaire et un élu suppléant au CSE, pourra assister aux réunions du CSE d'Etablissement en sa qualité de suppléant de la liste concernée.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à deux pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins trois élus titulaires et deux élus suppléants au CSE.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à trois pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins cinq élus titulaires et trois élus suppléants au CSE.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à quatre pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins sept élus titulaires et quatre élus suppléants au CSE.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à cinq pour les listes de candidats (liste syndicale ou non) ayant obtenu au moins douze élus titulaires et cinq élus suppléants au CSE.

Pour les Organisations Syndicales, le nom de ce suppléant ou de ces suppléants sera transmis par le RS au CSE d'Etablissement au Président du CSE d'Etablissement avant la tenue de la réunion du CSE d'Etablissement.

Ce suppléant ou ces suppléants auront une voix consultative.

b. Représentants syndicaux au CSE d'Etablissement

Chaque organisation syndicale représentative dans l'Etablissement peut désigner un représentant syndical au CSE d'Etablissement.

Ce représentant assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

Dans les établissements d'au moins 501 salariés, le Représentant Syndical au CSE d'établissement bénéficiera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée ne pouvant excéder

20 heures par mois. Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures précité.

c. Personnalités qualifiées en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Les personnalités qualifiées visées à l'article L.2314-3 du Code du travail (Médecin du travail qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ; le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ; l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale) dépendant du siège de la Direction Opérationnelle assistent, dans les conditions visées audit article, aux points de l'ordre du jour des réunions du CSE d'Etablissement, et de la CSSCT d'Etablissement lorsqu'elle est constituée, portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de désignation, dans les conditions prévues par la loi, par le CSE d'Etablissement d'un expert habilité sur un projet important modifiant les conditions de santé, sécurité ou les conditions de travail, donnant lieu à consultation du CSE d'Etablissement, celui-ci pourra assister au point à l'ordre du jour de la réunion du CSE d'Etablissement portant sur la présentation de son rapport d'expertise aux membres du CSE d'Etablissement sous réserve que ce rapport ait été remis dans les délais prescrits par la réglementation.

A la date de signature du présent accord, les parties conviennent qu'exercent le rôle de responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou de chargé de la sécurité et des conditions de travail) au sein de l'entreprise, le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail compétent pour le périmètre de la Direction Opérationnelle, et le Responsable régional sécurité référent Market (ou le Responsable sécurité du siège pour le CSE d'Etablissement du siège national).

Il est ainsi convenu que le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail compétent pour le périmètre de la Direction Opérationnelle ou le Responsable régional sécurité référent Market (ou le Responsable sécurité du siège pour le CSE d'Etablissement du siège national), pourront, selon les sujets traités, intervenir en CSE d'Etablissement en tant que responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail).

D. REFERENT EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans tous les CSE d'Etablissement, par le CSE d'Etablissement, parmi ses membres. Cette désignation se fait via une résolution prise à la majorité des membres présents.
Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est nommé pour une durée qui prend fin avec celle de son mandat de membre élu du CSE d'Etablissement. En cas de perte du mandat, quelle qu'en soit la raison, il sera procédé à la désignation d'un nouveau référent, qui exercera alors ses fonctions jusqu'au terme de son mandat de membre du CSE d'Etablissement.
Ce référent devra bénéficier, conformément à l'article L. 2315-18 du Code du travail, de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
L'adresse du lieu de travail et le numéro d'appel du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ainsi que celle du référent RH désigné par la Direction chargé d'orienter, d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes seront affichés ou diffusés par tout moyen aux salariés par la Direction.

10.2.2.1.3. MOYENS MATERIELS

Chaque CSE d'Etablissement se verra attribuer un local avec une surface adaptée et le matériel défini ci-dessous en adéquation avec ses besoins.
La situation géographique du local de chaque Comité est, à la date de signature du présent accord, la suivante :

CSE d'Etablissement	Lieu du local
Nord et Est	*Aire sur la Lys*
Ile de France	*Antony** *Lognes**
Centre	*Le Subdray*
Rhône Alpes	*Lagnieu*
Sud Est	*Salon de Provence*
Ouest	*Cesson Sevigné* *Mondeville**
Sud Ouest	*Toulouse*
Siège National	*Massy*

**Locaux actuels des Comités d'Etablissement à la date de signature du présent accord, dont le lieu sera susceptible d'évoluer, en raison du périmètre des CSE d'Etablissement.*

La situation géographique du local des Comités pourra évoluer en fonction, le cas échéant, des modifications des établissements.
Chaque Comité se verra attribuer :

- un ordinateur et une imprimante ;
- un téléphone fixe, un répondeur et la pose des lignes téléphoniques nécessaires (avec imputation aux Comités des coûts de communication) ;
- un accès aux moyens de photocopie et de reprographie existants au niveau du site du local (avec un code d'imputation spécifique aux Comités).

10.2.2.1.4. REUNIONS

Chaque CSE d'Etablissement se réunit une fois par mois.
Quatre réunions annuelles au minimum porteront en tout ou partie sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
Chaque CSE d'Etablissement pourra par ailleurs être réuni de façon extraordinaire à l'initiative de la Direction ou à la demande de la majorité de ses membres titulaires.
Lorsque la Direction réunit de façon extraordinaire un CSE d'Etablissement, le coût du rédacteur éventuel du procès-verbal de la réunion du CSE d'Etablissement sera pris en charge par la Direction.
Le choix de l'éventuel rédacteur des CSE d'Etablissement sera effectué, via un vote pris à la majorité des membres titulaires présents.

10.2.2.1.5. REUNIONS PREPARATOIRES

Les membres titulaires de chaque CSE d'Etablissement pourront bénéficier de douze réunions préparatoires par an. Ces réunions se dérouleront sur une demi-journée ou une journée, de préférence la veille de la réunion du CSE d'Etablissement ou le matin de la réunion plénière lorsque celle-ci se situe sur une demi-journée.

Lorsqu'une réunion extraordinaire est organisée à l'initiative de la Direction, les membres pourront bénéficier d'une réunion préparatoire supplémentaire.

Les dates de ces réunions préparatoires seront déterminées par le Secrétaire et en accord avec la majorité des membres titulaires du CSE d'Etablissement.

Le temps passé par les membres du CSE d'Etablissement (uniquement titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire absent, représentants syndicaux et suppléants avec voix consultative visés à l'article 1.2.2 C. du présent accord) à ces réunions préparatoires sera payé comme du temps de travail. Les éventuels frais de déplacement, d'hébergement et de restauration seront pris en charge conformément aux dispositions de l'accord sur l'exercice du droit syndical au sein de la Société CSF.

Les dispositions du présent article n'excluent pas la possibilité pour le Président de chaque CSE d'Etablissement de définir des réunions préparatoires supplémentaires en fonction des besoins.

10.2.2.2. LE CSE CENTRAL

En application des articles L.2313-1 et L.2316-18 du Code du travail, il est mis en place au niveau de la Société :

- un CSE Central, qui assure la représentation de l'intégralité du personnel de la société ;
- et au sein de ce CSE Central, une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT Centrale).

Le CSE Central est doté de la personnalité civile et a pour adresse 93 avenue de Paris, 91 300 Massy.

10.2.2.2.1. MEMBRES DU CSE CENTRAL

Le CSE Central est composé :

- De **l'employeur** ou son représentant ;

  Il préside le CSE Central et peut être assisté de deux collaborateurs avec voix consultative.
- D'une **délégation du personnel** comportant un nombre égal de délégués titulaires et de délégués suppléants fixé à 25 sièges de titulaires et 25 sièges de suppléants dans les conditions visées aux articles L.2316-4 du Code du travail. Il est rappelé que le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

  En application de l'article L.2316-8 du Code du travail, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges sera précisée dans le Protocole d'Accord Préélectoral.

10.2.2.2.2. MODALITES DE DESIGNATION DES DELEGATIONS DU PERSONNEL DES CSE D'ETABLISSEMENT AU CSE CENTRAL

Chacun des huit CSE d'Etablissement procédera à la désignation du nombre de membres titulaires et du nombre de membres suppléants au CSE Central, tel que convenu dans le Protocole d'Accord Préélectoral, parmi ses membres.

Cette désignation aura lieu lors de la première réunion de chaque CSE d'Etablissement, selon les modalités suivantes :

Les électeurs sont tous les membres titulaires du CSE d'Etablissement, quel que soit leur collège d'appartenance. Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents. Le Président du CSE d'Etablissement ne vote pas.

Pour chaque siège de titulaire et de suppléant, il sera plus précisément effectué un appel à candidature parmi les membres du CSE d'Etablissement pouvant être candidats, via l'ordre du jour à la première réunion du CSE d'Etablissement.

Les candidats peuvent être :

- pour les délégués titulaires au CSE Central, les membres titulaires de CSE d'Etablissement ;

- pour les délégués suppléants au CSE Central, les membres suppléants ou titulaires de CSE d'Etablissement.

Les membres titulaires du CSE d'Etablissement seront ensuite appelés à voter par un vote à bulletin secret.

L'élection aura lieu au scrutin uninominal majoritaire à un tour (il n'y a pas lieu de voter par collège distinct). Le candidat élu sera celui obtenant la majorité des suffrages valablement exprimés ou, en cas d'égalité, le candidat le plus âgé.

Les mandats des membres du CSE Central prennent effet à la date de la proclamation des résultats par le CSE d'Etablissement. Leur durée correspond à celles des mandats des membres du CSE d'Etablissement qu'ils représentent.
La fin du mandat d'un délégué au CSE d'Etablissement entraîne, quel qu'en soit la cause, la cessation du mandat au CSE Central.
Ainsi, en cas de cessation anticipée d'un mandat d'un délégué au CSE Central, le CSE d'Etablissement qu'il représentait procédera à une nouvelle désignation dans le respect des dispositions ci-dessus prévues.

10.2.2.2.3. BUREAU DU CSE CENTRAL

Le CSE Central désigne parmi ses membres titulaires :

- **un secrétaire** ;
- **un trésorier** ;
- **un secrétaire adjoint**, en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Le CSE Central pourra décider, à la majorité de ses membres titulaires, de désigner parmi ses membres titulaires ou suppléants, un trésorier adjoint.

Le CSE Central mettra en place un règlement intérieur.

Chaque mois, le secrétaire du CSE Central de la Société CSF bénéficiera afin d'assurer ces missions, d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation de 10 heures, reportables uniquement sur le mois suivant, dans la limite de 10 heures.

Chaque mois, le trésorier du CSE Central de la Société CSF bénéficiera afin d'assurer ces missions, d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation de 2 heures, reportables uniquement sur le mois suivant, dans la limite de 2 heures.

Ces heures seront mutualisables entre le secrétaire du CSE Central, s'il le souhaite, et le secrétaire adjoint du CSE Central, ainsi qu'entre le trésorier du CSE Central, s'il le souhaite, et l'éventuel trésorier adjoint du CSE Central.

10.2.2.2.4. PERSONNES ASSISTANT AUX REUNIONS DU CSE CENTRAL AVEC VOIX CONSULTATIVE

10.4.2.2.4.1 MEMBRES SUPPLEANTS ELUS

Il est rappelé que les membres suppléants élus assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Les remplacements au CSE Central des titulaires temporairement ou définitivement absents, doivent s'effectuer, en priorité, parmi les suppléants du CSE Central issus d'un même CSE d'Etablissement, selon les critères suivants :

1. L'appartenance syndicale ;
2. Le collège ;

3. L'âge (c'est-à-dire, le suppléant le plus âgé).

Toutefois, il est convenu que des suppléants au CSE Central (ci-après « suppléants avec voix consultative »), quel que soit leur établissement d'appartenance, pourront assister aux réunions du CSE Central selon le principe de progressivité suivant :

- Il est convenu qu'un membre suppléant désigné au CSE Central, par liste de candidats (liste syndicale ou non – tout établissement confondu) dont au moins un membre titulaire et un membre suppléant auront été désignés au CSE Central, puisse assister aux réunions du CSE Central en sa qualité de suppléant.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à deux pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins trois membres titulaires et deux membres suppléants désignés au CSE Central.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à trois pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins cinq membres titulaires et trois membres suppléants désignés au CSE Central.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à quatre pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins sept membres titulaires et quatre membres suppléants désignés au CSE Central.

- Ce nombre de suppléants assistant aux réunions sera porté à cinq pour les listes de candidats (liste syndicale ou non - tout établissement confondu) ayant obtenu au moins douze membres titulaires et cinq membres suppléants désignés au CSE Central.

Pour l'appréciation des conditions visées ci-dessus, il sera fait masse du nombre d'élus au CSE Central par liste syndicale ou non.

Exemple : Syndicat A :

- *obtention de 1 élu titulaire et 1 élu suppléant au CSE Central sur l'établissement 1*
- *obtention de 1 élu titulaire et 1 élu suppléant au CSE Central sur l'établissement 2*
- *obtention de 1 élu titulaire et 1 élu suppléant au CSE Central sur l'établissement 3*
- *aucun élu sur les autres établissements*

⇨ *Ce syndicat aura donc 3 membres titulaires et 3 membres suppléants au CSE Central lui ouvrant droit à la présence de 2 suppléants au CSE Central avec voix consultative.*

Pour les Organisations Syndicales, le nom de ce suppléant ou de ces suppléants sera transmis par le RS au CSE Central ou le DSC au Président du CSE Central avant la tenue de la réunion du CSE Central.

Ce suppléant ou ces suppléants auront une voix consultative.

10.4.2.2.4.2 REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CSE CENTRAL

Conformément à l'article L. 2316-7 du Code du travail, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE Central, choisi :

- Soit parmi les représentants syndicaux de son Organisation aux CSE d'Etablissement,
- Soit parmi les membres élus des CSE d'Etablissement.

Ce représentant assiste aux séances du CSE Central avec voix consultative.

10.4.2.2.4.3 PERSONNALITES QUALIFIEES EN MATIERE DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnalités qualifiées visées à l'article L.2316-4 du Code du travail (médecin du travail ; agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ; agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail), dépendant du siège du CSE Central de l'entreprise, assistent aux points de l'ordre du jour des réunions du CSE Central, portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de désignation par le CSE Central d'un expert habilité sur un projet important modifiant les conditions de santé, sécurité ou les conditions de travail de l'entreprise, celui-ci pourra assister au point à l'ordre du jour de la réunion du CSE Central portant sur la présentation de son rapport d'expertise aux membres du CSE Central.

A la date de signature du présent accord, les parties conviennent qu'exercent le rôle de responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou de chargé de la sécurité et des conditions de travail) au sein de l'entreprise, le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail National, et un Directeur opérationnel sécurité.
Il est ainsi convenu que le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail National ou un Directeur opérationnel sécurité, pourront, selon les sujets traités, intervenir en CSE Central en tant que responsable du service de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail).

10.2.2.2.5. REUNIONS DU CSE CENTRAL

Le CSE Central se réunit au minimum une fois par semestre civil sur convocation de son Président.
Une réunion préparatoire sera organisée soit l'après-midi de la veille de chaque réunion plénière, soit le matin même si la réunion plénière se tient l'après-midi, de manière à permettre aux membres du CSE Central de se rencontrer pour préparer cette réunion.
Le CSE Central peut se réunir en réunion extraordinaire soit sur convocation de son Président, soit à la demande de la majorité de ses membres titulaires.
Lorsque le CSE Central se réunit à l'initiative de la Direction, de façon extraordinaire, le coût du rédacteur éventuel du procès-verbal de la réunion du CSE sera pris en charge par la Direction.
Le choix de l'éventuel rédacteur au CSE Central sera effectué, via un vote pris à la majorité des membres titulaires présents du CSE Central.
Le temps consacré par les membres du CSE Central (titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire absent, représentants syndicaux au CSE Central et suppléants avec voix consultative visés à l'article 2.4.1. du présent accord) à ces réunions ordinaires, extraordinaires et préparatoires sera payé comme du temps de travail.

Article 10.2.3. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES CSE

10.2.3.1. ATTRIBUTIONS RESPECTIVES

En application des articles L.2316-1 et L.2316-20 et suivants du Code du travail :

- le CSE Central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements ;
- chaque CSE d'Etablissement a les mêmes attributions qu'un CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement, et est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Seul le CSE Central est consulté sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les CSE d'Etablissement bénéficieront d'une information sur ces trois blocs à la suite de la consultation du CSE Central.

10.2.3.2. PRINCIPALES REGLES DE FONCTIONNEMENT DES CSE

10.2.3.2.1. REUNIONS

10.4.2.2.1.1 REUNIONS DU CSE CENTRAL

L'ordre du jour des réunions du CSE Central est arrêté par le Président et le Secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Président ou le Secrétaire.
L'ordre du jour est communiqué aux membres dans le respect du délai légal, soit 8 jours au moins avant la séance à la date de signature du présent accord.

10.4.2.2.1.1 REUNIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT

L'ordre du jour des réunions du CSE d'Etablissement est établi par le Président et le Secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Président ou le Secrétaire.
L'ordre du jour est communiqué aux membres dans le respect du délai légal, soit 3 jours au moins avant la séance à la date de signature du présent accord.

10.4.2.2.1.2 MODALITES DE REMPLACEMENT DES TITULAIRES PAR LES SUPPLEANTS LORS DES REUNIONS

Conformément aux dispositions légales, les membres suppléants assistent aux réunions des CSE (Central ou d'Etablissement selon leur mandat) uniquement en l'absence des membres titulaires.

A cette fin, les membres suppléants reçoivent, à titre informatif, les ordres du jour et convocations aux réunions (comportant les dates et lieux de celles-ci) et ont accès aux mêmes informations que les titulaires.

Pour qu'ils puissent effectivement remplacer les titulaires absents, il convient que chaque titulaire informe, dès qu'il a connaissance de son absence :

- d'une part, le suppléant appelé à le remplacer (conformément aux dispositions de l'article L. 2314-37 du Code du travail pour le CSE d'Etablissement et aux règles définies à l'article 2.4.1 du présent accord pour le CSE Central) en lui transmettant la convocation à la réunion pour que le suppléant puisse se rendre à la réunion en ses lieux et places ;
- d'autre part, le Secrétaire et le Président du CSE afin de leur communiquer le nom du suppléant qu'il a invité à le remplacer.

