GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

MHC

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Direction du Groupe Carrefour en France, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations 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), représentée par Monsieur Yannick TRICO, 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** ».

MHC

SOMMAIRE

PREAMBULE 9

CHAMP D'APPLICATION 11

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DES CARRIERES 12

CHAPITRE 1. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS 12

1. DEFINITIONS 12

2. TYPOLOGIE DES METIERS 12

2.1. LES METIERS EN DEVELOPPEMENT 12

2.2. LES METIERS EN EQUILIBRE 12

2.3. LES METIERS SENSIBLES 12

3. CARTOGRAPHIE 13

3.1. ETABLISSEMENT DE LA CARTOGRAPHIE SUITE A LA CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES 13

3.2. EVOLUTION DE LA CARTOGRAPHIE EN COURS D'ANNEE 13

3.3. BILAN DES EVOLUTIONS DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS POUR L'ANNEE ECOULEE ET PRESENTATION DE LA NOUVELLE CARTOGRAPHIE POUR L'ANNEE A VENIR 14

CHAPITRE 2. LA GESTION PREVISIONNELLE DES COMPETENCES 14

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE 14

2. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES OBJECTIFS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION ET DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE 14

3. LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE 15

3.1. LES PARCOURS D'INTEGRATION 15

3.2. LES DISPOSITIFS A DESTINATION DES SALARIES EN POSTE 16

3.3. LE PASSEPORT FORMATION 17

4. LE TUTORAT COMME OUTIL DE VALORISATION DES COMPETENCES ET DE FORMATION 17

5. LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE 17

CHAPITRE 3. LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES 18

1. LES OUTILS DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES 18

1.1. LA CAMPAGNE D'ENTRETIENS COMPETENCES ET CARRIERE (« ECC ») 18

1.2. LE BILAN PROFESSIONNEL RECAPITULATIF TOUS LES 6 ANS 20

1.3. LE ROLE SOCIAL DE L'ENCADREMENT 20

1.4. L'ENTRETIEN DE TRANSITION PROFESSIONNELLE 21
2. LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES SPECIFIQUES 21
2.1. LA CARRIERE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP 21
2.2. LA CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX 22
2.3. LA CARRIERE DES FEMMES ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE 22
2.4. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AGES DE 50 ANS ET PLUS 22
VOLET 1 : L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE A DESTINATION DE TOUS LES METIERS . 28
CHAPITRE 1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE 28
CHAPITRE 2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT 28
1. UN SITE D'INFORMATION DEDIE A LA MOBILITE INTERNE 28
2. LA JOURNEE DE DECOUVERTE 29
3. LES PASSERELLES METIERS 29
4. LA BASE DE CONNAISSANCE 30
CHAPITRE 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE MOBILITE INTERNE 30
1. LA CANDIDATURE A LA MOBILITE INTERNE 30
2. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES 30
3. LA PERIODE DE DECOUVERTE 31
4. LA PERIODE D'ADAPTATION 31
5. LA FORMALISATION DE LA MOBILITE INTERNE 32
CHAPITRE 4. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE 32
1. LA FORMATION D'ADAPTATION 32
2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER 32
3. LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE 33
VOLET 2 : L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE AU BENEFICE DES SALARIES OCCUPANT UN METIER SENSIBLE OU EN MOBILITE VERS UN METIER EN DEVELOPPEMENT 34
CHAPITRE 1. LES MESURES SPECIFIQUES DE MOBILITE INTERNE 34
1. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE 35
1.1. LE VOYAGE DE RECONNAISSANCE 35
1.2. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DURANT LA PERIODE D'ADAPTATION 35
1.3. LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE SANS DEMENAGEMENT 35