  Les dispositions prévues au présent article ne sont pas applicables aux suppléants avec voix consultative prévus aux articles 1.2.2 C. (pour le CSE d'Etablissement) et 2.4.1 (pour le CSE Central) du présent accord.

  En effet, le membre suppléant du CSE remplaçant un membre titulaire absent bénéficie de la voix délibérative du membre titulaire qu'il remplace. Le membre suppléant du CSE remplaçant un membre titulaire absent participe aux réunions du CSE en sus, le cas échéant, des suppléants avec voix consultative prévus aux articles 1.2.2 C. (pour le CSE d'Etablissement) et 2.4.1 (pour le CSE Central) du présent accord.

10.2.3.2.2. PROCES-VERBAUX DES REUNIONS

Conformément aux dispositions légales et règlementaires applicables, les délibérations du CSE (Central ou d'Etablissement) sont consignées dans un procès-verbal établi par le Secrétaire, qui le communique ensuite à l'employeur et aux membres du CSE.

Le procès-verbal reflète les débats de la réunion du CSE (Central ou d'Etablissement) et contient au moins le résumé des délibérations du Comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

Le procès-verbal des réunions du CSE est approuvé lors de la réunion suivante du Comité. En cas de désaccord sur la rédaction du procès-verbal, les membres font part de leurs remarques en réunion afin que ces dernières soient intégrées au sein du procès-verbal.

Le procès-verbal des réunions du CSE, après avoir été approuvé par les membres du CSE, est signé par le Secrétaire, puis affiché ou diffusé dans l'établissement ou l'entreprise, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du Comité.

Toutefois il est précisé que les procès-verbaux signés des réunions du CSE Central sont diffusés par la Direction aux Directions Opérationnelles afin de les transmettre aux Directeurs de magasin pour affichage. Les procès-verbaux signés des réunions du CSE Central sont également envoyés par e-mail aux Délégués Syndicaux Centraux, aux Délégués Syndicaux Nationaux ainsi qu'aux Secrétaires des CSE d'Etablissement, à charge pour ces derniers de les transmettre aux membres des CSE d'Etablissement.

10.2.3.2.3. REGLEMENT INTERIEUR DES CSE

Le CSE Central et chaque CSE d'Etablissement déterminent, dans un règlement intérieur, les modalités de leur fonctionnement et de leurs rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de leurs missions.

10.2.3.2.4. RESSOURCES

10.4.3.2.4.1 BUDGET DE FONCTIONNEMENT

La subvention globale de fonctionnement pour l'ensemble des CSE d'Etablissement est de 0,22 % de la masse salariale brute de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement du CSE Central doit être convenu par accord formalisé par écrit entre le CSE Central et les CSE d'Etablissement (par exemple sous forme d'une délibération de chaque CSE d'Etablissement et d'une délibération du CSE Central).

10.4.3.2.4.1.2 ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

La contribution patronale globale aux activités sociales et culturelles pour l'ensemble des CSE d'Etablissement est de 0,8% de la masse salariale brute de la société CSF.

10.4.3.2.4.1.3 REGLES D'ATTRIBUTION DES SOMMES AUX CSE D'ETABLISSEMENT

La subvention de fonctionnement et la contribution patronale aux activités sociales et culturelles définies pour l'ensemble des CSE d'Etablissement seront attribuées aux différents CSE d'Etablissement en fonction de leur propre masse salariale.

Article 10.2.4. Les Commissions du CSE

10.2.4.1. COMMISSIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL D'ETABLISSEMENT (CSSCT D'ETABLISSEMENT) ET COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL CENTRALE (CSSCT CENTRALE)

10.2.4.1.1. MISE EN PLACE ET COMPOSITION DES CSSCT D'ETABLISSEMENT

10.4.4.1.1.1 MISE EN PLACE DES CSSCT D'ETABLISSEMENT

Conformément à l'article L.2315-36 du Code du travail, il est créé une CSSCT au sein de chaque CSE d'Etablissement, dès lors qu'il emploie au moins trois cents salariés.

Chaque CSSCT aura le même périmètre d'intervention que le CSE d'Etablissement au sein duquel elle est créée.

Chaque CSSCT d'Etablissement est composée :

- **De la Direction compétente** (généralement le Directeur des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle dûment mandaté), correspondant au périmètre du CSE, ou de son représentant, qui préside la CSSCT.

  La Direction peut se faire assister par des collaborateurs (sans qu'ils ne puissent être en nombre supérieur à la délégation du personnel à la CSSCT).

- D'une **délégation du personnel** comportant le nombre de membres désignés suivant :

Nom de la CSSCT d'Etablissement	Nombre de membres	Dont membre appartenant au collège AM/Cadre
NORD ET EST	7	1
ILE DE FRANCE	9	1
CENTRE	4	1
RHONE ALPES	7	1
SUD EST	4	1
OUEST	5	1
SUD OUEST	4	1

Par ailleurs, seront invités à chaque réunion de la CSSCT d'Etablissement, le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale dépendant du Siège de la Direction Opérationnelle et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou,

à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail (soit le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail compétent pour le périmètre de la Direction Opérationnelle ou le Responsable régional sécurité référent Market).

10.4.4.1.1.2 DESIGNATION DES MEMBRES DE LA CSSCT D'ETABLISSEMENT

Lors de la première réunion de chaque CSE d'Etablissement concerné, il est procédé à la désignation des membres de la CSSCT parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE d'Etablissement concerné.

Les membres titulaires du CSE d'Etablissement procèdent à la désignation des membres de la CSSCT. Les suppléants ne prennent pas part au vote, sauf s'ils remplacent des titulaires absents. Le Président du CSE d'Etablissement ne vote pas.

Conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L.2315-39 du Code du travail, la désignation des membres de la CSSCT est effectuée par une résolution adoptée à la majorité des membres titulaires du CSE d'Etablissement présents.

Pour chaque siège de la CSSCT, il sera plus précisément effectué un appel à candidature parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE d'Etablissement. Les membres titulaires du CSE d'Etablissement seront alors appelés à voter par un vote à bulletin secret. Le candidat sera celui obtenant un nombre de voix au moins égal à la majorité des membres titulaires présents.

Toutefois, si, après un premier tour de scrutin, aucune majorité des membres titulaires présents du CSE d'Etablissement ne permet de désigner le nombre de membres de la CSSCT prévu, il sera procédé à un second tour de scrutin. Le candidat élu sera celui qui recueillera la majorité relative des suffrages valablement exprimés ou, en cas d'égalité, le candidat le plus âgé.

Il est procédé à un vote successivement pour chaque siège. Lorsqu'il n'y a aucune candidature, le siège est déclaré vacant.

Les mandats des membres de la CSSCT prennent fin avec celui du mandat des membres élus du CSE d'Etablissement.

En cas de cessation anticipée du mandat de membre de la CSSCT, un point sera inscrit à l'ordre du jour du CSE d'Etablissement concerné, afin qu'une nouvelle désignation soit opérée en vue de remplacer le membre de la CSSCT ayant cessé ses fonctions. La désignation interviendra selon les modalités prévues ci-dessus, au sein du présent article.

10.2.4.1.2. MISE EN PLACE ET COMPOSITION DE LA CSSCT CENTRALE

10.4.4.1.2.1 COMPOSITION DE LA CSSCT CENTRALE

La CSSCT Centrale est composée :

- De la Direction ou de son représentant (généralement le Directeur des relations sociales ou le Responsable Santé et Qualité de Vie National dûment mandatés ou le Directeur des Ressources Humaines National) ;

  Elle peut se faire assister par des collaborateurs (sans qu'ils ne puissent être en nombre supérieur à la délégation du personnel à la CSSCT Centrale).

- D'une **délégation du personnel** comportant sept membres du CSE Central, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège, auquel s'ajoutent un membre désigné par chaque CSSCT d'Etablissement parmi ses membres, de sorte que chaque Etablissement y soit représenté.

Sous réserve d'une résolution en ce sens du CSE Central, à ces membres s'ajoute le **Secrétaire adjoint du CSE Central**, en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Par ailleurs, seront invités à chaque réunion de la CSSCT Centrale, le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale qui dépendent du siège du CSE Central de l'entreprise et, le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics dépendant du Siège du CSE Central de l'entreprise et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail (soit le Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail National ou un Directeur opérationnel sécurité).

10.4.4.1.2.2 DESIGNATION DES MEMBRES DE LA CSSCT CENTRALE

Lors de la première réunion du CSE Central, il est procédé à la désignation des membres de la CSSCT Centrale parmi les membres élus titulaires ou suppléants du CSE Central.

Les membres titulaires du CSE Central procèdent à la désignation des sept membres de la CSSCT Centrale visés à l'article 5.2.1 ci-dessus, selon les modalités prévues ci-dessus pour la désignation des membres des CSSCT d'Etablissement.

Les mandats des membres de la CSSCT Centrale prennent fin avec celui du mandat des membres du CSE Central.

En cas de cessation anticipée du mandat de membre de la CSSCT, un point sera inscrit à l'ordre du jour du CSE Central, afin qu'une nouvelle désignation soit opérée en vue de remplacer le membre de la CSSCT ayant cessé ses fonctions. La désignation interviendra selon les modalités prévues ci-dessus pour la désignation des membres des CSSCT d'Etablissement.

10.2.4.1.3. ATTRIBUTIONS ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES CSSCT

10.4.4.1.3.1 MISSIONS DELEGUEES AUX CSSCT

Il est confié à chaque CSSCT (Centrale et d'Etablissement), par délégation des CSE (Central et d'Etablissement), toutes les attributions qu'ils détiennent respectivement en tant que CSE (Central et d'Etablissement) relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

A ce titre, les membres de la CSSCT (Centrale et d'Etablissement) auront notamment pour mission, selon les attributions respectives du CSE Central et des CSE d'Etablissement :

- De préparer les dossiers en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

- De procéder, pour le CSE (Central ou d'Etablissement), aux inspections et enquêtes visées aux articles L.2312-13 du Code du travail en matière de santé, sécurité et des conditions de travail, et aux articles L.2312-59 et L.2312-60 du Code du travail en cas d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, pour danger grave et imminent ou pour risque grave pour la santé publique et l'environnement, selon les conditions légales et règlementaires.

Les membres de chaque CSSCT (Centrale et d'Etablissement) sont soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévus par l'article L.2315-3 du Code du travail.

10.4.4.1.3.2 MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES CSSCT

La Direction élabore l'ordre du jour des réunions, qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la CSSCT concernée.

Les membres de la CSSCT pourront transmettre à la Direction, huit jours avant la tenue de la réunion, les points qu'ils souhaiteraient évoquer lors de la réunion de la CSSCT.

Les CSSCT seront réunies à l'initiative de l'employeur.

Le nombre de réunions annuelles des CSSCT sera au minimum de 4 pour les CSSCT d'Etablissement, et de 2 pour la CSSCT Centrale. Ces réunions sont distinctes de celles des CSE d'Etablissement et du CSE Central.

La CSSCT d'Etablissement pourra également être réunie à l'initiative de l'employeur à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'Etablissement, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Les autres modalités de fonctionnement de la CSSCT (Centrale ou d'Etablissement) seront définies dans le règlement intérieur de chaque CSE auquel elle appartient.

10.2.4.1.4. HEURES DE DELEGATION ET MOYENS DES MEMBRES DES CSSCT

10.4.4.1.4.1 HEURES DE DELEGATION ET TEMPS PASSE EN REUNION DE CSSCT

Il est expressément prévu que les membres de la CSSCT bénéficieront de 5 heures de délégation par mois (le cas échéant, en plus de leur crédit d'heures de délégation en tant que membre titulaire du CSE d'Etablissement). Il s'agit d'un crédit individuel, non cumulable d'un mois sur l'autre.

Il est par ailleurs rappelé :

- qu'en application de l'article R.2315-7 du Code du travail, le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme temps du travail ;

- qu'en application de l'article L. 2315-11 du Code du travail, le temps consacré aux enquêtes est rémunéré comme temps de travail, à la différence du temps consacré aux inspections qui lui s'impute sur le crédit d'heures de délégation.

10.4.4.1.4.1.2 MOYENS

En tant que membres du CSE, les membres de chaque CSSCT (Centrale ou d'Etablissement) disposent :

- de la possibilité d'utiliser le budget de fonctionnement du CSE (Central ou d'Etablissement), selon les modalités et à hauteur du montant fixé par décision du CSE d'Etablissement ou du CSE Central, prise en réunion plénière à la majorité des présents ;

- de l'ensemble des informations communiquées à ces instances, et en particulier de l'accès à la BDES ;

- des informations qui pourraient leur être communiquées par les Représentants de Proximité en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

- de la possibilité, en tant que de besoin, de bénéficier de l'éclairage des personnalités qualifiées *(responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, agents de la CRAMIF, SST, etc...),* qui peuvent assister aux réunions de la CSSCT (Centrale et d'Etablissement) lorsque celle-ci exerce les attributions déléguées par le CSE (Central et d'Etablissement) ;

- de la possibilité pour les membres de chaque CSSCT d'Etablissement de visiter tous les magasins et sites entrant dans le périmètre du CSE d'Etablissement.

Par ailleurs, en cas d'incident grave en magasin (braquage, accident de travail grave…), les membres de la CSSCT d'Etablissement du périmètre concerné en seront informés par la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle.

La Direction prend en charge les frais des inspections (sur présentation de justificatifs et dans les limites des règles applicables) et le temps inhérent aux visites d'inspection (temps de déplacement inclus) en magasin de chaque CSSCT d'Etablissement dans la limite de :

- 42 heures par an accordées à chaque membre de la CSSCT d'Etablissement couvrant moins de 60 magasins intégrés CSF, auxquels s'ajoutent 7 heures par an pour la rédaction des comptes rendus à se partager entre les membres.
- 56 heures par an accordées à chaque membre de la CSSCT d'Etablissement couvrant plus de 60 magasins intégrés CSF, auxquels s'ajoutent 14 heures par an pour la rédaction des comptes rendus à se partager entre les membres.

Les membres de la CSSCT d'Etablissement seront accueillis par la Direction du site ou l'un de ses représentants. La visite des locaux devra ne pas apporter une gêne excessive à l'activité du site.

Les membres de la CSSCT d'Etablissement auront accès à l'ensemble des locaux collectifs où sont employés des salariés.

La Direction ou son représentant accompagnera le ou les membres de la CSSCT d'Etablissement au cours de sa visite, afin de lui apporter toute précision jugée nécessaire.

Si les membres de la CSSCT d'Etablissement le jugent utile, les observations et remarques liées aux visites pourront être transmises à la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle.

La Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle, ainsi que la Direction du site concerné, devront être préalablement informées du déplacement envisagé, ainsi que de la date et de l'heure prévues pour chaque visite.

Les Représentants de Proximité du site seront informés par la Direction du site de la visite des locaux par les membres de la CSSCT d'Etablissement. Les Représentants de Proximité pourront les accompagner lors de la visite, sans que le temps consacré à la visite des locaux ne s'impute sur leur crédit d'heures de délégation. Ce temps passé par les Représentants de Proximité à la visite des locaux sera payé comme du temps de travail.

<u>Guide des visites des CSSCT d'Etablissement</u>

Le guide qui se présente sous la forme d'une grille d'audit, permet aux membres des CSSCT d'Etablissement de connaître les principales vérifications à opérer en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail lors de leur visite en magasin. La présentation sous forme de grille permet aux membres de la CSSCT d'Etablissement de procéder à une consolidation des résultats des visites des magasins de leur Direction Opérationnelle.

Les membres de la CSSCT d'Etablissement transmettront les résultats des visites à la Direction des Ressources Humaines de leur Direction Opérationnelle, au Responsable Santé et Qualité de Vie au Travail compétent pour leur

Direction Opérationnelle, et au Directeur du magasin concerné par la visite, ainsi qu'aux membres du CSE d'Etablissement et aux Représentants de Proximité concernés.

Par ailleurs, afin d'aider les Directeurs de magasin à préparer les visites des CSSCT d'Etablissement, le guide des visites, qui reprend notamment la liste des documents à tenir à disposition, leur sera transmis en amont.

10.2.4.1.5. MODALITES DE FORMATION DES MEMBRES DES CSSCT

Les membres de chaque CSSCT (Centrale et d'Etablissement) bénéficient, comme tous les membres du CSE (Central ou d'Etablissement) de la formation en santé, sécurité et conditions de travail visée à l'article L.2315-18 du Code du travail dans les conditions fixées par la loi et les dispositions règlementaires.

Cette formation a pour objet :

1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;

2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Elles doivent alors faire l'objet d'un stage distinct (articles L.2315-17 et R.2315-11 du Code du travail).

10.2.4.2. AUTRES COMMISSIONS

10.2.4.2.1. COMMISSION ECONOMIQUE DU CSE CENTRAL

Une commission économique est créée au sein du CSE Central, aux fins de l'assister en matière économique et financière.

Cette commission est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE Central, ainsi que toute question que ce dernier pourrait lui soumettre.

Elle comprend cinq membres représentants du personnel, dont au moins un de la catégorie des cadres.

Ces membres sont désignés par le CSE Central parmi ses membres titulaires ou suppléants, selon les mêmes modalités de désignation que celles prévues par le présent accord pour la désignation des membres de la CSSCT.

Outre les cinq membres désignés par le CSE Central, le DSC de chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner deux représentants (le RS de son Organisation au CSE Central et un représentant choisi parmi les membres titulaires ou suppléants de son Organisation au CSE Central), qui seront membres de la commission économique du CSE Central.

Conformément à l'article L. 2315-48 du Code du travail, la commission économique se réunit au moins deux fois par an, à l'initiative de son Président.

Les réunions de la commission se dérouleront en présence de 4 représentants de la Direction dont le contrôleur de gestion de la Société CSF et une personne pour la prise de notes, avec l'accord des membres de la commission.

Une réunion préparatoire sera organisée et prise en charge par la Direction. Elle aura lieu sur une journée, une à deux semaines avant la réunion plénière. Il n'y aura pas de prise en charge de frais d'hébergement.

Les dispositions de l'article L.2315-3 du Code du travail relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de la commission.

10.2.4.2.2. COMMISSION FORMATION PROFESSIONNELLE

10.4.4.2.2.1 AU SEIN DU CSE CENTRAL

Les Parties sont convenues de créer au sein du CSE Central une commission de la formation professionnelle.

Cette commission se réunira une fois par an pour préparer la consultation du CSE Central relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et pour suivre l'application de l'avenant n°1 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF signé le 27 mai 2016 (ou tout autre accord d'entreprise sur la formation professionnelle qui lui succéderait). La commission visée au présent article se substitue de plein droit à la commission nationale de formation prévue par l'avenant n°1 à l'accord sur la formation et les parcours professionnels au sein de CSF signé le 27 mai 2016.

Elle se réunit avant la consultation du CSE Central afin d'examiner les documents relatifs à la formation professionnelle transmis aux membres du CSE Central. Lors de cette réunion, un focus pourra être fait avec les membres sur des projets de formation spécifiques.

Elle sera composée de :

- 3 représentants de la Direction, dont le Responsable du Service Formation ou la personne qu'il aura désignée ;

- 2 représentants par Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise, désignés par ces dernières parmi les membres élus du CSE Central.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission du CSE Central qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la commission.

10.4.4.2.2.2 AU SEIN DU CSE D'ETABLISSEMENT

Par ailleurs, dans les CSE d'Etablissement comprenant 300 salariés ou plus, une commission de la formation professionnelle sera mise en place.

Cette commission se réunira une fois par an, afin notamment d'étudier le suivi et le bilan du plan de formation ainsi que les orientations de la formation professionnelle qui lui seront transmis par la Direction. Cette commission se charge également d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés sur la formation, de participer à l'information des salariés dans ce domaine, d'étudier les problématiques spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés.

Elle sera composée de :

- 2 représentants de la Direction ;
- 6 membres (titulaires, suppléants du CSE d'Etablissement ou tout salarié appartenant à l'établissement) désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Etablissement.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission des CSE d'Etablissement qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la commission.

10.2.4.2.3. COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

10.4.4.2.3.1 AU SEIN DU CSE CENTRAL

Les Parties sont convenues de créer au sein du CSE Central une commission de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette commission se réunira une fois par an pour préparer la consultation du CSE Central relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et pour suivre l'application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de CSF du 22 mai 2014 et son avenant n°1 signé le 27 mai 2015 (ou tout autre accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle qui leur succéderait), ainsi que les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle. La commission visée au présent article se substitue de plein droit à la commission de suivi de l'accord prévue par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de CSF du 22 mai 2014 et son avenant n°1 signé le 27 mai 2015.

Elle sera composée de :

- 2 représentants de la Direction ;
- 2 représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société CSF du 22 mai 2014 (ou tout autre accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle qui lui succéderait), désignés par ces dernières parmi les membres élus du CSE Central.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission du CSE Central qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la commission.

10.4.4.2.3.2 AU SEIN DES CSE D'ETABLISSEMENT

Par ailleurs, dans les CSE d'Etablissement comprenant 300 salariés ou plus, une commission de l'égalité professionnelle sera mise en place.

Cette commission se réunira une fois par an, afin notamment d'étudier le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui lui sera transmis par la Direction et de formuler des propositions d'action visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle sera composée de :

- 2 représentants de la Direction ;
- 6 membres (titulaires, suppléants du CSE d'Etablissement ou tout salarié appartenant à l'établissement) désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Etablissement.

La Direction élabore l'ordre du jour de la commission des CSE d'Etablissement qui est communiqué au minimum trois jours avant à chaque membre de la Commission.

10.2.4.2.4. COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT DES CSE D'ETABLISSEMENT

Il est prévu une commission d'information et d'aide au logement au sein des CSE d'Etablissement, dont le périmètre comprend 300 salariés ou plus.

Cette commission se réunira une fois par an. Elle a pour objet de faciliter le logement et l'accession des salariés de l'entreprise à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

Elle exerce ses missions dans le cadre des dispositions légales et règlementaires.

Elle sera composée de :

- 3 représentants de la Direction ;
- 6 membres appartenant à la délégation élue du CSE d'Etablissement désignés selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur du CSE d'Etablissement.

Les membres de la commission d'information et d'aide au logement, auront la faculté de se réunir plus d'une fois par an, à la demande de la majorité de ses membres. Dans ce cas, les frais éventuellement occasionnés pour ces réunions supplémentaires resteront à la charge des membres de la commission d'information et d'aide au logement des CSE d'Etablissement. Le temps passé à ces éventuelles réunions supplémentaires s'imputera sur le crédit d'heures des membres s'ils en ont. En tout état de cause, la Direction ne prendra pas en charge, sous quelque forme que ce soit, le temps passé à ces réunions supplémentaires. De même, la Direction, si elle est conviée à y participer, sera libre de s'y rendre ou non.

10.2.4.2.5. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MEMBRES DES COMMISSIONS

Les dispositions de l'article L.2315-3 du Code du travail relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion sont applicables aux membres de ces commissions.

Le temps passé par les élus au CSE à ses Commissions ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est considéré comme du temps de travail effectif (hors exception prévue au dernier alinéa de l'article 6.4 ci-dessus et Commissions facultatives). Le temps passé, à ces commissions, par les salariés qui ne seraient pas membres du CSE d'Etablissement, est payé comme du temps de travail.

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des membres des commissions visées à l'article 6 ci-dessus sont à la charge de la Direction, dans le respect des dispositions de l'accord sur l'exercice du droit syndical au sein de la Société CSF.

Les CSE d'Etablissement auront la faculté de créer d'autres Commissions facultatives. Dans ce cas, les frais éventuellement occasionnés pour ces Commissions resteront à la charge des membres des Commissions. Le temps passé à ces éventuelles Commissions facultatives s'imputera sur le crédit d'heures des membres s'ils en ont. En tout état de cause, la Direction ne prendra pas en charge, sous quelque forme que ce soit, le temps passé à ces Commissions facultatives.

Article 10.2.5. MISE EN PLACE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

10.2.5.1. NOMBRE DE REPRESENTANTS DE PROXIMITE ET PERIMETRE D'INTERVENTION

Les membres titulaires élus au CSE d'Etablissement qui le souhaitent sont de droit Représentants de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel ils sont rattachés.

Si un membre titulaire élu au CSE d'Etablissement renonce à être Représentant de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel il est rattaché, le suppléant au CSE d'Etablissement de la même Organisation Syndicale ou de la même liste non syndicale que le titulaire et qui a reçu le plus grand nombre de voix aux élections du CSE, est de droit Représentant de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel il est rattaché, s'il le souhaite.

Si ce dernier renonce également à être Représentant de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel ils est rattaché, le suppléant au CSE d'Etablissement de la même Organisation Syndicale ou de la même liste non syndicale que le titulaire et qui a reçu le plus grand nombre de voix aux élections du CSE après ce dernier, est de droit Représentant de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel il est rattaché.

En cas de renonciations successives à exercer le mandat de Représentant de Proximité, cette règle (suppléant du CSE de la même Organisation syndicale ou de la même liste non syndicale que le titulaire au CSE, ayant reçu le plus grand nombre de voix) s'applique, le cas échéant, jusqu'à ce que tous les suppléants de la même Organisation Syndicale que le membre titulaire élu au CSE aient renoncé à être Représentants de Proximité au sein du magasin ou du siège (siège de la Direction Opérationnelle concernée ou Siège national) auquel ils sont rattachés.

Par ailleurs, et en complément, des Représentants de Proximité pourront être désignés au sein des magasins, des sièges des Directions Opérationnelles et du Siège national de la Société CSF.

En sus des éventuels membres titulaires (ou membres suppléants élus au CSE d'Etablissement conformément aux dispositions ci-dessus), qui souhaiteraient être Représentants de Proximité au sein du magasin ou du siège auquel ils sont rattachés, le nombre de sièges des Représentants de Proximité des magasins est fixé en fonction des effectifs comme suit :

Nombre
de Représentants de Proximité en fonction de l'effectif du magasin

Effectifs du magasin (en ETP)	Nombre de Représentants de Proximité	Dont membres appartenant au collège AM/Cadre
De 11 à 24,99	2 (quel que soit son statut)	
De 25 à 49,99	3	1
De 50 à 74,99	4	1
De 75 à 99,99	4	1
De 100 à 124,99	5	1
De 125 à 174,99	5	1
De 175 à 249,99	6	2
A partir de 250	7	2

En sus des éventuels membres titulaires (ou membres suppléants élus au CSE d'Etablissement conformément aux dispositions ci-dessus), qui souhaiteraient être Représentants de Proximité au sein du siège auquel ils sont rattachés, le

nombre de sièges des Représentants de Proximité des sièges des Directions Opérationnelles et du Siège national est fixé en fonction des effectifs comme suit :

Nombre de Représentants de Proximité en fonction de l'effectif du siège des Directions Opérationnelles et du Siège national :

Effectifs du siège (en ETP)	Nombre de Représentants de Proximité	Dont membres appartenant au collège Employé
De 11 à 24,99	2 (quel que soit son statut)	
De 25 à 49,99	3	1
De 50 à 74,99	4	1
De 75 à 99,99	4	1
De 100 à 124,99	5	1
De 125 à 174,99	5	1
De 175 à 249,99	6	2
A partir de 250	7	2

L'effectif pris en compte pour la détermination du nombre de Représentants de Proximité à désigner s'apprécie à la date de désignation de ces derniers.

10.2.5.2. ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

10.2.5.2.1. ATTRIBUTIONS CONFEREES AUX REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Les Représentants de Proximité auront pour mission principale, par leur présence au niveau local, de :

- présenter les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des minima conventionnels et sur l'application de la loi ou des accords collectifs et sur les conditions de travail. Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur et à ses représentants ;

- contribuer à l'amélioration de la santé, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail au sein de leur périmètre d'intervention ;
- mener, sur délégation des CSE d'Etablissement, les enquêtes suite à accident grave survenu sur leur périmètre d'intervention ; cette enquête sera menée en lien avec la CSSCT d'Etablissement de leur périmètre, à laquelle sera transmis les conclusions de l'enquête. Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est considéré comme du temps de travail effectif ;
- contribuer à la prévention des risques professionnels, notamment en faisant remonter toute anomalie concernant le matériel (matériel manquant, abîmé…) aux Directeurs de magasin ;
- contribuer à la qualité de vie au travail.

Ils auront plus précisément pour mission :

- d'être au plus proche des postes de travail, afin de pouvoir être en contact direct avec les salariés et transmettre ainsi efficacement leurs réclamations, afin de recueillir leurs demandes, souhaits, et d'apporter une réponse à ceux compris dans leur périmètre d'intervention en concertation avec le Directeur de magasin pour les Représentants de Proximité des magasins, et le représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles pour les Représentants de Proximité des sièges et le représentant de la DRH du Siège national pour les Représentants de Proximité du Siège national, qui sera leur interlocuteur ;
- de transmettre au CSE d'Etablissement, ou le cas échéant à la CSSCT d'Etablissement de leur périmètre d'intervention, les réclamations individuelles ou collectives et/ou suggestions relevant de leur champ d'intervention, qui n'auraient pas reçu de réponse de la Direction dans les 8 jours suivant la tenue de la réunion mensuelle, et qui soulèveraient une difficulté particulière, ou qui seraient susceptibles de concerner les autres Représentants de Proximité de l'Etablissement ;
- de contribuer à la préservation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés sur leur périmètre d'intervention en :
  - ✓ étant vecteur de la communication interne ;
  - ✓ identifiant et recommandant des actions de nature à améliorer l'organisation du travail et la qualité de vie au travail.

10.2.5.2.2. MODALITES D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Chaque Représentant de Proximité exercera ses attributions en cette qualité sur le seul périmètre d'intervention où il a été désigné, au sein duquel il pourra circuler librement. Durant l'exercice de leur mission de Représentants de Proximité, ces derniers ne devront pas apporter une gêne importante à l'activité du site.

L'interlocuteur habituel et normal du Représentant de Proximité sera le Directeur de magasin ou le représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles et pour le Siège national désigné sur son périmètre d'intervention.

L'interlocuteur privilégié :

- des Représentants de Proximité des magasins sera le Directeur de magasin ;

- des Représentants de Proximité des sièges des Directions Opérationnelles sera le représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles ;

- des Représentants de Proximité du siège national sera le représentant de la DRH Nationale ;

avec qui ils échangeront notamment lors d'une réunion physique mensuelle. Les Représentants de Proximité, pourront, au cours de cette réunion mensuelle, se faire accompagner d'un DS ou d'un Représentant syndical du CSE d'Etablissement dont ils dépendent.

Préalablement à chaque réunion, les Représentants de Proximité devront adresser au Directeur de magasin ou au représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles et pour le Siège national, une note écrite présentant l'objet des demandes, ou réclamations présentées, au minimum trois jours ouvrables avant la date prévue pour la réunion.

Le Directeur de magasin ou le représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles et pour le Siège national, apporteront une réponse écrite et motivée aux demandes, ou réclamations présentées par les Représentants de Proximité dans les 8 jours suivant la tenue de la réunion. La réponse écrite sera apposée sur les panneaux d'affichage à destination du personnel et consignée dans un registre des Représentants de Proximité.

Lors de ces réunions, il sera traité au niveau local, des demandes et réclamations individuelles ou collectives des salariés relevant du périmètre de désignation des Représentants de Proximité (magasin ou siège).

10.2.5.2.3. MODALITES DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

10.4.5.2.3.1 DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE PAR LE CSE

Les Représentants de Proximité sont désignés parmi les salariés du magasin ou du siège concerné, par les membres titulaires du CSE d'Etablissement ou les membres suppléants du CSE d'Etablissement remplaçant un titulaire absent (quel que soit leur collège d'appartenance), pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSE.

Lors de la première réunion du CSE d'Etablissement faisant suite aux élections professionnelles, il sera procédé à la mise en place d'un calendrier prévoyant la date de dépôt des candidatures, ainsi que la date prévisionnelle de la désignation. Ce calendrier sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés relevant du périmètre de désignation des Représentants de Proximité, par voie d'affichage sur les panneaux prévus à cet effet dans les locaux du périmètre concerné.

A défaut d'accord à la majorité des membres présents du CSE d'Etablissement sur le calendrier prévoyant la date de dépôt des candidatures, ainsi que la date prévisionnelle de la désignation, la Direction y procédera unilatéralement.

La désignation a lieu, à l'occasion d'une réunion du CSE d'Etablissement, à bulletin secret, au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour et ce, pour chaque collège. Le Président du CSE d'Etablissement ne prend pas part au vote.

Pourront se porter candidats les salariés de l'entreprise affectés sur le périmètre (magasin ou siège) ouvrant droit à la mise en place de Représentants de Proximité, ayant, à la date de la désignation, au minimum 12 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise et dix-huit ans révolus. La mutation d'un Représentant de Proximité désigné par le CSE en dehors de son périmètre de désignation (magasin ou siège) entraîne alors la perte du mandat de Représentant de Proximité au sein de son magasin ou siège.

Les listes de candidats (pour chaque magasin ou siège), pour chaque collège, devront être portées à la connaissance du Président du CSE d'Etablissement en amont de la réunion au cours de laquelle il sera procédé à la désignation, dans le respect du calendrier établi préalablement. Les listes de candidats par collège pourront être déposées par une Organisation Syndicale de même que toute liste de candidats d'origine non syndicale pourra également être déposée.

Les parties conviennent que la Société CSF sera tenue d'organiser dans les 3 mois, des désignations partielles des Représentants de Proximité, lorsque le nombre de Représentants de Proximité sera réduit de plus de la moitié sur le périmètre de désignation des Représentants de Proximité.

Cette disposition n'est pas applicable lorsque ces évènements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des Représentants de Proximité.

10.4.5.2.3.1 MEMBRES ELUS TITULAIRES OU SUPPLEANTS DU CSE D'ETABLISSEMENT

Les membres élus titulaires du CSE d'Etablissement ou les éventuels membres élus suppléants du CSE d'Etablissement, si des membres élus titulaires n'ont pas souhaité être Représentant de Proximité conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord, qui souhaiteraient être Représentants de Proximité au sein du magasin ou du siège auquel ils sont rattachés devront le faire savoir expressément et uniquement au cours de la première réunion de

désignation des Représentants de Proximité par le CSE d'Etablissement (ce qui sera acté dans le procès-verbal de ladite réunion) faisant suite aux élections des membres des CSE d'Etablissement.

Ainsi, s'ils sont présents à ladite réunion du CSE d'Etablissement, ils l'exprimeront verbalement et s'ils sont absents à ladite réunion, ils auront pris le soin de transmettre par écrit leur souhait au Président et au Secrétaire du CSE d'Etablissement, qui sera alors lu en séance.

La mutation d'un « Représentant de Proximité de droit » (membre élu titulaire du CSE d'Etablissement ou membre élu suppléant du CSE d'Etablissement, conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord) en dehors de son périmètre (magasin ou siège) entraîne alors la perte du mandat de Représentant de Proximité au sein de son magasin ou siège. Dans une telle hypothèse, il ne sera pas remplacé et il ne pourra exercer le mandat de « Représentant de Proximité de droit » au sein de son nouveau magasin ou siège d'affectation.

10.2.5.2.4. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Chaque Représentant de Proximité pourra bénéficier d'un crédit d'heures de délégation de 10 heures par mois. Il s'agit d'un crédit individuel, non cumulable d'un mois sur l'autre. Le temps passé par les Représentants de Proximité aux réunions mensuelles ne s'impute pas sur le crédit d'heures des Représentants de Proximité.

Il est précisé que pour les membres titulaires du CSE d'Etablissement exerçant les fonctions de Représentants de Proximité, ce crédit d'heures de délégation se cumule avec le crédit d'heures attribué en leur qualité d'élu titulaire du CSE d'Etablissement.

Les Représentants de Proximité devront transmettre le document de suivi de leurs heures de délégation (ou tout autre dispositif équivalent) au Directeur de magasin/ au représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles et pour le Siège national.

Le financement des formations des Représentants de Proximité pourra être assuré par une délibération du CSE d'Etablissement visant à consacrer une partie de son budget de fonctionnement à cette fin.