MHC

1.4. LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE AVEC DEMENAGEMENT 36
2. L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMUNERATION 37
CHAPITRE 2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE EXTERNE 38
1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE 38
2. LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT 39
3. LA PROCEDURE DE MOBILITE EXTERNE 39
3.1. LES PROJETS ELIGIBLES A LA MOBILITE EXTERNE 39
3.2. LA CANDIDATURE A LA MOBILITE EXTERNE 40
3.3. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES 40
3.4. LA FORMALISATION DE LA MOBILITE EXTERNE 40
4. LE CONGE DE MOBILITE 41
4.1. L'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 41
4.2. L'ADHESION AU CONGE DE MOBILITE 41
4.3. LA DUREE DU CONGE DE MOBILITE 41
4.4. LA REMUNERATION DU CONGE DE MOBILITE 41
4.5. LA SUSPENSION DU CONGE DE MOBILITE 42
4.6. LA FIN DU CONGE DE MOBILITE 42
4.7. LE STATUT DU SALARIE PENDANT LE CONGE DE MOBILITE 42
4.8. LES ENGAGEMENTS RECIPROQUES DES PARTIES PENDANT LE CONGE DE MOBILITE 44
4.9. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'ENTRETIEN D'EMBAUCHE 44
5. LES AIDES A LA FORMATION 44
5.1. LA FORMATION D'ADAPTATION 44
5.2. LA FORMATION DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER 45
5.3. LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE 45
6. LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE 45
6.1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE 45
6.2. LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT 46
6.3. LA PRIME D'INSTALLATION 46
6.4. L'AIDE A L'EMPLOI DU CONJOINT 46

7. LES AIDES A LA CREATION ET A LA REPRISE D'ENTREPRISE 46
7.1. LES CONDITIONS D'ELIGIBILITE 46
7.2. L'AIDE A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE 47
7.3. LE PRET GRATUIT A L'ENTREPRISE CREEE OU REPRISE 47
7.4. LES ACTIONS DE FORMATION 48
8. LES INDEMNITES DE RUPTURE 48
8.1. L'INDEMNITE LEGALE OU CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT 48
8.2. L'INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE 48
VOLET 3 : L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS 49
CHAPITRE 1. LA PROCEDURE APPLICABLE 49
1. LA MISE EN PLACE DU PSE ET/OU DU PDV 50
1.1. PRIORITE DONNEE A LA NEGOCIATION 50
1.2. CONTENU DES NEGOCIATIONS 50
1.3. OUVERTURE DES NEGOCIATIONS – ARTICULATION AVEC LA CONSULTATION DU CSE 50
1.4. ISSUE DES NEGOCIATIONS 50
2. LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE 51
2.1. OBJET DE LA PROCEDURE 51
2.2. DEROULEMENT DE LA PROCEDURE 51
2.3. RECOURS EVENTUEL A UN EXPERT 52
2.4. DUREE DE LA PROCEDURE 52
3. L'INFORMATION DES SALARIES 53
CHAPITRE 2. LES GARANTIES D'ACCOMPAGNEMENT 53
1. L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES 54
1.1. L'INFORMATION DES SALARIES 54
1.2. L'ESPACE MOBILITE ET COMPETENCES (« EMC ») 54
2. LES GARANTIES APPLICABLES AU VOLONTARIAT 55
2.1. LE DISPOSITIF DE VOLONTARIAT 55
2.2. L'ACCOMPAGNEMENT DU VOLONTARIAT 57
3. LES GARANTIES APPLICABLES HORS VOLONTARIAT 64

MHC

3.1. LE RECLASSEMENT INTERNE 64
3.2. LE RECLASSEMENT EXTERNE 65
4. LE CONGE DE FIN DE CARRIERE 76
5. LES CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS 76
6. LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI 78
6.1. ROLE DE LA COMMISSION DE SUIVI 79
6.2. COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI 79
6.3. MOYENS DE LA COMMISSION DE SUIVI 80
SUIVI DU DISPOSITIF DE GEPP 81
CHAPITRE 1. L'OBSERVATOIRE DES METIERS, DES COMPETENCES ET DE LA TRANSFORMATION SOCIALE 81
1. LE ROLE DE L'OBSERVATOIRE 81
1.1. LE ROLE PROSPECTIF 81
1.2. LE ROLE DE SUIVI ET D'ANALYSE DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD 81
1.3. LE ROLE D'ANALYSE DE L'INFORMATION SUR LE DISPOSITIF DE GEPP 82
2. LA COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE 82
3. LES REUNIONS DE L'OBSERVATOIRE 83
3.1. LES REUNIONS ORDINAIRES 83
3.2. LES REUNIONS EXTRAORDINAIRES 83
3.3. LE COMPTE-RENDU 84
3.4. LES MODES DE FONCTIONNEMENT AD HOC DE L'OBSERVATOIRE 84
3.5. L'INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 84
4. L'ASSISTANCE D'UN EXPERT 84
5. LES AUTRES MOYENS MIS A LA DISPOSITION DE L'OBSERVATOIRE 85
5.1. LES REUNIONS PREPARATOIRES 85
5.2. LES HEURES DE DELEGATION 85
5.3. UNE REUNION D'INFORMATION DES DELEGUES SYNDICAUX 85
5.4. LA FORMATION DES MEMBRES DE L'OBSERVATOIRE 86
5.5. LES DEPENSES DE FOURNITURES 86
5.6. LES DEPENSES AUTRES 86