Le Directeur de magasin ou le représentant de la DRH compétente pour les sièges des Directions Opérationnelles et pour le Siège national remettra, une fois par an, aux Représentants de Proximité la Convention d'entreprise CSF mise à jour.

Article 10.3. ***Avenant de renouvellement de l'accord du 21 décembre 2011 relatif à l'institution de Délégués Syndicaux Groupe France du 9 décembre 2014 (Avenant de renouvellement d'une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2018) du 20 décembre 2017***

AVENANT DE RENOUVELLEMENT
DE L'ACCORD DU 21 DECEMBRE 2011 RENOUVELE, MODIFIE ET COMPLETE PAR SON AVENANT DU 9 DECEMBRE 2014 RELATIF A L'INSTITUTION DE DELEGUES SYNDICAUX GROUPE FRANCE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Entre Carrefour SA, prise en la personne de son représentant qualifié, Monsieur Jérôme NANTY, Directeur des Ressources Humaines Groupe et France,

D'une part,

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

- **La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
  représentée par Monsieur Sylvain MACE,
- **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 BIAYA,
- **La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
  représentée par Monsieur Philippe ALLARD,
- **LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A / F.O.),**
  représentée par Monsieur [illegible],

D'autre part,

1

PREAMBULE :

Conformément aux dispositions des articles 4 et 7 de l'accord du 21 décembre 2011 relatif à l'institution de Délégués syndicaux Groupe France, les parties se sont réunies le mercredi 20 décembre 2017 afin d'examiner, au regard du bilan de la mission exercée durant la période de validité de cet accord renouvelé en 2014 pour 3 ans ainsi que des négociations engagées pendant cette période, la nécessité de le renouveler par avenant pour une nouvelle durée déterminée de 3 ans.

Suite à ces échanges, les parties sont convenues de la nécessité de poursuivre l'institution de Délégués syndicaux Groupe France par la conclusion du présent avenant de renouvellement de l'accord du 21 décembre 2011 et de son avenant du 9 décembre 2014.

Article 1. Renouvellement de l'accord du 21 décembre 2011 et de son avenant du 9 décembre 2014

L'accord du 21 décembre 2011 modifié et complété par son avenant du 9 décembre 2014 est renouvelé pour une période de 3 ans à compter du 1er janvier 2018.

Article 2. Durée de l'avenant de renouvellement de l'accord

Le présent avenant de renouvellement est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2018.

A l'expiration de ce délai, le présent avenant et l'accord qu'il renouvelle cesseront de recevoir application.

Toutefois les parties conviennent de se réunir trois mois avant le 31 décembre 2020, afin de faire un bilan des négociations engagées pendant la période des 3 ans et d'examiner la nécessité de renouveler l'accord pour une nouvelle durée déterminée.

Article 3. Révision

Le présent avenant ou l'accord et l'avenant qu'il renouvelle pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2222-5 et L 2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision du présent avenant ou de l'accord et de l'avenant qu'il renouvelle, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties habilitées à engager la procédure de révision, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Carrefour en France se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Seules les parties habilitées à engager la procédure de révision seront habilitées à signer un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent avenant.

Article 4. Modalités de dépôt

Le présent avenant de renouvellement a été signé le 20 décembre 2017 et a été remis ou notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Carrefour en France.

L'accord du 21 décembre 2011 et son avenant du 9 décembre 2014 est annexé à celui-ci (annexes 1 et 2).

Conformément à l'article L2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant de renouvellement sera déposé, à la diligence de l'entreprise :

- à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;
- au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Conformément à l'article L2231-5-1, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication dans la base de données nationale prévue au même article. A défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme, dans les conditions légalement prévues.

Le présent avenant de prorogation fera l'objet des formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

Fait à Massy, le 20 décembre 2017

En 10 exemplaires

Pour la Direction,

Monsieur Jérôme NANTY, Directeur des Ressources Humaines Groupe et France,

Pour les Organisations Syndicales,

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),
  représentée par Monsieur Sylvain MACE,

- 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,

- La Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
  représentée par Monsieur Philippe ALLARD,

- LA F.G.T.A. / FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.)
  représentée par Monsieur Michel CHOBELET

Annexes:

- *Annexe 1: Accord du 21 décembre 2011 relatif à l'institution de Délégués Syndicaux Groupe France*
- *Annexe 2 : Avenant de renouvellement de l'Accord du 21 décembre 2011 relatif à l'institution de Délégués Syndicaux Groupe France conclu le 09 décembre 2014*

Article 10.4. ***Accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical (Accord à durée indéterminée en date du 7 juillet 2017)***

ACCORD COLLECTIF DE GROUPE SUR LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ELUS ET DES TITULAIRES D'UN MANDAT SYNDICAL

ENTRE LES SOUSSIGNES

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France listées en Annexe 1 du présent accord, représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe CARREFOUR en France prises en la personne de leurs représentants dûment habilités à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du travail :

- 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 du groupe Carrefour -
  LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),
  représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,
- La Fédération Commerce - Distribution - Services / 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 Pierre BAREILLE, Délégué syndical dûment mandaté,

d'autre part,

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

Il a été convenu, le 07 juillet 2017, le présent accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical dans les sociétés du groupe CARREFOUR en France.

PREAMBULE

Carrefour, conformément à ses Politiques et à son attachement au respect des droits fondamentaux, promeut la liberté syndicale, la représentation du personnel, la négociation collective ainsi qu'un dialogue social permanent, constructif et efficace au bénéfice de ses activités et de ses salariés.

Dans ce cadre, Carrefour France et les organisations syndicales signataires du présent accord reconnaissent l'intérêt pour les partenaires sociaux de promouvoir ces principes et de les concrétiser par des relations sociales solides et respectueuses des intérêts et des responsabilités réciproques.

La présence historique des représentants du personnel et des représentants des organisations syndicales dans ses différentes activités ainsi que les évolutions sociétales, législatives et réglementaires relatives à leur statut amènent désormais les Parties à réfléchir, échanger et mettre en œuvre des mesures d'accompagnement destinées à mieux articuler vie personnelle, vie professionnelle et fonctions syndicales et électives.

Au cours de leur réflexion, les Parties sont convenues de mettre en œuvre des mesures destinées à favoriser une meilleure adéquation entre l'investissement dans l'exercice de la représentation du personnel et/ou syndicale par les salariés concernés et la poursuite d'une activité professionnelle et/ou la réalisation d'une carrière professionnelle.

Conformément à la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le présent accord de groupe France détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives des représentants du personnel ou syndicaux, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Il a également vocation à prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leur(s) mandat(s) désignatif(s) ou électif(s) dans leur évolution professionnelle.

Il s'articule autour du principe suivant « **Détecter - Evaluer - Valider - Reconnaître** ».

ARTICLE UN : PRINCIPES GENERAUX

Le présent accord vient compléter les dispositions négociées au premier trimestre 2015 et prévues par l'accord de groupe GPEC de Carrefour France du 30 juin 2015.

« L'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur le développement professionnel de son titulaire. Il ne doit pas avoir de conséquences négatives sur la situation professionnelle du moment ou future notamment en matière d'évolution de carrière ou de rémunération. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

« L'évolution de carrière et de rémunération des salariés élus ou exerçant des mandats est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé, tout en prenant en considération les expériences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Les Parties entendent rappeler que, conformément aux dispositions du Code du travail, l'appartenance syndicale d'un salarié ne doit avoir aucune incidence sur son droit à l'emploi et sur sa carrière. L'appartenance à une organisation syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale ne doivent pas influencer l'employeur ou son représentant pour arrêter ses décisions notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, le reclassement, l'affectation ou la qualification.

De même, le temps passé à l'exercice de sa fonction syndicale dans le cadre des heures de délégation ne doit pas influencer les décisions de l'employeur ou de son représentant qui pourraient être prises dans les domaines précédemment énumérés.

Reprenant les principes ci-avant sur l'appartenance et l'exercice d'un mandat syndical, les Parties sont convenues de les retenir également pour l'exercice d'un mandat de représentation du personnel.

Les Parties affirment que l'exercice d'un mandat apporte une expérience et des connaissances qui peuvent s'avérer utiles à l'évolution professionnelle des salariés concernés. Elles considèrent que l'exercice des fonctions de conseiller prud'homal, conseiller du salarié, défenseur syndical ou administrateur de régimes sociaux peuvent aussi être prises en compte dans l'appréciation des connaissances acquises.

Elles estiment également que les compétences particulières acquises lors de l'exercice de son ou de ses mandats par le salarié concerné contribuent à son développement personnel et font

partie intégrante des conditions favorisant l'évolution de son parcours professionnel et son employabilité.

Elles considèrent également que le salarié concerné doit être partie prenante dans son évolution de carrière.

ARTICLE DEUX : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif de Groupe s'applique aux sociétés du groupe CARREFOUR en France pour lesquelles Carrefour détient 50% ou plus de participation et qui figurent en annexe 1 du présent accord et pour lesquelles il y exerce directement le contrôle et le management.

ARTICLE TROIS : PERSONNEL CONCERNE

Sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés des sociétés entrant dans le périmètre du champ d'application précisé à l'article deux ci-avant, titulaires d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs de :

- Délégué syndical central, Délégué syndical d'entreprise, Délégué syndical d'établissement.
- Représentant syndical au Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise, Comité d'Etablissement.
- Membre désigné au Comité de Groupe français.
- Membre élu du Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise, Comité d'Etablissement.
- Délégué du personnel.
- Membre désigné au CHSCT.
- Membre désigné au Comité d'entreprise européen (Comité d'Information et de Concertation Européen Carrefour).
- Les mandats suivants institués par voie de convention ou d'accord collectif de travail : Délégué syndical Groupe France, Représentant syndical au Comité de Groupe français, Délégué syndical national, Délégué syndical national adjoint
- Représentant syndical au CHSCT (tel que prévu par l'accord-cadre du 17 mars 1975)
- Conseiller du salarié (art. L. 1232-7 et suiv. du Code du travail).
- Défenseur syndical (art. L. 1453-4 et suiv. du Code du travail).

Cependant, certaines mesures spécifiques du présent accord s'adressent aux salariés qui, du fait de leur(s) mandat(s) de représentant du personnel ou syndical, tel(s) que visé(s) au premier paragraphe du présent article, disposent d'heures de délégation représentant sur l'année, en moyenne, 30% ou plus de leur temps de travail mensuel contractuel (moyenne calculée comme suit : nombre total annuel d'heures de délégation légalement ou conventionnellement octroyées divisé par 12 et comparé au temps de travail mensuel contractuel).

ARTICLE QUATRE : INFORMATION ET SENSIBILISATION DE LA HIERARCHIE AU ROLE ET A LA CARRIERE DES SALARIES DETENTEURS D'UN MANDAT REPRESENTATIF ET/OU DESIGNATIF

Lorsque qu'un salarié entre dans le champ d'application du personnel concerné tel que précisé au dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, la Direction de l'établissement ou du service, ou un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales, organise, avec le Responsable hiérarchique, un entretien d'information et de sensibilisation au rôle et aux prérogatives liés au(x) mandat(s) détenu(s) par le salarié concerné ainsi que sur les contraintes liées à l'exercice d'un mandat.

Cet entretien est également l'occasion d'informer ou de préciser au Responsable hiérarchique concerné le contenu et les principales caractéristiques du présent accord notamment en ce qui concerne la gestion des équilibres (vie personnelle, vie professionnelle et temps passé à l'exercice du ou des mandat(s)), les entretiens périodiques, la non-discrimination et l'évolution de carrière du salarié concerné.

L'objectif est d'accompagner le personnel d'encadrement dans ses relations avec les élus et titulaires de mandat(s) ainsi que de l'aider à comprendre les prérogatives dévolues aux mandats.

L'information sur les mandats permet ainsi une prise de conscience de l'encadrement sur l'étendue et l'importance des missions des représentants du personnel ou syndicaux.

ARTICLE CINQ : EXERCICE DU(DES) MANDAT(S) DE REPRESENTATION DU PERSONNEL OU SYNDICALE

5.1. Principes

Les Parties entendent rappeler que faciliter l'exercice de l'activité professionnelle des Représentants du Personnel ou syndicaux, c'est aussi faciliter le choix ou la décision des salariés de s'orienter vers l'exercice d'un mandat au bénéfice de l'intérêt collectif. L'engagement au

service de la représentation du personnel ou syndicale n'est donc pas contradictoire avec la vie professionnelle et l'exercice d'une fonction ou d'un métier.

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical ne doit pas entraîner de conséquences négatives sur l'évolution professionnelle du salarié concerné. Il est basé sur un principe d'équité et de non discrimination.

L'évolution professionnelle du salarié concerné est déterminée dans les mêmes conditions que tout autre salarié notamment par application des règles, pratiques et principes en vigueur dans sa société d'appartenance.

La Direction des Ressources Humaines de chaque société analyse une fois par an les dossiers professionnels des salariés concernés et s'assure du respect des règles en vigueur relatives à la reconnaissance des compétences, à l'évolution des salaires, à l'évolution professionnelle ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour s'assurer du maintien des compétences professionnelles (évaluation métier, formation, ...). Exceptionnellement et à l'appréciation de la Direction des Ressources Humaines, cette analyse pourra être renouvelée une seconde fois dans l'année considérée.

5.2. Mesures destinées à concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives

Chaque société veille, dans le cadre de l'organisation générale du travail, à ce que :

- les équilibres de vie soient respectés,
- l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats représentatifs soit favorisé,
- les horaires de travail du salarié concerné associés au volume d'heures de délégation ne puissent entraîner de situation complexe ou excédant les seuils et limites d'heures de travail tels que prévus par la réglementation. Afin que ce contrôle puisse être réalisé, le salarié concerné respecte les moyens d'information de sa hiérarchie sur la prise des heures de délégation tels que prévus dans sa société d'appartenance (bons de délégation, dispositions prévues par accord de droit syndical, ...).

Les parties entendent rappeler que, conformément à la réglementation, les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme du temps de travail.

ARTICLE SIX : ENTRETIENS INDIVIDUELS

« L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie professionnelle avec l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat seront notamment évoquées et les solutions adaptées sont recherchées.

Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit et une copie est remise au salarié. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Il est rappelé que la gestion d'un salarié titulaire d'un mandat électif ou désignatif est de la responsabilité de sa hiérarchie au même titre que les autres salariés. C'est elle qui apprécie les compétences et la performance individuelle et qui fixe les objectifs, leur niveau de réalisation ainsi que les besoins en formation professionnelle.

Les entretiens prévus au présent article sont notamment destinés à :

- faciliter l'adaptation entre l'activité professionnelle et l'exercice des fonctions de représentation du personnel ou syndicale ;
- prendre en compte l'acquisition de nouvelles compétences et valoriser l'expérience acquise ;
- concilier l'exercice du mandat et l'évolution de la carrière ;
- évoquer les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat et rechercher les solutions les mieux adaptées.

En aucun cas ces entretiens ne sont organisés à des fins de contrôle ou d'analyse de l'exercice du mandat ou de l'activité de représentation du personnel ou syndicale. De même ils doivent être distincts des entretiens de performance annuels.

6.1 : Au début de l'exercice du mandat

« Des dispositions adaptées destinées à faciliter l'exercice conjoint du mandat et de l'activité professionnelle sont définies entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné.

Lors de la première acquisition d'un mandat, un entretien pourra être organisé à la demande du salarié avec son responsable hiérarchique en présence d'un responsable ressources humaines afin d'adapter éventuellement la charge de travail au temps nécessaire à l'exercice du mandat. Sont rappelés à cette occasion les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice du mandat. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Lors de l'acquisition d'un mandat visé à l'article trois ci-avant, le Représentant du personnel et/ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec

son Responsable hiérarchique et un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de la société ou de l'établissement au regard de son emploi.

A cette occasion, il est rappelé les principaux droits et devoirs réciproques des Représentants du personnel ou des titulaires d'un mandat syndical ainsi que de la hiérarchie quant à l'exercice du ou des mandats. Afin de faciliter cet entretien, un document synthétique sera créé à cet effet et un exemplaire communiqué aux organisations syndicales représentatives.

Cet entretien permet notamment d'aborder l'adaptation de la charge de travail du représentant avec le volume de son crédit d'heures de délégation et du temps passé aux réunions mensuelles obligatoires organisées à l'initiative de l'employeur. La discussion porte également sur les incidences à venir qu'impliquent les nouvelles responsabilités dévolues au salarié et sa moindre disponibilité à exercer son activité professionnelle sur le fonctionnement du service.

Il permet alors de s'assurer de la compatibilité de la mission professionnelle et de l'engagement dans un ou plusieurs mandat(s).

Le cas échéant, en fonction de l'importance du ou des mandat(s) exercé(s), et/ou de la nature du poste occupé, un aménagement ou un changement de poste peut être envisagé et soumis à l'accord du salarié concerné.

A l'occasion de cet entretien, le salarié concerné peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de sa société.

Cet entretien peut également être réalisé à chaque acquisition d'un mandat supplémentaire à la demande du salarié concerné.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

6.2 : Pendant l'exercice du mandat : entretien professionnel annuel et possibilité d'entretien annuel supplémentaire et spécifique

Le salarié titulaire d'un mandat bénéficie d'un entretien professionnel selon les mêmes modalités que les autres salariés.

Cet entretien professionnel permet de faire le point sur la seule activité professionnelle et sur son évolution.

L'exercice du mandat ne doit pas être évoqué. Le représentant peut décrire ses difficultés professionnelles et des actions correctrices peuvent être menées.

Cet entretien obligatoire est une occasion qui est offerte au salarié concerné d'échanger et de préciser, avec sa hiérarchie, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

D'autre part, pendant l'exercice de son (ses) mandat(s) de représentation du personnel ou syndicale, le salarié concerné peut solliciter un second entretien annuel, supplémentaire et spécifique, avec son responsable hiérarchique ou un responsable des Ressources Humaines/Relations sociales afin d'évoquer et/ou éventuellement d'adapter les mesures pratiques d'organisation de son activité professionnelle au regard de l'exercice de son ou de ses mandats. Cet entretien permet également d'identifier les compétences acquises dans l'exercice de son ou de ses mandats ainsi que les besoins en formation. L'entretien a également pour objet de rechercher les moyens de concilier au mieux la vie personnelle, la vie professionnelle et l'exercice d'un mandat. Dans ce cadre, les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice du mandat sont notamment évoquées et les solutions adaptées sont recherchées.

6.3 : A l'issue du mandat syndical

En application de l'article L 6315-1 du Code du travail, un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien, réalisé avec son Responsable hiérarchique et/ou un Responsable Ressources Humaines/Relations sociales, est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

6.4 : Lors de la reprise de l'activité professionnelle à temps plein ou à plus de 70%

« Lorsqu'un représentant du personnel ou syndical perd ou abandonne ses mandats représentatifs ou désignatifs qui l'occupaient en moyenne à plus de 2/3 de son temps de travail contractuel et qu'il souhaite recouvrer une activité professionnelle en adéquation avec ses compétences acquises, l'entreprise met alors en œuvre le processus suivant :

- *entretien individuel entre le représentant concerné et sa hiérarchie ou un responsable ressources humaines au cours duquel ce dernier peut évoquer ses différents souhaits professionnels (poste, affectation, ...) et étudier avec la hiérarchie les possibilités offertes ou accessibles ;*
- *mise en œuvre si nécessaire d'une formation d'adaptation et entretien individuel au terme de cette formation ;*
- *vérification du respect d'égalité de traitement en matière de rémunération sur le poste occupé. »* (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Lorsque le salarié concerné par le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, volontairement ou involontairement, ne bénéficie plus d'aucun mandat de représentation du personnel ou syndicale ou ne bénéficie plus que d'un ou de plusieurs mandats dont la durée totale d'exercice est inférieure à 30% de sa base horaire mensuelle contractuelle, il bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel les nouvelles modalités d'exercice de son activité professionnelle sont fixées.

Afin de préparer au mieux son intégration partielle ou complète dans son activité professionnelle, le salarié concerné s'efforcera d'informer son Responsable hiérarchique et/ou le Responsable des Ressources Humaines/Relations sociales le plus en amont possible. Cette anticipation dans la gestion du retour à l'emploi conditionne la réussite du parcours de formation éventuellement nécessaire et de la reprise de fonction.

A l'occasion de cette reprise d'activité, les Parties conviennent d'apporter une attention particulière à cette étape.

L'entretien a pour objectif :

- de faire un bilan des compétences acquises au cours de son mandat (une action de bilan de compétences est réalisable sur demande du salarié, prise en charge par sa société d'appartenance) ;
- d'établir un état de la situation professionnelle ;
- de faciliter, le cas échéant, la reprise de son activité professionnelle notamment si celle-ci a évolué ;

- de définir les possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation permettant d'y aboutir ;
- de procéder au recensement de compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Au cours de cet entretien organisé avec le Responsable hiérarchique et/ou le Responsable Ressources Humaines/Relations sociales sont examinées les conditions de reprise de l'activité professionnelle du salarié concerné à temps plein ou à plus de 70%. Seront notamment évoquées, en fonction de son niveau de reprise d'activité, les modalités suivantes :

- la définition d'une période d'adaptation dont la durée ne peut excéder 3 mois pendant laquelle le salarié concerné sera accompagné en particulier sur les points d'évolution métier, technologiques ou organisationnels ;
- la mise en œuvre si nécessaire d'une ou de plusieurs action(s) de formation spécifique(s) dont le contenu et la durée sont convenus avec le salarié concerné ;
- la planification d'entretiens spécifiques et réguliers pendant la période estimée de remise à niveau.

ARTICLE SEPT : FORMATION PROFESSIONNELLE PENDANT L'EXERCICE DU(DES) MANDAT(S)

« Le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats doit pouvoir exercer effectivement son activité professionnelle, acquérir des compétences et progresser dans son métier. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

« Les représentants du personnel bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation identique à celui des autres salariés de l'entreprise. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

7.1. Formation dans l'emploi

Les représentants du personnel ou syndicaux doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation prévues dans le plan de formation de leur société.

7.2. : Congé de formation économique, sociale et syndicale

« Il est nécessaire de distinguer les formations économiques, sociales et syndicales destinées à accompagner l'exercice du mandat, des formations individuelles dont l'objet est d'assurer l'évolution professionnelle des salariés. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Conformément aux dispositions du Code du travail, tout salarié, adhérent ou non à un syndicat, peut participer à des sessions de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail.

7.3. : Formation en cas d'activité professionnelle notablement réduite

« Si la durée de l'activité professionnelle a été notablement réduite en raison du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, la hiérarchie examine dans quelles conditions le salarié élu ou mandaté pourrait bénéficier d'une formation. Celle-ci doit être de nature à faciliter, soit une remise à niveau, soit une réorientation professionnelle, en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Pour les salariés concernés par le dernier alinéa de l'article trois du présent accord dont le mandat implique une grande disponibilité de temps, une formation personnalisée peut s'avérer nécessaire pendant la période de détention des mandats. Cette formation, qui vise à éviter au salarié concerné de perdre des acquis professionnels, revêt un caractère annuel ou pluriannuel.

Le Responsable hiérarchique examine et organise alors, en concertation avec le Responsable Ressources Humaines, l'action de formation dont peut bénéficier le salarié concerné afin de s'assurer du maintien de ses compétences professionnelles.

ARTICLE HUIT : REPRISE DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE A TEMPS PLEIN OU A PLUS DE 70%

« A l'issue de six années, consécutives ou non, au cours desquelles il a assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps (en moyenne plus des 2/3 de son temps de travail), le salarié élu ou mandaté peut, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, réaliser un bilan de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé, pourra, après une analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel. Celui-ci doit naturellement permettre, selon le cas, d'identifier des besoins de formation de remise à niveau, d'approfondir une spécialisation ou d'aborder une reconversion. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Le salarié qui était jusqu'alors en dispense totale d'activité du fait de son activité syndicale et/ou de représentation du personnel est assuré de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

Par ailleurs, dans le cadre de l'entretien prévu au paragraphe 6.4 ci-avant, lors de sa reprise d'activité à temps plein ou à plus de 70%, le salarié concerné pourra solliciter un bilan de compétences. Ce bilan est réalisé par un Responsable des Ressources Humaines ou un cabinet spécialisé choisi par la Direction en fonction des compétences professionnelles considérées ou à prendre en considération.

Une fois établi, ce bilan de compétences est communiqué au salarié concerné et fait l'objet d'un entretien avec le Responsable hiérarchique et/ou le Responsable des Ressources Humaines/Relations sociales. Cet entretien est destiné à prendre en compte les éléments essentiels du bilan de compétences et à définir la solution professionnelle la plus adaptée.

En outre, le salarié concerné bénéficie d'un plan d'accompagnement personnalisé en vue de :

- soit la reprise de son emploi précédent ou d'un emploi similaire à celui dont il était détenteur au moment de la prise de son ou de ses mandats ;
- soit la poursuite de l'emploi exercé pendant son ou ses mandats ou de la prise, avec son accord, d'un emploi différent demandant éventuellement la mise en œuvre d'une adaptation ou d'une reconversion dans une nouvelle filière d'emploi.

Un accompagnateur salarié de la société pourra alors être désigné par la Direction de l'établissement ou par la Direction des Ressources Humaines pour suivre et aider le salarié concerné dans la progression et l'acquisition des connaissances et compétences qui lui seront alors nécessaires.

Un calendrier de la mise en œuvre de l'accompagnement est établi. Ce calendrier prend en compte une montée en charge progressive de l'activité professionnelle.

ARTICLE NEUF : RECONNAISSANCE DE L'ACTIVITE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL OU SYNDICALE DANS LA GESTION DES COMPETENCES

« L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical est un atout professionnel pour le salarié concerné et constitue pour lui un investissement dans la vie sociale de son entreprise. Les expériences acquises dans ce cadre sont prises en compte dans son évolution de carrière professionnelle. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

« Toutefois, le salarié concerné peut demander à ce que l'expérience acquise dans le cadre de son mandat ne soit ni évoquée ni prise en compte lors du point sur son évolution de carrière. Dans ce cas, ce refus est formalisé. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

9.1 : Evolution de carrière des Représentants du personnel ou syndicaux en cours de mandat

Comme pour tout autre salarié, le Représentant du personnel ou syndical peut bénéficier, en considération de l'expérience, des compétences et des connaissances acquises ainsi que de sa performance professionnelle, de promotions se matérialisant par des changements de fonction et/ou de niveau de classification et/ou de catégorie professionnelle.

En cas de promotion en cours de mandat, le contenu de la nouvelle fonction est alors analysé et une adaptation de la charge de travail peut alors être décidée.

9.2 : Prise en compte de l'expérience et des compétences acquises, dans le cadre de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats, par les représentants du personnel ou syndicaux pour leur évolution professionnelle.

Les salarié concernés peuvent, au cours des entretiens précisés aux paragraphes 6.2 (entretien annuel supplémentaire et spécifique), 6.3 et 6.4 ci-avant, demander à ce que soit valorisée l'expérience acquise dans l'exercice d'un ou de plusieurs mandats électifs ou désignatifs afin de postuler à un autre emploi disponible au sein de son établissement, de sa société d'appartenance ou d'une autre société du Groupe Carrefour en France. A cet effet, il peut également postuler à une offre d'emploi sur le site interne au groupe CARREFOUR en France « ***enviedebouger.carrefour.fr*** ».

Les compétences que le salarié a acquises sont alors prises en compte dans la sélection des candidats au poste et une information spécifique à ce sujet lui est alors donnée dans le cadre d'un entretien individuel avec son Responsable hiérarchique et/ou un Responsable Ressources Humaines.

9.3 : Prise en compte de l'expérience et des compétences acquises, dans le cadre de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans la perspective d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Comme évoqué à l'article L. 6111-1 du Code du travail, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (art. L. 6112-4 du Code du travail), une liste de compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou syndical doit être établie. Ces compétences font l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire du Code de l'éducation.

Cette liste de compétences n'est pas encore établie à la date de signature du présent accord.

Si celle-ci n'était toujours pas établie au 31 décembre 2017, les parties se rencontreront courant premier semestre 2018 afin d'en établir une spécifique avec l'appui, si nécessaire, d'un organisme extérieur (association Dialogues par exemple). Cette liste pourra, par exemple, retenir l'acquisition de compétences spécifiques telles que :

- la capacité à manager une équipe,
- la capacité à convaincre,
- savoir communiquer et informer,
- savoir négocier,
- disposer de connaissances juridiques de base,
- ...

Le dispositif évoqué ci-avant permet notamment d'obtenir des dispenses dans le cadre d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Dans ce cadre et sauf disposition conventionnelle plus favorable en vigueur dans la société d'appartenance du salarié, un budget pouvant aller jusqu'à 1 000 € et 3 jours de congés est octroyé par celle-ci afin de permettre au salarié concerné de préparer son dossier VAE, d'assister aux entretiens et d'accéder aux éventuelles premières heures complémentaires de formation. Le salarié concerné fournira les justificatifs nécessaires à la bonne utilisation de ce budget.

ARTICLE DIX : REMUNERATION ET AVANTAGES SOCIAUX

« L'exercice d'un mandat électif ou désignatif par un salarié ne peut être pris en compte pour arrêter toute décision concernant sa rémunération. » (accord de groupe GPEC du 30 juin 2015)

Chaque année, un suivi des éléments de rémunération du salarié concerné permet de s'assurer de l'absence de toute situation anormale.

Sous réserve de dispositions particulières prévues par accord(s) collectif(s) d'entreprise traitant du même objet, il est convenu les dispositions suivantes qui s'appliquent aux salariés concernés tels que définis au dernier alinéa de l'article trois du présent accord et notamment dans le cadre de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail.

10.1. : Modalités d'évolution salariales pendant la période d'exercice du(des) mandat(s)

10.1.1. Rémunération courante fixe

a. Salarié de la catégorie « Employés »

Le Représentant du personnel ou syndical concerné se voit appliquer, selon les mêmes conditions que les autres salariés, les augmentations collectives annuelles de salaire applicables dans sa société pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

b. Salarié de la catégorie « Agents de maîtrise » ou « non-cadres » bénéficiant d'une base horaire hebdomadaire ou mensuelle contractuelle de travail effectif

Le Représentant du personnel ou syndical concerné se voit appliquer, selon les mêmes conditions que les autres salariés, les augmentations collectives annuelles de salaire applicables dans sa société pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

c. Salarié de la catégorie « Cadres » et « Agents de maîtrise » bénéficiant d'un régime d'individualisation des salaires

Le personnel concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord se voit appliquer, au minimum, le pourcentage moyen d'augmentation de salaire dont a bénéficié l'ensemble des salariés de son établissement relevant de sa catégorie et niveau d'appartenance (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

Il bénéficie également, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'attribution ou de l'évolution des modalités d'attribution de tout autre élément de rémunération fixe qui viendrait à être créé ou modifié dans sa société d'appartenance pour sa catégorie et son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable).

10.1.2. Intéressement et Participation aux bénéfices

Le salarié concerné bénéficie du versement annuel de l'intéressement et de la participation dans des conditions identiques à celles des autres salariés bénéficiaires de sa catégorie et niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) de sa société d'appartenance.

10.1.3. Rémunération variable hors intéressement et participation

Les Parties rappellent que la fixation des objectifs individuels des Représentants du personnel ou syndicaux doit tenir compte des heures de délégation associées à l'exercice du ou des mandats. Le Responsable hiérarchique doit donc s'efforcer de fixer des objectifs réalistes et atteignables en tenant compte du volume d'heures de délégation allouées au salarié concerné.

a. Salarié de la catégorie « Employés » ou « Agents de maîtrise »

Des éléments complémentaires de rémunération, dont le montant est défini selon la performance individuelle et/ou collective réalisée(s), peuvent être mis en œuvre, dans certaines sociétés, par voie d'accord collectif qui en définissent les modalités d'attribution.

Dans ce cas, des dispositifs sont alors mis en œuvre dans chaque société concernée afin de s'assurer que le personnel intéressé ne soit pas pénalisé lors de l'octroi d'une rémunération variable basée notamment sur la performance individuelle.

Pour le salarié concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, le montant qui lui sera octroyé prendra en compte, au minimum, la moyenne des montants attribués à l'ensemble des salariés de sa catégorie et de son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) dans son établissement ou sa société selon le périmètre d'exercice de son mandat. En cas de cumul de mandats au niveau établissement et au niveau société, la moyenne retenue sera celle du niveau société. Cette disposition s'applique éventuellement au prorata du temps pendant lequel, dans l'année

considérée, le salarié relève effectivement du dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord.

b. Salarié de la catégorie « Cadres » ou « Agents de maîtrise »

Des éléments complémentaires de rémunération (appelés éventuellement, selon les entités concernées, « Bonus », « RVA », « RVS », « parts variables de rémunération », « primes d'objectifs », ...), dont le montant est défini selon la performance individuelle et/ou collective réalisée, peuvent être mis en œuvre, dans certaines sociétés, pour ces catégories de personnel.

Dans ce cas, des dispositifs sont mis en œuvre dans chaque société concernée afin de s'assurer que le personnel intéressé ne soit pas pénalisé lors de l'octroi d'une rémunération variable basée notamment sur la performance individuelle.

Pour le salarié concerné défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord, le montant qui lui sera octroyé prendra en compte, au minimum, la moyenne des montants attribués à l'ensemble des salariés de sa catégorie et de son niveau de classification (ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable) dans son établissement ou sa société selon le périmètre d'exercice de son mandat. En cas de cumul de mandats au niveau établissement et au niveau société, la moyenne retenue sera celle du niveau société. Cette disposition s'applique éventuellement au prorata du temps pendant lequel, dans l'année considérée, le salarié relève effectivement du dernier alinéa de l'article trois ci-avant du présent accord.

10.2. : Lors de la reprise de l'activité professionnelle à temps plein ou à plus de 70%

Une analyse de la situation des éléments de rémunération dont bénéficie le salarié concerné tel que défini dans le dernier alinéa de l'article trois ci-avant, est réalisée à cette occasion et comparée aux moyennes de rémunérations dont bénéficient les autres salariés de même catégorie et de mêmes conditions d'emploi (niveau de classification ou coefficient selon la classification des emplois de la Convention Collective Nationale applicable, ancienneté, ancienneté dans le poste et la fonction, ...) dans sa société d'appartenance. Le cas échéant, après analyse, des mesures d'ajustement peuvent être prises.

ARTICLE ONZE : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Concernant le présent accord qui a trait à la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical et qui vient compléter le dispositif prévue au chapitre 8 de l'accord G.P.E.C. du 30 juin 2015, le Comité « Emploi et GPEC » s'assurera de sa mise en œuvre et son application.

ARTICLE DOUZE : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 07 juillet 2017.

ARTICLE TREIZE : ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt, à la diligence de son ou de ses auteurs, au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Cette adhésion sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de celle-ci, à la diligence de son ou de ses auteurs.

ARTICLE QUATORZE : REVISION

Chacune des parties signataires ou adhérentes pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d'un accord de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

ARTICLE QUINZE : DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la période de préavis pour discuter des possibilités de conclure un accord de substitution.

ARTICLE SEIZE : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de son lieu de conclusion, en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Chacun des exemplaires déposés à la DIRECCTE et au Conseil de prud'hommes sera accompagné des documents listés aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du Travail.

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

Fait à Massy, le 07 juillet 2017

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour les sociétés du groupe CARREFOUR en France représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines 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 du groupe Carrefour -
  LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),
  représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,

- La Fédération Commerce - Distribution - Services / 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 Pierre BAREILLE, Délégué syndical dûment mandaté,

Annexes:

- *Annexe 1: liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord*

21

ANNEXE 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord.