CHAPITRE 2. LA COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES ET DES MANAGERS 87
1. COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES 87
2. COMMUNICATION AUPRES DES MANAGERS 87
3. INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES 87
CHAPITRE 3. LES INDICATEURS DE SUIVI 87
DISPOSITIONS FINALES 88
CHAPITRE 1. REGLEMENT DES LITIGES 88
CHAPITRE 2. DUREE DE L'ACCORD 88
CHAPITRE 3. REVISION ET DENONCIATION 88
CHAPITRE 4. CLAUSE DE REVOYURE 88
CHAPITRE 5. DEPOT ET PUBLICITE 88
ANNEXES 90
ANNEXE 1 : SOCIETES DU GROUPE CARREFOUR EN FRANCE COUVERTES PAR LE PRESENT ACCORD . 90
ANNEXE 2 : SUIVI DES INDICATEURS DE PILOTAGE 93
ANNEXE 3 : GLOSSAIRE 94
ANNEXE 4 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRINCIPALES AIDES ATTRIBUABLES EN CAS DE MOBILITE INTERNE OU DE DEPART DANS LE CADRE DU PRESENT ACCORD 97

MHC

PREAMBULE

Le 12 mars 2019, le groupe Carrefour en France (le « Groupe ») et les Organisations Syndicales Représentatives ont conclu un accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale, fixant les grands principes de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières, prévoyant d'importantes mesures d'accompagnement à la mobilité interne et externe, et garantissant notamment un socle commun de mesures applicables en cas de projet de restructuration ponctuel.

Cet accord a été prorogé et arrive à échéance le 31 mars 2023.

Début novembre 2022, le Groupe a annoncé son nouveau plan stratégique, dit « Carrefour 2026 », visant à accélérer la transformation engagée depuis 2018, dans un contexte macroéconomique, géopolitique et climatique inédit.

En engageant ce nouveau chapitre de sa transformation, le Groupe entend « *inventer le Groupe de demain* », et continuer d'innover en matière d'organisation, d'initiatives sociales et de nouveaux métiers, en s'appuyant notamment sur les opportunités offertes par la révolution digitale.

Dans ce contexte, les Parties ont souhaité réaffirmer les principes et mesures prévus par l'accord du 12 mars 2019, qui constitue par nature un outil pertinent et désormais bien connu d'accompagnement de la transformation du Groupe.

Dans le cadre de leurs discussions, elles ont également jugé opportun d'ouvrir plus largement l'accès aux mesures renforcées aux salariés occupant un métier défini comme sensible ou envisageant une mobilité vers un métier en développement, conformément à l'objectif d'accélération de la transformation.

Les Parties se sont en outre entendues sur la nécessité d'alléger le rédactionnel du précédent accord, pour en faciliter la compréhension par l'ensemble des collaborateurs.

Dans ces conditions, les Parties sont convenues de simplifier le dispositif existant tout en en renforçant certains aspects, afin qu'il demeure un levier essentiel de la transformation du Groupe.

De la même façon, les Parties ont à nouveau souhaité souligner que le plan Carrefour 2026, par nature axé sur la satisfaction des attentes des clients et la construction du « *Groupe de demain* », se doit d'être complété par des dispositifs destinés à apporter une attention tout aussi importante aux salariés du Groupe, en veillant à leur développement personnel et professionnel ainsi qu'à l'engagement du Groupe en faveur de la transition énergétique.

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 renforçant le rôle de l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale, doté de moyens spécifiques, et en maintenant la démarche de suivi et d'analyse des différents dispositifs de GEPP.

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

Cet accord :

- fixe les **grands principes de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières**, et prévoit notamment un dispositif de congé de fin de carrière « GEPP » avantageux ;

- 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 ou en mobilité vers un métier en développement (« **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 l'**Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale** un rôle stratégique d'anticipation et de proposition, ainsi qu'une mission de suivi et d'analyse des différents dispositifs de GEPP, au moyen d'indicateurs précis.

MHC

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe Carrefour.

Il s'applique aux filiales de droit français du Groupe dont la liste figure en annexe 1. Sont considérées comme des filiales au sens du présent accord les sociétés détenues directement ou indirectement à plus de 50% par la société Carrefour SA.

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.