NOM DE LA SOCIÉTÉ	Forme	Siège social	No	Siret
ALMA MANAGEMENT	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	[illegible]	
CARMUTOND/UTES	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
CASINA	SA	4-8 Rue de Mongo's de Rosles 91000 Evry	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR	SA	33 avenue Emile Zola, 92100 Boulogne-Billancourt	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR BANQUE	SA	1 Place Copernic 91090 Courcouronnes	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR BRIME	SNC	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR FRANCE	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR HYPERMARCHES	SAS	1 Rue Jean Mermoz - ZAE Saint Guénault 91000 Evry	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR IMPORT	SAS	93 avenue de Paris 91300 Massy	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR MANAGEMENT	SAS	33 avenue Emile Zola, 92100 Boulogne-Billancourt	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	SAS	93 avenue de Paris 91300 Massy	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR PATRIMOINE INTERNATIONAL	SAS	33 avenue Emile Zola, 92100 Boulogne-Billancourt	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR PROPERTY GESTION	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR SERVICES CLIENTS	SAS	1 Rue Jean Mermoz ZAE Saint Guénault - 91000 Evry	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR SUPPLY CHAIN	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR SYSTEME D'INFORMATION	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
CARREFOUR VOYAGES	SAS	1 rue J. Mermoz ZAE St Guénault 91000 Evry cedex	[illegible]	[illegible]
CENTRE DE FORMATION N° COMMERCIAUX	SAS	[illegible]	[illegible]	[illegible]
COMCAM 2	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
"CRF ASSET MANAGEMENT"	SAS	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	[illegible]	[illegible]
CSF	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
FINIFAC	SAS	93 avenue de Paris 91300 Massy	[illegible]	[illegible]
GONICIS	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
GRANDSVINS-MINIMS.COM	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
HYPERMADOUR	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
INTERMEDIS	SNC	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
LAPALUS	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
LOGISTICADOUR	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
LYBERNET ASSURANCES	SA	Avenue Pasteur, 49003 Angers cedex 01	[illegible]	
MARSON JOHANNES BOURBE	SAS	18 rue Balteau, CS 70012 , 33070 Bordeaux cedex	[illegible]	[illegible]
MARKET PAY	SAS	33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne-Billancourt	[illegible]	[illegible]
MARKET PAY TECH	SAS	33 avenue Emile Zola 92100 Boulogne-Billancourt	[illegible]	[illegible]
MEDIATEL DISTRIBUTION	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
OCEIN-GP	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
RUE DU COMMERCE	SAS	84/90 rue du Capitaine Glarner 93105 Saint Ouen	[illegible]	[illegible]
SOCIETE DES MOUNTS AUX HYPERMARCHES	SAS	1 ZAE Saint guénault 1 rue Jean Mermoz 91000 Evry	[illegible]	[illegible]
SODEXCA'	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
SUPER AZUR	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
SUPERMADOUR	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]
WEDIAKE DISTRIBUTION	SAS	20 Route de Paris 14120 Mondeville	[illegible]	[illegible]

Article 10.5. **Accord collectif de Groupe relatif à la création de l'Observatoire Paritaire de la Transformation sociale « Carrefour 2022 » du 7 juin 2018**

ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF A LA CREATION DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA TRANSFORMATION SOCIALE « CARREFOUR 2022 »

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France, représentées par Monsieur Jérôme MARTY, Directeur exécutif Ressources Humaines Groupe et France,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

- **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 BRAVA, Délégué syndical Groupe France,

- **LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE 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 Michel CINGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part,

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

PRÉAMBULE

Dans un contexte de forte mutation du secteur de la grande distribution (modification des modes de consommation, exigence accrue de qualité et de traçabilité des produits, développement de l'e-commerce...), le groupe Carrefour a engagé une profonde transformation en lançant le Plan « Carrefour 2022 » qui repose sur 4 piliers :

- déployer une organisation simplifiée et ouverte ;
- gagner en productivité et en compétitivité ;
- créer un univers omnicanal de référence ;
- refondre l'offre au service de la qualité alimentaire.

En France le Plan « Carrefour 2022 » a notamment entraîné, sur le plan social, la négociation avec les organisations syndicales représentatives :

- d'un plan de départ volontaire concernant les effectifs des sièges destiné à accompagner la simplification et la rationalisation de l'organisation du groupe Carrefour (**PDV Sièges**) ;
- d'un plan de départ volontaire au sein des Hypermarchés afin de faciliter la mise en place des projets de simplification administrative et de centralisation comptable d'une part et de diversification des modes d'encaissement dans les Stations-service d'autre part (**PDV PAM et Stations-Service**) ;
- d'un plan de sauvegarde de l'emploi lié au projet de fermeture ou de cession de 273 magasins de proximité ex Dia (**PSE Proxi**) ;
- d'un accord sur les garanties sociales accompagnant les projets de passage en location-gérance ou de mise en franchise des hypermarchés ou supermarchés (**Clause Sociale**).

Dans le cadre de ces négociations et dans le but de maintenir un dialogue social de qualité, les parties ont souhaité, eu égard aux impacts sociaux potentiels des chantiers en cours ou à venir du Plan de transformation « Carrefour 2022 », de créer une instance conventionnelle de concertation paritaire dont l'objectif sera de maintenir un dialogue prospectif sur le suivi et l'accompagnement social de la mise en œuvre du Plan « Carrefour 2022 », la préparation de la collectivité de l'entreprise (femmes et hommes, processus et méthodes) aux changements consécutifs aux mutations du secteur de la grande distribution ainsi qu'à la recherche des dispositifs sociaux d'accompagnement les mieux adaptés.

C'est dans ce contexte qu'il a été décidé de conclure le présent accord collectif de groupe relatif à la création et au fonctionnement d'un Observatoire paritaire de la transformation sociale « Carrefour 2022 ».

ARTICLE UN : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif de groupe s'applique aux sociétés de droit français dans lesquelles la société Carrefour SA détient directement ou indirectement plus de 50% du capital et qui emploient du personnel salarié.

ARTICLE DEUX : CRÉATION, RÔLE ET OBJECTIFS DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA TRANSFORMATION SOCIALE CARREFOUR 2022

Les parties décident de créer une instance conventionnelle intitulée Observatoire Paritaire de la transformation sociale Carrefour 2022 (« l'Observatoire »)

L'Observatoire a notamment pour rôle de suivre l'impact social de l'ensemble des chantiers de la transformation sociale et organisationnelle et en premier lieu ceux prévus par le plan « Carrefour 2022 », ses dispositifs d'accompagnement associés ainsi que l'efficacité des mesures des accords négociés par les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, il est informé des projets s'inscrivant dans le cadre du Plan « Carrefour 2022 », notamment ceux relatifs aux opérations de réorganisation ou de restructuration, ayant ou pouvant avoir un impact sur le niveau des effectifs et/ou sur celui des conditions de travail des salariés du groupe, et/ou des mutations des métiers ainsi que des mesures d'accompagnement social à la réalisation de ces projets (y compris les formations d'adaptation et de reconversion).

L'Observatoire a pour principaux objectifs :

- de suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés ;
- de synthétiser les actions menées en application des accords issus du Plan « Carrefour 2022 » ;
- d'analyser les impacts sur l'emploi, de rechercher et suggérer toute proposition d'amélioration de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement ;
- de 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.
- de 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 ;
- d'analyser le contenu, organisationnel, fonctionnel, commercial et économique des projets de réorganisation planifiés ;
- de suivre les résultats et de transmettre ses conclusions au Comité Emploi et GPEC.

Afin de permettre la réalisation de ces objectifs, la Direction du groupe CARREFOUR en France transmettra régulièrement aux membres de l'Observatoire des informations sur l'état d'avancement des différents chantiers du plan « Carrefour 2022 ».

Les parties reconnaissent qu'en aucun cas l'Observatoire ne saurait se substituer aux prérogatives accordées par la réglementation en vigueur aux instances représentatives du personnel ni à celles du Comité « Emploi & GPEC » institué par l'accord collectif de groupe sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences du 30 juin 2015 (prorogé par l'avenant du 20 décembre 2017).

ARTICLE TROIS : COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire est composé de deux catégories de membres :

3.1. Les membres ayant voix délibérative qui sont :

- les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe CARREFOUR en France qui sont désignés par le Délégué syndical de Groupe France de l'organisation syndicale représentative concernée et dont le nombre est fixé à deux par organisation syndicale ;
- les représentants de la Direction dont le nombre est égal à celui des membres des organisations syndicales à l'Observatoire.

3.2 Les membres ayant voix consultative sont

- les Délégués syndicaux de groupe ;
- 1 représentant par organisation syndicale non représentative au niveau du groupe CARREFOUR en France mais dont la représentativité est établie dans au moins l'une des sociétés du groupe CARREFOUR en France.

Participe également de plein droit aux réunions de l'Observatoire, l'expert désigné par l'Observatoire dans les conditions précisées ci-dessous.

Suivant les sujets traités en cours de réunion, des collaborateurs susceptibles, par leur expertise, d'apporter une information ou des précisions de qualité, peuvent être conviés.

ARTICLE QUATRE : FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire se réunit au minimum une fois par trimestre lors de sa première année de fonctionnement, puis au moins deux fois par an, les années suivantes. Dans ce cadre, la date de la réunion suivante est fixée à l'occasion de chaque réunion.

Après chaque réunion, un relevé de conclusions est rédigé par l'expert de l'Observatoire qui le transmet aux membres de l'Observatoire. Ce relevé est également transmis aux membres du Comité « Emploi & GPEC ».

La périodicité des réunions pourra être revue en amont du lancement d'un nouveau projet important de transformation ayant des conséquences sur les organisations du groupe CARREFOUR en France.

Par projet important, il faut entendre tout projet emportant des incidences significatives sur l'emploi ou sur les conditions de travail ou une mutation des métiers des salariés compris dans son champ d'application.

Le temps passé en réunion par les membres de l'Observatoire est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Afin de pouvoir préparer les réunions de l'Observatoire, les représentants des délégations syndicales à l'Observatoire (article 3.1 ci-dessus) disposent d'un crédit d'heures d'un jour par trimestre. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

La société à laquelle est rattaché chaque représentant ou membres de l'Observatoire prend en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement pour participer aux réunions de l'instance et ce, conformément à la procédure applicable au sein du groupe Carrefour en France.

ARTICLE CINQ : DISPOSITIF DE SUIVI PARITAIRE PAR ENTITÉ

Il est rappelé qu'indépendamment de l'Observatoire, un dispositif de suivi paritaire a été mis en place dans le cadre du PDV Sièges, du PDV PAM- Stations-service et du PSE Proximité France.

La fréquence et les modalités de fonctionnement des réunions paritaires de suivi locales ou nationales seront fixées par les commissions paritaires spécifiques à chaque entité.

ARTICLE SIX : DÉSIGNATION ET RÔLE DE L'EXPERT

A l'occasion de la première réunion de l'Observatoire, les membres ayant voix délibérative désignent, à la majorité des membres présents, un expert parmi ceux proposés par les délégations syndicales et/ou par la Direction.

L'expert désigné participe aux travaux de l'Observatoire et apporte son éclairage aux membres de l'Observatoire sur les sujets traités.

A leur demande, il peut également assister les membres des commissions paritaires de suivi locales ou nationales dans leurs travaux.

L'expert :

- participe à l'analyse des projets et de leurs impacts sociaux ;
- étudie les dispositifs de reclassement négociés et participe à leur suivi ;
- facilite la coordination et la consolidation des informations ;
- accompagne et soutient techniquement les membres de l'Observatoire et, dans les conditions rappelées ci-dessus, les membres des commissions paritaires de suivi locales ou nationales (formation, assistance préparatoire, groupes de travail...).

Les interventions de l'expert peuvent être adaptées en fonction de la nature et des caractéristiques des différents projets ou chantiers.

Les honoraires de l'expert sont pris en charge par la Direction dans la limite d'un budget annuel fixé à 6.000 euros hors taxes.

ARTICLE SEPT: DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui débutera le 1er juillet 2018 et prendra fin le 31 décembre 2022 soit durant la période de mise en œuvre des actions prévues par le Plan « Carrefour 2022 ».

A cette échéance, le présent accord collectif de groupe cessera de recevoir application.

Cependant, 6 mois avant la date d'échéance du présent accord, les parties se réuniront pour dresser un bilan de son fonctionnement et, le cas échéant, envisager sa reconduction pour une nouvelle durée déterminée.

ARTICLE HUIT : REVISION

Le présent accord collectif de Groupe pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2222-5 et L.2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision du présent accord collectif de groupe, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties habilitées à engager la procédure de révision, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Carrefour en France se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Seules les parties habilitées à engager la procédure de révision seront habilitées à signer un avenant de révision.

L'éventuel avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifiera.

ARTICLE NEUF : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

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

Il sera alors :

- déposé auprès de la DIRECCTE de son lieu de conclusion, en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique ;
- remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion, en un exemplaire original ;
- mis à disposition et affiché dans les lieux de travail concernés.

Fait à Massy, le 7 juin 2018 en 10 exemplaires originaux.

Pour les sociétés du groupe CARREFOUR relevant du périmètre de l'accord

Monsieur Jérôme NANTY, Directeur exécutif Ressources Humaines Groupe et France,

Pour les organisations syndicales :

- **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 Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France.

Article 10.6. ***Accord collectif de Groupe sur la création d'une instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location-gérance et la franchise chez Carrefour du 4 juillet 2018***

ACCORD COLLECTIF DE GROUPE SUR LA CRÉATION D'UNE INSTANCE PARITAIRE DE DIALOGUE ET DE CONCERTATION SUR LA LOCATION-GÉRANCE ET LA FRANCHISE CHEZ CARREFOUR

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés du groupe CARREFOUR en France, représentées par Monsieur Jérôme NANTY, Directeur exécutif Ressources Humaines Groupe et France,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

- **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 IBAVA, Délégué syndical Groupe France,
- **LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION / CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE 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 Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part,

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

1

PRÉAMBULE

Le 25 avril 2018, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour Market en France ont entamé une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application concerné par un projet d'accord collectif groupe relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

Cette négociation a été menée suite au constat de la situation économique des hypermarchés Carrefour en France et du contexte très concurrentiel dans lequel ils évoluent et qui nécessite désormais une gestion plus dynamique du parc de magasins avec l'introduction pour certains d'entre eux d'un mode de gestion en Location-Gérance ou en franchise.

Elle faisait également suite à la poursuite du développement par les supermarchés Carrefour Market de leur politique de mise en location-gérance se traduisant par le passage régulier de magasins intégrés vers ce mode de gestion.

Cet accord collectif de groupe a été signé le 7 juin 2018 et est entré en application à compter du 28 juin 2018.

Dans son article 6, cet accord prévoit, entre autres dispositions d'accompagnement social, la création d'une instance paritaire d'échange et de concertation sur la location-gérance et la franchise, (ci-après « l'Instance paritaire »).

Cette instance *« a vocation à traiter des sujets relatifs à la location-gérance et à la franchise, quelle que soit l'entité Carrefour qui exerce l'activité de bailleur ou franchiseur (hypermarchés – supermarchés – magasins de proximité – cash & carry) »*.

Il est rappelé que cette instance n'interfère en rien dans la gestion des magasins concernés dans la mesure où il n'existe aucun lien de subordination juridique entre un locataire-gérant ou un franchisé et le bailleur ou le franchiseur et que le locataire-gérant et le franchisé sont des entrepreneurs à part entière, seuls responsables de la gestion et du développement de leur activité.

Les parties se sont ainsi rencontrées le mercredi 27 juin 2018 afin d'arrêter les termes du présent accord collectif de groupe.

ARTICLE UN : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif est conclu au niveau du groupe Carrefour.

Son champ d'application est cependant limité au périmètre des hypermarchés (composé des sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH), des supermarchés Carrefour Market (composé des sociétés CSF, Superadour et Superazur), des magasins de proximité (représentés par la société Carrefour Proximité France), de l'activité Cash & Carry (représentée par la société Genedis) ainsi que des sociétés Lapalus & Fils et de Montel Distribution.

ARTICLE DEUX : RÔLE ET OBJECTIFS DE L'INSTANCE PARITAIRE

En application de l'accord collectif de groupe du 7 juin 2018 susvisé, l'Instance paritaire a pour objectif d'accompagner, par le dialogue social, la mise en location-gérance ou en franchise de magasins intégrés. Elle a vocation à traiter des sujets relatifs à la location-gérance et à la franchise quelle que soit l'entité Carrefour, visée par le champ d'application du présent accord, qui exerce l'activité de bailleur ou franchiseur.

Dans le cadre ainsi défini, l'Instance paritaire :

- suit l'application des dispositions de l'accord collectif de groupe du 7 juin 2018 relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise ;

- est informée préalablement et régulièrement des projets de mise en location-gérance ou en franchise de magasins intégrés ainsi que des arguments ayant conduit à envisager cette solution. Cette information peut donner lieu à des échanges et, le cas échéant à des propositions alternatives de la part des membres de l'Instance paritaire ;

- est destinataire, en début de chaque semestre, d'une information sur le fonctionnement de la location-gérance et de la franchise dans les entités concernées du groupe Carrefour en France ;

- reçoit une information annuelle de l'évolution de la situation sociale de chaque magasin mis en location-gérance et en franchise lors de l'année civile précédente (sur la base des éléments transmis par le locataire gérant ou le franchisé) ainsi que des évolutions du statut collectif de ces magasins ; ce bilan est présenté chaque année pendant les 4 ans qui suivent l'année de la mise en location-gérance ou en franchise.

ARTICLE TROIS : COMPOSITION DE L'INSTANCE PARITAIRE

L'Instance paritaire est composée :

1. de membres salariés obligatoirement inscrits dans les effectifs de l'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Il s'agit :

➢ de 2 membres titulaires et de 2 membres suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau d'au moins une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Cette désignation est effectuée soit par le Délégué syndical de Groupe France pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe soit par un Délégué syndical central dûment mandaté par sa Fédération pour les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, mais qui ne le sont pas au niveau du Groupe dans son ensemble ;

- des Délégués syndicaux Groupe France qui assistent de plein droit aux réunions.

2. de membres représentant la Direction :

- le nombre des représentants de la Direction est au plus égal à celui de l'ensemble des membres de salariés visés au 1. ci-dessus. La Direction peut également convier, suivant les sujets traités en cours de réunion, des collaborateurs susceptibles, par leur expertise, d'apporter une information ou des précisions de qualité.

ARTICLE QUATRE : FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE PARITAIRE

1. Organisation des réunions

L'instance paritaire se réunit chaque semestre à des dates définies par la Direction après consultation des Délégués syndicaux Groupe France en fonction de l'avancement des projets de mise en location-gérance ou de mise en franchise. Les membres suppléants de l'instance paritaire n'assistent pas à ces réunions à moins qu'il(s) ne remplace(nt) un membre titulaire empêché.

Une synthèse des échanges de chaque réunion est rédigée par la Direction. Cette synthèse est ensuite transmise aux membres de l'instance paritaire.

Chaque réunion de l'instance paritaire peut être précédée d'une réunion préparatoire d'une journée organisée à l'initiative de chacune des organisations syndicales représentée et à laquelle peuvent participer leurs membres titulaires et leurs membres suppléants de l'instance paritaire.

Le temps passé en réunion, y compris les réunions préparatoires, par les membres de l'instance paritaire est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prend en charge les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement de chacun des participants pour se rendre et revenir des réunions de l'instance paritaire, et ce, conformément à la procédure applicable au sein de la société concernée.

2. Participation aux réunions de membres extérieurs

Chaque organisation syndicale représentative sur le périmètre du présent accord peut inviter aux réunions de l'instance paritaire, deux salariés inscrits aux effectifs d'un magasin en location-gérance ou en franchise, sous enseigne Carrefour, dès lors que ce magasin était anciennement intégré au sein d'une des sociétés visées par le champ d'application du présent accord.

Ce nombre est porté à quatre pour les réunions préparatoires (dont les 2 salariés amenés à participer aux réunions de l'instance paritaire).

Pour l'application des dispositions qui précèdent, les organisations syndicales représentatives adresseront à la Direction des Relations sociales France, au moins un mois avant la date de la réunion envisagée, la liste des personnes (avec précision du magasin d'appartenance de son enseigne et de sa localisation,) dont elles sollicitent la présence aux réunions. La Direction se mettra alors en contact avec le locataire-gérant ou le franchisé afin de convenir avec lui des conditions de disponibilité de la personne concernée et de prise en charge des coûts et frais y afférant. Au cas où accord ne pourrait être trouvé avec le locataire-gérant ou le franchisé, la société du groupe Carrefour bailleuse ou franchiseuse prendrait alors à sa charge les frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement.

La Direction tiendra informées les organisations syndicales de la disponibilité effective de la ou des personnes concernées, étant rappelé que celles-ci devront avoir reçu l'accord préalable de leur employeur pour assister aux réunions de l'Instance paritaire.

Les membres extérieurs à l'Instance paritaire ont une voix simplement consultative et ne participent donc pas aux votes en vue de l'adoption des avis et recommandations de l'Instance paritaire.

3. Suivi de l'Information des membres de l'Instance paritaire

Entre les réunions semestrielles, une information est adressée aux Délégués syndicaux Groupe France s'il venait à être envisagé un projet de mise en location-gérance ou en franchise d'un établissement intégré de l'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord. Dans ce cas et suivant la nature du projet, l'organisation d'une réunion extraordinaire de l'Instance paritaire pourra alors être décidée en concertation entre la Direction et les Délégués syndicaux Groupe France. Cette réunion paritaire ne sera alors composée que des membres titulaires de l'Instance paritaire tel que prévus à l'article 3 ci-avant.

ARTICLE CINQ : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord collectif de groupe à durée déterminée est conclu pour une période de 5 ans à compter de sa date de signature.

A échéance, il cessera de recevoir application.

Cependant, 6 mois avant la date d'échéance du présent accord, les parties se réuniront pour dresser un bilan de son fonctionnement et, le cas échéant, envisager sa reconduction pour une nouvelle durée déterminée.

ARTICLE SIX : REVISION

Le présent accord collectif de Groupe pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2222-5 et L 2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision du présent accord collectif de groupe, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties habilitées à engager la procédure de révision, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau des sociétés concernées du groupe Carrefour en France se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Seules les parties habilitées à engager la procédure de révision seront habilitées à signer un avenant de révision.

L'éventuel avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifiera.

ARTICLE SEPT : NOTIFICATION, PUBLICITÉ, DÉPÔT ET FORMALITÉS D'INFORMATION

Le présent accord est signé le 4 juillet 2018.

Il a été remis ou notifié, conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Carrefour en France.

Il fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail (« TéléAccords ») par le représentant légal de l'entreprise. Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Fait à Massy, le 4 juillet 2018 en 10 exemplaires originaux.

Pour les sociétés du groupe CARREFOUR relevant du périmètre de l'accord

Monsieur Jérôme NANTY, Directeur exécutif Ressources Humaines Groupe et France,

Pour les organisations syndicales :

- **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 Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France.

7

Article 10.7. ***Accord relatif au renouvellement du Comité de Groupe Français Carrefour du 11 juin 2020***

ACCORD RELATIF AU RENOUVELLEMENT

DU COMITE DE GROUPE FRANÇAIS CARREFOUR

Entre CARREFOUR SA, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Relations Sociales France,

d'une part,

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

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),
  représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical de Groupe France,
- La CSFV / CONFEDERATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.),
  représentée par Jean-Christophe BREVIERE, Coordinateur Fédéral dûment mandaté
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E. / C.G.C.),
  représentée par Monsieur Christophe VANDESBOCH, Délégué syndical dûment mandaté,
- LA Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
  représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Déléguée syndicale de Groupe France,
- LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),
  représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical de Groupe France,
- La Fédération des Commerces et des Services UNSA,
  représentée par Madame Sandrine SOLESME, déléguée syndicale, dûment mandatée,
- LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (CAT),
  représentée par Monsieur Eric FRANCESE, dûment mandaté,
- L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES (SUD),
  représentée par Monsieur Laurent DEGOUSEE, dûment mandaté,
- LE SYNDICAT COMMERCE INDEPENDANT DEMOCRATIQUE (SCID),
  représenté par Monsieur Djamel GHERBI , dûment mandaté.

MHC

SS.

d'autre part

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la volonté commune, depuis de nombreuses années, de la Direction du groupe et des organisations syndicales représentatives de négocier les conditions de mise en place du Comité de Groupe français CARREFOUR, en application des articles L. 2331-1 et suivants du Code du travail.

En dernier lieu, le Comité de Groupe français CARREFOUR a été renouvelé par accord du 12 mars 2015, conclu pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2015.

Afin de tenir compte des évolutions issues de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, l'échéance des mandats des membres du Comité du Groupe fixée au 31 décembre 2018 a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2019 par avenant du 24 décembre 2018.

Depuis le dernier renouvellement de cette instance, la liste des sociétés entrant dans le périmètre du groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail a par ailleurs été actualisée, notamment dans le cadre d'un avenant du 7 juillet 2017.

C'est dans ce contexte que la Direction et les partenaires sociaux ont conclu le présent accord collectif relatif au renouvellement du Comité de Groupe français CARREFOUR, afin de déterminer sa composition et ses modalités de fonctionnement pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2023.

A cet effet, les organisations syndicales ayant obtenu, lors du dernier cycle électoral, au moins un élu dans un CSE d'une entreprise du groupe, ont été invitées à négocier le présent accord collectif par courrier du 18 mai 2020.

Au terme de la réunion de négociation intervenue le 03 juin 2020, les parties ayant souhaité participer à la négociation ont conclu le présent accord et l'ont soumis à signature.

ARTICLE 1 : MISSIONS DU COMITE DE GROUPE FRANCAIS

Le Comité de Groupe français CARREFOUR est une instance d'information et de dialogue social destinée à favoriser l'échange de vues entre la Direction et les partenaires sociaux au niveau du groupe en France.

Conformément à l'article L. 2332-1 du Code du travail, le Comité de Groupe français CARREFOUR reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le Groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant. Il est informé, dans ces domaines, des perspectives économiques du Groupe pour l'année à venir. Les avis rendus dans le cadre de la procédure fixée à l'article L. 2312-24 lui sont communiqués.

Conformément à l'article L. 2332-2 du Code du travail, en cas d'annonce d'offre publique d'acquisition portant sur l'entreprise dominante d'un groupe, l'employeur de cette entreprise en informe immédiatement le Comité de Groupe français CARREFOUR. Sont alors appliquées, au niveau du Comité de Groupe français CARREFOUR, les dispositions prévues aux articles L. 2312-42 à L. 2312-46 pour le Comité Social et Economique. Le respect de ces dispositions dispense des obligations définies aux articles L. 2312-42 et suivants pour les Comités Sociaux et Economiques des sociétés appartenant au Groupe.

En complément, le Comité de Groupe français est informé régulièrement sur les évolutions technologiques majeures développées au sein du Groupe en France.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

2.1 Périmètre du Groupe

Pour le renouvellement du Comité de Groupe français CARREFOUR, les parties reconnaissent comme entrant dans le périmètre du Groupe les sociétés constituant le Groupe au titre de l'article L. 2331-1 du Code du travail et dont la liste constitue l'annexe 1 du présent accord.

2.2 Modification ultérieure du périmètre du Groupe

Toute société qui cesserait d'appartenir au Groupe par application des dispositions de l'article L. 2331-1 du Code du travail pendant la durée du présent accord ne serait plus représentée au Comité de Groupe français dès la date de constatation de la fin de cette appartenance. Dans ce cas, une information préalable est donnée au Comité Social et Economique de ladite société.

Toute société entrant dans le Groupe pendant la durée du présent accord, en établissant avec la société dite dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies à l'article L. 2331-1 du Code du travail, sera représentée au Comité de Groupe français lors de son renouvellement et prise en compte pour l'établissement de l'accord à intervenir pour ce renouvellement.

ARTICLE 3 : COMPOSITION DU COMITE DE GROUPE FRANCAIS CARREFOUR - DESIGNATION - DUREE DU MANDAT

3-1 Composition du Comité de Groupe français CARREFOUR

Le Comité de Groupe français CARREFOUR comprend une délégation patronale et une délégation salariale.

La délégation patronale est constituée par le représentant dûment habilité du Groupe en France assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative. Ces personnes appartiennent nécessairement à l'une des sociétés du Groupe, au titre de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

La délégation salariale est constituée par des membres titulaires et par des membres suppléants. La délégation salariale est complétée par un représentant syndical.

3-2 Désignation des représentants au Comité de Groupe français CARREFOUR

Conformément à l'article L. 2333-2 du Code du travail, les membres de la délégation sont désignés par les Organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux Comités Sociaux et Économiques d'établissement ou d'Entreprise de l'ensemble des entreprises du Groupe tel que définies à l'article 2.1 ci-avant et à partir des résultats des dernières élections.

Chaque Organisation syndicale peut désigner, dans les conditions définies ci-après, un ou plusieurs suppléants qui seront appelés à remplacer leurs représentants titulaires au Comité de Groupe français, en cas de perte de mandat ou d'indisponibilité occasionnelle du titulaire.

MHC

SS.

La suppléance n'emporte pas l'assistance permanente aux réunions du Comité de Groupe français, les suppléants n'assistant aux réunions qu'en l'absence des titulaires mais pouvant néanmoins assister aux séances préparatoires.

Il appartient à chacune des Organisations syndicales d'organiser un système pertinent de désignation des suppléants ainsi que de remplacement des titulaires indisponibles. Toutefois, afin de faciliter la bonne organisation des réunions, la Direction des Ressources Humaines France adresse pour information la convocation, l'ordre du jour et le procès-verbal des réunions aux membres suppléants désignés par les Organisations syndicales.

La représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe est appréciée à la date de renouvellement du Comité de Groupe français Carrefour.

Chaque Organisation syndicale ayant valablement désigné des représentants du personnel au comité de groupe pourra en outre désigner un représentant syndical.

Il sera désigné parmi les salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif affilié à l'Organisation syndicale. Destinataire des documents adressés aux membres titulaires et suppléants du Comité de Groupe français, le représentant syndical siégera aux réunions du Comité de Groupe français avec voix consultative.

Chaque Organisation syndicale notifiera dès que possible et au plus tard dans les dix jours calendaires qui suivent la conclusion du présent accord, le nom des représentants qu'elle désigne, en qualité de titulaires, de suppléants ou encore de représentant syndical en précisant l'établissement auquel ils appartiennent, l'adresse mail à laquelle ils souhaitent être contactés, et, pour les titulaires et suppléants, la nature et la date de leur mandat au sein des Comités Sociaux et Economiques d'établissement ou d'Entreprise.

Si un représentant cessait d'appartenir à l'une des sociétés du Groupe en France ou perdait sa qualité de représentant notamment par la perte de son mandat d'élu à un Comité Social et Economique, les Organisations syndicales auront la faculté pour la durée du mandat restant à courir de procéder au remplacement de ce représentant ; soit en faisant appel à un suppléant, et en ce cas, il sera procédé à la désignation d'un nouveau suppléant par l'Organisation syndicale concernée, soit en désignant un nouveau membre titulaire pour la durée du mandat restant à courir.

L'Organisation syndicale devra notifier cette désignation à la Direction des Ressources Humaines France, avant la prochaine réunion du Comité de Groupe français, par lettre recommandée avec accusé de réception. La Direction des Ressources Humaines France en informe dès réception le Secrétaire du Comité de Groupe français ainsi que les représentants syndicaux au Comité de Groupe désignés par chaque Organisation syndicale.

3-3 Durée du mandat

La durée du mandat est de 4 ans courant à compter de la date d'effet de l'accord. Il s'agit de la durée pendant laquelle la composition du Comité de Groupe français et la répartition des sièges entre les Organisations syndicales et les collèges sont maintenues.

ARTICLE 4 : NOMBRE ET REPARTITION DES SIEGES ENTRE LES COLLEGES

Compte tenu de l'importance du Groupe Carrefour en France, le nombre des membres de la délégation salariale est arrêté à 30 sièges titulaires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2333-4 du Code du travail, ces 30 sièges sont répartis entre les collèges électoraux proportionnellement à leur importance numérique.

Lorsqu'une société a constitué un Comité Social et Economique avec moins de trois collèges, ou des collèges dont la composition diffère de celle prévue pour les collèges légaux, les parties conviennent d'affecter le ou les collèges concernés dans leur entièreté à l'un des trois collèges légaux en fonction de leur composition majoritaire.

Sur la base de la situation dans les sociétés du Groupe en France constatée au 01/03/2020, la répartition est la suivante :

- Premier collège « Ouvriers-employés » : 25 membres titulaires
- Deuxième collège « Agents de maîtrise et assimilés » : 2 membres titulaires
- Troisième collège « Cadres » : 3 membres titulaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 2333-4 du Code du travail, dans chaque collège, les sièges à pourvoir sont répartis entre les Organisations syndicales proportionnellement à leur nombre d'élus (titulaires et suppléants) aux Comités Sociaux Economiques d'Entreprise ou d'établissement lors des dernières élections antérieures au 01/03/2020.

Le nombre de suppléants visés à l'article 3.2 ci-avant est égal à la moitié du nombre de titulaires attribué à chaque Organisation syndicale, apprécié par collège, arrondi au nombre supérieur, et au moins égal à 1. Les suppléants sont désignés par chaque Organisation syndicale au sein de leur collège d'appartenance, à l'exception des suppléants des deuxième et troisième collèges, qui peuvent indifféremment appartenir à l'un ou l'autre de ces collèges précités.

ARTICLE 5 : FONCTIONNEMENT

Le Comité de Groupe français se réunit en formation plénière deux fois par an, un jour et demi par semestre, sur convocation de son Président.

En cas de circonstances particulières (difficulté liée aux transports, épisode de pollution, épidémie, pandémie, intempérie exceptionnelle, menace de troubles à l'ordre public, etc.) empêchant la tenue d'une réunion du Comité de Groupe en présentiel, celle-ci se fera en visioconférence dans les conditions prévues à l'article L. 2314-2 du Code du travail.

Afin de développer et pérenniser la qualité des échanges au sein de cette instance, un membre du Comité Exécutif France participe au moins une fois par an à l'une des réunions plénières du Comité de Groupe français.

Chaque Organisation syndicale peut organiser, avant la réunion plénière, une réunion préparatoire avec les membres titulaires et suppléants de sa délégation et son représentant syndical. La Direction mettra à disposition un lieu de réunion pour les délégations qui en communiqueront le besoin auprès de la Direction des Ressources Humaines France dans un délai de deux semaines précédant les réunions du Comité de Groupe français.
En complément, une réunion préparatoire commune à l'ensemble des organisations pourra être tenue. La Direction mettra alors à disposition le lieu prévu pour la séance plénière.

Lors de sa première réunion suivant la conclusion du présent accord, le Comité de Groupe français procède à l'élection à la majorité des voix d'un Secrétaire parmi les membres titulaires de la délégation salariale.

L'ordre du jour de la première réunion qui suit le renouvellement du Comité de Groupe français est établi par le Président et le Secrétaire en titre à la date d'échéance de l'accord précédent.

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le Président et le Secrétaire.

MHC

Les délégations communiquent au Secrétaire du Comité de Groupe français au moins 30 jours avant la réunion du Comité les points qu'elles souhaitent voir porter à l'ordre du jour.

SJ

L'ordre du jour est communiqué, accompagné le cas échéant de tous documents utiles, aux membres du Comité au moins 15 jours avant la réunion. La date de la réunion aura été fixée par le Président et annoncée aux membres du Comité au moins un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, auquel cas ce délai pourra être réduit à 15 jours avant la réunion.

Afin de préparer dans de bonnes conditions la réunion du Comité, la Direction adressera à ses membres, dans un délai raisonnable avant la réunion, une documentation complémentaire qui pourra prendre la forme de documents de présentation.

ARTICLE 6 : COMMISSIONS

Une **commission d'examen des comptes** est constituée. Elle est composée d'un représentant par Organisation syndicale, désigné par celle-ci parmi les membres titulaires, suppléants ou représentants syndicaux du Comité de Groupe français.

La commission se réunit dans les quinze jours précédents la réunion du Comité de Groupe français au cours de laquelle est effectué l'examen des comptes, sur convocation du Secrétaire. Ce dernier est membre de droit de la commission.

Une **commission d'information Solidarité Logement** est constituée. Elle est composée d'un représentant par Organisation syndicale, désigné par celle-ci parmi les membres titulaires, suppléants ou représentants syndicaux du Comité de Groupe français, ainsi que d'un même nombre de représentants des entreprises parties prenantes à ce budget et des responsables d'Action Logement.