MHC

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DES CARRIERES

CHAPITRE 1. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

1. DEFINITIONS

Le métier se définit comme un ensemble d'emplois rattachés entre eux par une même maîtrise technique et une certaine proximité en termes d'activités et de compétences.

L'emploi regroupe, au sein d'une organisation donnée, un ensemble de postes de travail proches les uns des autres, du fait d'activités et de missions requérant des compétences similaires.

Ils doivent être distingués de la notion de poste, qui correspond à une situation individuelle de travail au sein d'une organisation donnée.

2. 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

Les métiers en développement, aussi appelés métiers en tension, sont ceux générant de l'emploi ou sur lesquels il existe des difficultés d'embauche :

- soit parce qu'ils sont inexistants 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 sont existants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour et qu'ils ont vocation à se développer au vu de l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe ;
- 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

Les métiers en équilibre sont ceux dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique, ni de réorganisation identifiée à court et moyen terme.

2.3. LES METIERS SENSIBLES

Les métiers sensibles, aussi appelés métiers fragilisés, sont ceux pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entrainer une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

MHC

3. CARTOGRAPHIE

La cartographie des métiers est établie en tenant compte des orientations stratégiques, des perspectives d'évolutions économiques et technologiques, ainsi que des enjeux de la transition écologique. Sur ce dernier point, il est rappelé notamment que le plan stratégique envisage des mesures importantes concernant la transition énergétique (la réduction de la consommation d'énergie, la production d'énergie renouvelable) et la transformation urbaine qui devront être prises en compte.

Ce dispositif doit être le plus en adéquation possible avec les projets et/ou transformations ayant un impact sur les métiers. En conséquence, il se veut être un dispositif souple, flexible et adaptable.

Cela signifie qu'au sein de la même société, un même métier pourra être classé différemment selon le périmètre considéré (établissement, groupe d'établissement, direction, etc.), et que la cartographie pourra également être réalisée au niveau des emplois ou des postes.

3.1. ETABLISSEMENT DE LA CARTOGRAPHIE SUITE A LA CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

A l'issue de la consultation du CSEC / CSE relative aux orientations stratégiques, 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.

Cette cartographie fera au préalable l'objet d'une concertation avec le CSEC ou le CSE de chaque société ou, lorsque de telles instances existent, avec le Comité emploi ou la Commission GEPP des formats concernés, en tenant compte notamment des enjeux de la transition écologique / énergétique.

Dans l'hypothèse d'une concertation avec le Comité emploi ou la Commission GEPP, le CSEC ou le CSE sera informé de la cartographie retenue.

Les cartographies consolidées au niveau du Groupe seront ensuite transmises à l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale.

La Direction de chaque société informera spécifiquement les salariés dont le métier a été classé comme étant sensible de la signification de ce classement et des mesures d'accompagnement à leur disposition.

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

3.2. EVOLUTION DE LA CARTOGRAPHIE EN COURS D'ANNEE

La cartographie pourra, en tout ou partie, faire l'objet d'évolutions en cours d'année. Dans ce cas, la cartographie initiale sera ajustée au niveau le plus pertinent (établissement, groupe d'établissements, direction, etc.), après concertation avec les instances du périmètre concerné :

- lorsque l'ajustement est spécifique à un ou plusieurs établissements, le ou les CSE d'établissement concernés. Dans ce cas, la nouvelle version de la cartographie sera transmise au CSEC concerné pour information ;
- dans le cas contraire, le CSEC (ou Comité Emploi / Commission GEPP lorsque ces instances existent).

Une information sera spécifiquement réalisée auprès des salariés dont le métier serait classé comme sensible. Cette information sera délivrée par le manager direct du salarié ou par le manager RH de proximité, selon l'organisation de la société concernée.

MHC

Par ailleurs, dans le cadre de son rôle d'analyse de l'information sur le dispositif de GEPP, l'Observatoire pourra notamment saisir la Direction afin de proposer une évolution de la cartographie des métiers.

3.3. BILAN DES EVOLUTIONS DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS POUR L'ANNEE ECOULEE ET PRESENTATION DE LA NOUVELLE CARTOGRAPHIE POUR L'ANNEE A VENIR

La Direction de chaque société présentera le bilan des évolutions de la cartographie pour l'année écoulée et le projet de nouvelle cartographie pour l'année à venir.

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 clef dans le dispositif d'anticipation prévu par le présent accord.

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

- acquérir les bases de connaissances indispensables à l'exercice de son métier ;
- bénéficier d'un accompagnement en faveur de l'alphabétisation pour les salariés volontaires 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 ;
- favoriser sa mobilité professionnelle.