La commission se réunit dans les quinze jours précédents la réunion du Comité de Groupe français au cours de laquelle est présenté le bilan annuel de l'emploi du budget de solidarité Logement.

Cette commission a pour finalité l'examen de l'emploi du budget mutualisé de solidarité pris sur la participation de l'employeur à l'effort de construction (PEEC / PEAEC) auprès d'Action logement et la définition des critères d'éligibilité à ce budget d'aide exceptionnelle en matière de logement.

Une commission Diversité est constituée. Elle est composée d'un représentant par Organisation syndicale, désigné par celle-ci parmi les membres titulaires, suppléants ou représentants syndicaux du Comité de Groupe français. La commission se réunit une fois par an.

ARTICLE 7 : MOYENS

Le Secrétaire du Comité de Groupe français dispose d'un crédit d'heures spécifique alloué dans le cadre de sa mission de 40 heures par an (20 heures par semestre).
En cas de réunion exceptionnelle du Comité de Groupe, le Secrétaire bénéficiera d'un crédit d'heures supplémentaire de 10 heures par réunion.

Chaque représentant syndical désigné dans le cadre du présent accord dispose d'un crédit d'heures de délégation spécifique alloué dans le cadre de sa mission de 20 heures par an (10 heures par semestre).

Chaque Organisation syndicale ayant valablement désigné des représentants du personnel au comité de groupe dispose d'un crédit d'heures (ou de jours pour les cadres en forfait jours) de délégation annuel égal au nombre de titulaires, plus le représentant syndical multiplié par 21 heures (ou 3 journées pour les cadres en forfait jours).

MHC

Ce crédit d'heures ou de jours est destiné à préparer les réunions du Comité ou à participer à des formations organisées par l'Organisation syndicale sur les règles d'organisation et de fonctionnement du Comité de Groupe français.

En outre, le temps passé par les représentants du personnel aux réunions du Comité de Groupe français, aux séances préparatoires ainsi qu'à la participation aux commissions est rémunéré comme temps de travail effectif par l'entreprise ou l'établissement qui les emploie.

Les temps de transport nécessités par ces réunions sont rémunérés conformément aux dispositions en vigueur dans la société d'appartenance de chaque représentant concerné pour les déplacements prévus en réunion de Comité Sociaux Economiques d'Entreprise ou de Comité Social Economique Central d'Entreprise.

Le remboursement des frais de transport et de séjour des membres du Comité de Groupe français est effectué par la Direction de leur entreprise (ou établissement) sur la base de la procédure « Guide de Réservation de Voyages » définie par la Direction du Groupe. Toutefois, pour les trajets de plus de 400 kilomètres aller ou retour, le remboursement des frais d'avion en classe " loisirs " pourra intervenir sur justificatif.

- Les réservations de billets d'avion ou de train seront effectuées par la Direction de leurs établissement (ou entreprise).
- Les réservations de chambres d'hôtel seront effectuées par la Direction des Relations Sociales France à la demande de chaque délégation. Ces demandes seront adressées par mail au minimum 1 mois avant la date prévue pour la réunion et devront préciser les noms des bénéficiaires et les dates de réservation souhaitées. Lors de la première réunion du Comité de Groupe français suivant la conclusion du présent accord, la Direction des Ressources Humaines France adressera par mail à chacun des membres du Comité de Groupe français un exemplaire de la procédure « Guide de Réservation de Voyages ».

Par ailleurs, la Direction prendra en charge les coûts pédagogiques d'une formation socio-économique d'une durée de 5 jours maximum pour l'ensemble des représentants titulaires et suppléants ainsi que les Représentants Syndicaux dûment désignés, formation suivie dans l'année de leur désignation. Le temps passé à cette formation est rémunéré comme temps de travail effectif par l'entreprise ou l'établissement qui les emploie.

ARTICLE 8 : ETABLISSEMENT DES PROCES-VERBAUX

Après chaque réunion du Comité de Groupe, et dans un délai d'un mois maximum, un compte rendu est adressé à l'ensemble des membres.
Lors de la réunion suivante, le compte rendu est soumis à l'approbation des membres du Comité de Groupe et est ensuite adressé en tant que procès-verbal à l'ensemble des membres du Comité de Groupe ainsi qu'à un représentant de chaque organisation syndicale non représentée au Comité de Groupe et ayant au moins un élu CSE dans le Groupe. Ce représentant sera choisi parmi les élus CSE de l'organisation syndicale concernée qui en informera la Direction des Relations Sociales par mail en précisant son nom et son adresse mail.

Le compte rendu et le procès-verbal de chaque réunion sont établis avec l'appui d'un prestataire par le Secrétaire du Comité. Le procès-verbal est signé conjointement par le Président et le Secrétaire.
Le procès-verbal est adressé dans un délai d'un mois maximum après son approbation.

Le temps passé par le Secrétaire à la rédaction du procès-verbal lui est rémunéré comme temps de travail effectif dans la limite de 8 heures par séance donnant lieu à procès-verbal.

MHC SS.

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 9.1 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans, avec prise d'effet au 1er janvier 2020.

A l'arrivée de son terme, son application cessera automatiquement.

ARTICLE 9.2. Révision

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La Direction et les Organisations syndicales représentatives se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Seules les parties signataires du présent accord, ou celles qui y auront adhéré par la suite, seront habilitées à signer l'avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord.

ARTICLE 9.3 : Dépôt et Publicité

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales intéressées.

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 télépropédure 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.

MHC

Fait à Massy, en 15 exemplaires le 11 juin 2020.

Pour la Direction,

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Relations Sociales France,

Pour les Organisations syndicales,

- La Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical de Groupe France,
- LA CSFV / CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.), représentée par Monsieur Jean Christophe BREVIERE, Coordinateur syndical dûment mandaté,
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C.), représentée par Monsieur Christophe VANDESBOCH, Délégué syndical dûment mandaté,
- LA Fédération du Commerce et de la Distribution / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndicale de Groupe France,
- LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué syndical de Groupe France,
- La Fédération des Commerces et des Services UNSA, représentée par Madame Sandrine SOLESME, déléguée syndicale , dûment mandatée,
- LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (CAT), représentée par Monsieur Eric FRANCESES , dûment mandaté,

MHC

- L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES (SUD), représentée par Monsieur Laurent DEGOUSEE, dûment mandaté,

- LE SYNDICAT COMMERCE INDEPENDANT DEMOCRATIQUE (SCID), représenté par Monsieur Djamel GHERSI, dûment mandaté.

Annexe 1 - liste des sociétés appartenant au périmètre du Groupe Carrefour France au titre de l'article L. 2331-1 du Code du travail :

- **La société CARREFOUR SA en tant que société dominante ;**
- **Ainsi que les sociétés suivantes occupant du personnel à la date de conclusion du présent accord :**

Alsatop, Altop, Antidia, Auparfixtop,

Bellevue Distribution,

Carautoroutes, Cardadel, Cargo Property Management, Carima, Carma, Carmatop, Carrefour Administratif France, Carrefour Banque, Carrefour Drive, Carrefour France, Carrefour Hypermarchés, Carrefour Import, Carrefour livré chez vous, Carrefour Management, Carrefour Marchandises Internationales, Carrefour Partenariat International, Carrefour Property Gestion, Carrefour Property International, Carrefour proximité France, Carrefour Services Clients, Carrefour Supply Chain, Carrefour Systèmes d'Information, Carrefour Voyages,
Centre de Formation et Compétences, Challenger-Cambral, Cigotop, Clairefontaine, Colotop, Coviam 8, Covicar 2, CPF Asset Management, Croquettaland, CSF,

Disparam, Distrival, Dorel, Ellop, Eatop, Etablissements Lucien Lapalus & Fils,

Finifac, Formartop, Fred 8, Garnacash, Gellerop, Genedis, Grandsvins-privés.com, Greenweez,

Hyperadour, Interdis, Isactop, Lacetop, Locatop, Lybernet,

Maison Johanès Boubée, Market Pay, Market Pay Tech, Montal Distribution, MyDesign

Norlitop, Nortop, Pacentop, Panatop, Parlitop, Parsevres, Phivetol, Société Ludis, Quitoque, Rue du Commerce,

Setop, Storetop, So.Bio, So.bio Sèvres, Société des nouveaux hypermarchés (SONH), Sodimodis, Sodisal, Sodita, Soditrive, Sofaline, Stann, Storetop, Superadour, Super Azur, Vaitop, Vézère Distribution.

- **Ainsi que les sociétés suivantes qui n'occupent pas de personnel à la date de conclusion du présent accord :**

Amede Haute (SCI de l'), B.L.O. Distribution,

Bruvaldis, Société Beuzevillaise De Distribution, BS Distribution.

Caballe Distribution Carmavie, Carfuel, Cargo Invest, Cargo Property Développement, Cargo Property Gérant, Carrefour France Participations, Carrefour Omnicanal, Carrefour Property France, Carrefour Régie Publicitaire, Carrefour Stations-Services, Centre d'Activité Draguignan Salamandrier, Colodor, Compagnie d'activité et de Commerce International, Corsaire, Covicar 44, Covicar 50, Covicar 51, Covicar 52, Covicar 53, Covicat 54, Covicar 55, Covicar 56, Covicar 57, Covicar 58, CPD 1, CPD 2, CPF Project, CRFP 8, CRFP 13, CRFP 21, CRFP 22, CRFP 23, Crisiane,

Dauphinoise de Participations, Defres, De la Fontaine, Des Callouets, De Siam, Digital Média Shopper, Du Hameau,

E.F.P, Faldis, Financière RSV, Foncière les4Routes, Forum Développement, Fred 9, Fred 10,

Gemimes, Giram, Guividis, Guyenne & Gascogne, Grammont plus, GVTIMM,

Hauts de Roya, Hyparlo, Hyper Vézère, Immo artemare, Immobilière Carrefour, Immobilière Proxi, Immocyprien, Immodis,

La Croix Vignon, Lacsam, La Financière Pass, Lalaudis, Lann Kerguen, Le Courtemblet, Leschenes, Les Tasseaux, Les Vallées, Les Zazoux, Lilodis, LLBP, Logidis, LV-DIS,

Major, Marly Plus, Maximoise de Création, Menudis, Michel Hochart, Morteau Distribution, M.P.V.R., Nosael, Noo Part, Pasdel, Profidis, Puech Eco, Regaladis, Reason,

Safety, Saint Hermentaire, Salaca, SCI Avenue, SCI Immoloubes, Selima, Semalp, Sevres Distribution, Sigoulim, Smarteco, Société Civile Immobilière Immo Bacqueville, Société Civile Immobilière Immotournay, Société Civile Immoloubes, Société Civile Immobilière les Franches Terres, Société d'Exploitation Amidis & Cie, Sofidim, Soval, Stelaur, Superdis,

Trottel Distribution, Univo, Van-k, Vizegu, Zormat

Annexe 2 – Détail des calculs pour l'attribution des sièges

SITUATION ELECTORALE AU 1er MARS 2020		
COLLEGES	ORGANISATIONS SYNDICALES	NOMBRE D'ELUS AUX COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT/ D'ENTREPRISE
Collège "Employés"	F.G.T.A - F.O	1747
	C.F.D.T	1011,5
	C.G.T	928
	C.F.T.C	122,5
	C.F.E - C.G.C- SNEC	1
	UNSA	88,5
	C.A.T	20
	SUD	15,5
	SCID	10
Collège "Agents de Maîtrise et Assimilés"	F.G.T.A - F.O	65
	C.F.D.T	17
	C.G.T	13
	C.F.T.C	10
	C.F.E - C.G.C- SNEC	117
	UNSA	12
	C.A.T	0
	SUD	0
	SCID	4
Cadres	F.G.T.A - F.O	77
	C.F.D.T	27
	C.G.T	1
	C.F.T.C	6
	C.F.E - C.G.C- SNEC	818
	UNSA	2
	C.A.T	0
	SUD	0
	SCID	2

Effectifs inscrits	
Employés	81 587
AM	5 402
Cadres	10 538
Total	97 527

Nbre sièges à pourvoir	30

Nombre sièges Employés	25
Nombre sièges AM	2
Nombre sièges Cadres	3

Annexe pour le renouvellement du Comité de Groupe France Carrefour – 2020

MHC SS 13/09

RENOUVELLEMENT DU COMITE DE GROUPE: COLLEGE EMPLOYES

Sièges à pourvoir	25

F.G.T.A - F.O	1747
C.F.D.T	1011,5
C.G.T	928
C.F.T.C	122,5
C.F.E - C.G.C- SNEC	1
UNSA	88,5
C.A.T	20
SUD	15,5
SCID	10
TOTAL	3944

Quotient électoral	157,76

	Nombre d'élus	Elus/quotient	Sièges attribués
F.G.T.A - F.O	1747	11,074	11
C.F.D.T	1011,5	6,412	6
C.G.T	928	5,882	5
C.F.T.C	122,5	0,776	0
CFE - CGC - SNEC	1	0,006	0
UNSA	88,5	0,561	0
C.A.T	20	0,127	0
SUD	15,5	0,098	0
SCID	10	0,063	0
TOTAL	3944		22

Application de la règle du plus fort reste

	Plus fort reste	Sièges attribués
F.G.T.A - F.O	0,074	
C.F.D.T	0,412	
C.G.T	0,882	1
C.F.T.C	0,776	1
CFE - CGC - SNEC	0,006	
UNSA	0,561	1
C.A.T	0,127	
SUD	0,098	
SCID	0,063	
TOTAL		25

COLLEGE EMPLOYES		
NOMBRE DE SIEGES TITULAIRES DEFINITIVEMENT ATTRIBUES		
	TITULAIRES	SUPPLEANTS
F.G.T.A - F.O	11	6
C.F.D.T	6	3
C.G.T	6	3
C.F.T.C	1	1
C.F.E - C.G.C - SNEC	0	0
UNSA	1	1
C.A.T	0	0
SUD	0	0
SOD	0	0
TOTAL	25	14

RENOUVELLEMENT DU COMITE DE GROUPE:
COLLEGE "AGENTS DE MAÎTRISE et ASSIMILES"

Sièges à pourvoir	7

F.G.T.A - F.O	65
C.F.D.T	17
C.G.T	13
C.F.T.C	10
C.F.E - C.G.C - SNEC	117
UNSA	12
C.A.T	0
SUD	0
SCID	4
TOTAL	238

Quotient électoral	119

	Nombre d'élus	Elus/quotient	Sièges attribués
F.G.T.A - F.O	65	0,546	0
C.F.D.T	17	0,143	0
C.G.T	13	0,109	0
C.F.T.C	10	0,084	0
C.F.E - C.G.C - SNEC	117	0,983	0
UNSA	12	0,101	0
C.A.T	0	0,000	0
SUD	0	0,000	0
SCID	4	0,034	0
TOTAL	238		0

Application de la règle du plus fort reste

	Plus fort reste	Sièges attribués
F.G.T.A - F.O	0,546	1
C.F.D.T	0,143	
C.G.T	0,109	
C.F.T.C	0,084	
C.F.E - C.G.C - SNEC	0,983	1
UNSA	0,101	
C.A.T	0,000	
SUD	0,000	
SCID	0,034	
TOTAL		2

COLLEGE "AGENTS DE MAÎTRISE et ASSIMILES"

NOMBRE DE SIEGES TITULAIRES DEFINITIVEMENT ATTRIBUES		
	TITULAIRES	SUPPLEANTS
F.O.T.A.-F.O.	1	1
C.F.D.T.		
C.G.T.		
C.F.T.C.		
C.F.E.-C.G.C.-SNEC	1	1
UNSA		
C.A.T.		
SUD		
SOD		
TOTAL	2	2

RENOUVELLEMENT DU COMITE DE GROUPE: COLLEGE CADRES

Sièges à pourvoir	3

F.G.T.A - F.O	77
C.F.D.T	27
C.G.T	1
C.F.T.C	6
C.F.E - C.G.C - SNEC	818
UNSA	2
C.A.T	0
SUD	0
SCID	2
TOTAL	933

Quotient électoral	311

	Nombre d'élus	Elus/quotient	Sièges attribués
F.G.T.A - F.O	77	0,248	0
C.F.D.T	27	0,087	0
C.G.T	1	0,003	0
C.F.T.C	6	0,019	0
C.F.E - C.G.C - SNEC	818	2,630	2
UNSA	2	0,006	0
C.A.T	0	0,000	0
SUD	0	0,000	0
SCID	2	0,006	0
TOTAL	928		2

Application de la règle du plus fort reste

	Plus fort reste	Sièges attribués
F.G.T.A - F.O	0,248	
C.F.D.T	0,087	
C.G.T	0,003	
C.F.T.C	0,019	
C.F.E - C.G.C - SNEC	0,630	1
UNSA	0,006	
C.A.T	0,000	
SUD	0,000	
SCID	0,006	
TOTAL		3

COLLEGE "CADRE"		
NOMBRE DE SIEGES DE REPRESENTANT ATTRIBUES		
	TITULAIRES	SUPPLEANTS
[illegible]		
[illegible]		
[illegible]		
[illegible]		
[illegible]		
[illegible]	1	1
[illegible]		
[illegible]		
[illegible]		
[illegible]		
TOTAL	2	2

RENOUVELLEMENT DU COMITE DE GROUPE

NOMBRE TOTAL DE SIEGES TITULAIRES

Organisations	Titulaires		
	Employés	AM et assimilés	Cadres
F.G.T.A - F.O	11	1	
C.F.D.T	6		
C.G.T	6		
C.F.T.C	1		
C.F.E - C.G.C - SNEC		1	3
UNSA	1		
C.A.T			
SUD			
SCID			
TOTAL	25	2	3

NOMBRE TOTAL DE SIEGES SUPPLEANTS

	Employés	AM et assimilés et cadres	Total
F.G.T.A - F.O	6	1	7
C.F.D.T	3		3
C.G.T	3		3
C.F.T.C	1		1
C.F.E - C.G.C		3	3
UNSA	1		1
C.A.T			
SUD			
SCID			
Autres			
TOTAL	14	4	18