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 priorisés, 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

MHC

- 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

- **L'ECOLE DES METIERS : Développer l'expertise des équipes sur leurs métiers :**
  - Relations Clients,
  - E-Commerce,
  - Caisse,
  - Supply,
  - etc.

- **DIGITAL : Création de la Digital Retail Academy :**

Cette *Academy* sert l'ambition de Carrefour d'être le leader du Digital Retail d'ici 2026, en permettant à l'ensemble des salariés de développer leur culture digitale et les compétences requises pour placer le digital et la data au cœur de toutes nos opérations et notre modèle de création de valeur.

- **LEADERSHIP : Développer une nouvelle posture de Manager avec des repères indispensables pour performer collectivement :**
  - Management à distance, hybride
  - Culture du feedback et amélioration permanente
  - Management plus agile et plus collaboratif
  - Renforcer la posture management de proximité

- **FORMATIONS SANTE, SECURITE AU TRAVAIL : Être acteur de son environnement en matière de sécurité et de santé au travail, et répondre à ses obligations légales :**
  - Parcours Santé, Sécurité au Travail
  - Prévention incendie
  - Formation CACES
  - Formation Technique
  - Formation Sûreté / Sécurité
  - Formation réglementaire

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.

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 des dispositifs suivants :

- **Le Plan de développement des compétences** : Ce plan annuel comprend 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 définies ci-avant ;

- **Cap Formation** : 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, au travers notamment de l'outil Cap Formation (plus de 500 modules de formation ouverts à tous) et l'Académie formation avec ses différentes écoles (écoles des alternants, des métiers, des PFT, des Leaders, de la santé et sécurité, Institut Marcel Fournier du management) ;

- **La Reconversion ou Promotion par Alternance (« Pro-A »)** : Elle a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de VAE ;

- **Le Certificat de Qualification Professionnelle (« CQP »)** : Il permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier au travers d'un parcours de formation, et est créé puis délivré par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de branche professionnelle ;

- **La Validation des Acquis de l'Expérience (« VAE »)** : Ce processus permet au salarié justifiant d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec une certification, 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 ;

- **Le bilan de compétences** : Réalisé par un prestataire extérieur choisi sur une liste établie par l'OPCO, dans le cadre du plan de développement des compétences ou à l'initiative du salarié, il permet à celui-ci 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. Il 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 ;

- **Le Compte Personnel de Formation (« CPF »)** : Utilisable tout au long de la carrière professionnelle, ce compte permet à son titulaire (salarié, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, etc.) de suivre, à son initiative, des formations visant à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et qualifications ;

- **Le Conseil en Evolution Professionnelle (« CEP »)** : Mis en œuvre gratuitement dans le cadre du service public régional (par l'Apec, Cap emploi, Pôle emploi, les missions locales et opérateurs régionaux financés et sélectionnés par France compétences), le CEP permet à toute personne de faire le point sur sa situation afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Pour faciliter leur accès à ce dispositif, les salariés occupant un métier sensible pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 7 heures sur la durée d'application de l'accord.

Pour davantage de précisions sur ces dispositifs et les procédures internes afférentes, les salariés pourront demander à leur RH de proximité les fiches détaillées « *La Pro A Reconversion et Promotion par Alternance* », « *La Validation des Acquis de l'Expérience* », « *Le Bilan de Compétences* », « *Le Compte Personnel de Formation* », « *Application Mon Compte Formation* », « *Le Conseil en Evolution Professionnelle* ». Ces fiches seront transmises dans les guides de communication relatifs aux dispositifs prévus par le présent accord, ainsi qu'à l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale. Elles seront tenues à jour des principales évolutions législatives.

3.3. LE PASSEPORT FORMATION

Le Passeport Formation permet de disposer d'un état des formations suivies par un salarié depuis son embauche au sein du groupe. 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.

Le Passeport Formation est à disposition de chaque collaborateur sur le portail RH, étiquette « Mon Univers Formation ».

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

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

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

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

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

5. LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Le Groupe s'engage à poursuivre sa politique volontariste en matière d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. L'alternance permet de pouvoir bénéficier des connaissances et compétences professionnelles du Groupe, compléter et enrichir leur cursus scolaire par une première expérience reconnue et valorisée, et à l'entreprise d'intégrer une partie de ces jeunes au sein du Groupe. L'alternance, au travers du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage, favorise une intégration progressive du salarié en lui permettant d'acquérir un ensemble de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

Carrefour a développé un dispositif complet de communication en lien avec l'emploi et fait rayonner l'alternance notamment à travers ses différents réseaux sociaux.

Carrefour a également une page dédiée sur son site « recrute.carrefour.fr » permettant aux candidats de s'informer et de candidater à nos offres.

A titre d'information, un CFA dit « Hors murs » a été créé en 2020 au sein de l'Académie Carrefour afin d'accompagner au mieux les alternants.

CHAPITRE 3. LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES

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

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

Pour ce faire, le présent accord prévoit des outils, ainsi que d'importantes mesures d'accompagnement, qui pourront être mobilisés par les salariés dans le cadre de leur démarche d'évolution professionnelle, à court ou moyen terme.

En fonction de leurs projets et besoins, les salariés seront accompagnés et pourront notamment bénéficier :

- d'un entretien de transition professionnelle (cf. § 1.4 ci-dessous) ;
- d'une information sur les différents dispositifs de mobilité mis en place et sur le congé de fin de carrière ;
- d'un accompagnement à la mobilité interne en les aidant notamment à identifier les postes accessibles, cibler leurs besoins de formation et préparer leur dossier de candidature ;
- et d'un accompagnement à la mobilité externe pour les salariés éligibles, après examen de leurs candidatures.

1. LES OUTILS DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES

1.1. LA CAMPAGNE D'ENTRETIENS COMPETENCES ET CARRIERE (« ECC »)

La campagne d'ECC 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.

Lors de cette campagne, plusieurs entretiens sont menés :

➢ Pour les **cadres** et **agents de maîtrise** :

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, et si nécessaire l'éventuel plan d'action à mettre en œuvre pour y parvenir.

PARTIE 2 : entretien de développement professionnel

- faire le point sur les compétences comportementales et managériales du salarié ;

MHC

- échanger sur les aspirations professionnelles du salarié en matière de projet professionnel et de mobilité géographique ;
- informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP (conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail) ;
- identifier un plan de développement en lien avec son poste et ses souhaits professionnels (formations, etc.) ;
- faire le point sur l'organisation du travail (not. la charge de travail et le télétravail), l'articulation vie professionnelle - vie personnelle et la déconnexion.

PARTIE 3, pour les seuls collaborateurs au forfait-jours : entretien de suivi de la charge et de l'organisation du travail

- faire le point sur la charge de travail du salarié et le respect des temps de repos ;
- échanger sur l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié, sa rémunération.

➢ Pour les **employés** :

PARTIE 1 : entretien de performance

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

PARTIE 2 : entretien de développement professionnel

- apprécier les compétences professionnelles en s'appuyant sur des savoir-faire observables et objectifs ;
- faire un point sur les possibles évolutions de connaissances, de compétences, de maîtrise du métier, le parcours professionnel et la formation ;
- donner l'opportunité au salarié d'émettre des observations ou des idées utiles sur le plan professionnel et en rapport avec son travail au quotidien ;
- échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle et/ou de mobilité professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi et informer le salarié sur la VAE, l'activation du CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP (conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail).

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).

Enfin, il est rappelé, à titre informatif, qu'un entretien de mi-année est organisé afin que les Managers et les salariés disposent d'un temps complémentaire d'échange, de partage et d'écoute à mi-parcours. Cet entretien est pour mémoire obligatoire pour les agents de maîtrise et cadres, et facultatif pour les employés. La Direction se réserve la possibilité de faire évoluer / revoir ce dispositif, afin notamment de tenir compte des premiers retours d'expérience.

1.2. LE BILAN PROFESSIONNEL RECAPITULATIF TOUS LES 6 ANS

Au terme de chaque période de six années civiles à compter de l'embauche du salarié, un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel est dressé à l'occasion de l'entretien de développement professionnel, afin de vérifier s'il a bénéficié de ses entretiens de développement professionnel 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 dans les conditions légales.

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

1.3. LE ROLE SOCIAL DE L'ENCADREMENT

Dans le contexte de transformation sociale du Groupe, les Parties ont souhaité soutenir le rôle social de l'encadrement, qui consiste pour ses membres (managers, responsables, directeurs, etc.) à contribuer, à leur niveau et avec leurs moyens respectifs au développement professionnel de leurs équipes au travers des actions visées ci-après, tout en accompagnant 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 GEPP de son équipe

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

A ce titre :

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

Il pourra être accompagné par son RH de proximité pour mener à bien ces actions.

1.3.2. Le Manager, acteur de la communication du changement

MHC

Les Parties entendent conférer un rôle clé au Manager dans l'accompagnement de la transformation sociale du Groupe. A ce titre, le Manager :

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

1.3.3. Les moyens mis à disposition du Manager

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

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

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

1.4. L'ENTRETIEN DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

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

Cet entretien constitue le point de départ de la démarche de transition professionnelle du salarié, que celui-ci envisage un changement de métier, un départ en congé de fin de carrière ou en mobilité externe.

Il permettra au salarié d'échanger 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, des compétences et de la transformation sociale.

2. LA GESTION PREVISIONNELLE DES CARRIERES SPECIFIQUES

2.1. LA CARRIERE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

En complément des accords applicables au sein des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, 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, dès le stade du recrutement puis dans l'exercice de leurs fonctions, et notamment en cas de mobilité interne.

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

- un allongement de la durée de leur congé de mobilité, portée à 12 mois au lieu de 9 (cf. Volet 2) ;
- un allongement de la durée de leur congé de reclassement volontaire, portée à 9 mois au lieu de 6 (cf. Volet 3) ;

MHC

- 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, notamment en matière de bilan de compétences.

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.

Un accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes-hommes au sein de Carrefour en France a d'ailleurs été conclu le 9 mars 2020 sur ce même thème, et prévoit notamment 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.

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

Pour ce faire, de nombreux programmes, tels que notamment « Carrefour Elles », « Femmes Leaders » ou « Eve », ont été mis en place ces dernières années.

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

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

2.4.1. La seconde partie de carrière

MHC

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.

Le bilan du salarié fera l'objet d'une convention avec un prestataire référencé par le Groupe.

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

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

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

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

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

2.4.3. Le congé de fin de carrière « GEPP »

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

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

- soit par décision unilatérale de la Direction d'un format ou d'une société du Groupe, prise après information et consultation du CSEC ou, selon le cas, du 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.

MHC

A. LES SALARIES ELIGIBLES

Le CFC GEPP 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 à la date d'entrée en CFC GEPP (telle que définie au § D. ci-après) ; cette condition d'ancienneté est portée à 6 ans pour les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) ou intégré l'une des écoles de l'académie de formation Carrefour (Ecole des Leaders, Ecole des métiers, etc.) ;
- 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 GEPP (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 GEPP peuvent bénéficier d'une aide pour déterminer leurs droits à la retraite et préparer leur dossier de candidature.

- Le dépôt des candidatures

Le salarié souhaitant bénéficier du CFC GEPP doit déposer son formulaire de candidature contre récépissé auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Société qui l'emploie, notamment accompagné d'un relevé de carrière de l'assurance vieillesse et d'un document faisant état de son âge de départ au taux maximum, obtenu sur le site de l'assurance retraite (rubrique « *Obtenir mon âge de départ à la retraite* »). 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 :

---

[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

- d'un avenant à son contrat de travail précisant notamment la date d'entrée dans le CFC GEPP (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 GEPP.

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 GEPP

La date d'entrée en CFC GEPP 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 GEPP bénéficient d'une allocation de remplacement mensuelle brute égale à **75 % du Salaire plein tarif.**

Pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date d'entrée en CFC GEPP, le Salaire plein tarif sera apprécié sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Pour les salariés passés à temps partiel dans le cadre d'un dispositif d'aménagement de la fin de carrière ou en « mi-temps thérapeutique », le Salaire plein tarif sera calculé sur le salaire correspondant à l'ancienne base contrat reconstituée.

- 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 GEPP (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 (cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord).

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 GEPP

- La suspension du contrat de travail

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

Les bénéficiaires du CFC GEPP 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

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

- Le PEG/PERCOL

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

- Les congés payés

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

Les droits à congés payés acquis et les droits épargnés sur le CET sont en conséquence liquidés lors de l'entrée en CFC GEPP et le CET ne peut plus être alimenté pendant cette période. Cela concerne également les jours de CET conventionnels spécifiques à certaines entités juridiques incluses dans le périmètre du présent accord.

MHC

- Remise sur Achats

Pendant la durée du CFC GEPP, le salarié conservera le bénéfice de la remise sur achats dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

- Activités sociales et culturelles des CSEC / CSE

Il appartiendra au CSEC / CSE de décider si le salarié en CFC GEPP peut bénéficier des activités sociales et culturelles.

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

Le CFC GEPP 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 les accords d'entreprise applicables dans la société de rattachement du salarié ou, à défaut, par la convention collective de branche (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord) ;
- auquel s'ajoute 12 mois de Salaire plein tarif.

Cette indemnité est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant le CFC GEPP 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 GEPP, des négociations s'engageront dans les meilleurs délais en vue de discuter de cette situation et déterminer les éventuelles mesures d'adaptation.

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.

Cette mobilité pourra prendre la forme d'une mobilité « géographique » et/ou d'une mobilité « fonctionnelle », vers un poste de même niveau (mobilité horizontale) ou de niveau supérieur (mobilité verticale).

Les Parties entendent promouvoir la mobilité fonctionnelle des salariés dans le cadre du présent accord, en l'assortissant de mesures d'accompagnement significatives.

Les mesures d'accompagnement à la seule mobilité géographique ont quant à elles vocation à être définies au niveau des différents formats ou sociétés concernées.

Les Parties rappellent enfin que 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).

Ne sont toutefois soumises à aucune condition d'ancienneté les mobilités :

- d'un métier « sensible » ou « en équilibre » vers un métier « en développement » ;
- d'un métier « sensible » vers un métier « en équilibre ».

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

1. UN SITE D'INFORMATION DEDIE A LA MOBILITE INTERNE

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 aujourd'hui nommé My Recrute « *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.

MHC

Le site permet notamment au salarié de :

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

- *S'informer sur les parcours de transition professionnelle au sein de sa société et du Groupe*.

2. LA JOURNEE DE DECOUVERTE

Tout salarié intéressé par une mobilité sur un poste identifié et remplissant les conditions d'éligibilité définies ci-avant pourra bénéficier d'une journée de découverte de ce poste, préalablement à son éventuelle candidature à la mobilité interne.

Pendant la durée d'application du présent accord, ce droit est limité à 2 journées par salarié par année complète de travail effectif. Il est porté à 4 journées pour les salariés occupant un métier sensible ou en mobilité vers un métier en développement depuis un métier en équilibre.

Le salarié intéressé devra en faire la demande auprès de son Manager ou RH de proximité, qui l'informera de la date retenue et du site sur lequel il pourra effectuer sa journée de découverte. Elle interviendra dans un délai raisonnable suivant la demande du salarié afin de lui permettre, s'il le souhaite, de postuler sur le poste qu'il aura préalablement identifié.

Les éventuels frais afférents seront pris en charge dans la limite des barèmes applicables au sein du Groupe.

3. LES PASSERELLES METIERS

La transformation structurelle du Groupe et de ses activités entraîne une évolution des métiers et des compétences requises au sein des différents formats.

Afin de permettre aux collaborateurs de comprendre ces enjeux et de préparer leur évolution de carrière au sein du Groupe, un dispositif de « Passerelles métiers » a vocation à être mis en place suite à la conclusion du présent accord.

Il sera complémentaire des échanges intervenus entre le salarié et le manager dans le cadre de l'ECC et, le cas échéant, de l'EMA.

Il aura notamment pour objectif de favoriser la compréhension des métiers de demain, faciliter la mobilité interne et la proposition d'opportunités professionnelles aux collaborateurs, tout en les impliquant dans la transformation du Groupe et en développant leur employabilité.

Pour les métiers les plus représentés au sein des principaux formats, le dispositif présentera les transitions professionnelles possibles vers les emplois de demain, ainsi que les mesures d'accompagnement nécessaires à la réussite de ces transitions, notamment en termes de formation.

L'ensemble des acteurs de la mobilité (Managers, RH de proximité, Directeurs, etc.) auront ainsi toutes les clefs pour échanger avec les collaborateurs de leur avenir professionnel au sein du Groupe, en fonction de leurs appétences et de leurs points de force développés tout au long de leur carrière.

La Direction assurera le déploiement du dispositif pour les mobilités intra-format d'ici le 31 décembre 2023. Durant la seconde année d'application de l'accord, la Direction assurera le déploiement du dispositif pour les mobilités inter-formats.

4. LA BASE DE CONNAISSANCE

Une « Base de connaissance » a également vocation à être mise en place d'ici le 31 décembre 2023, afin de répertorier les informations relatives au parcours et aux compétences des collaborateurs du Groupe (parcours académique, diplômes, niveau de maîtrise de langues étrangères, formations internes ou suivies à titre personnel, compétences et qualités identifiées lors des ECC, etc.).

Cette base permettra à l'entreprise d'identifier, parmi l'ensemble des collaborateurs, ceux dont le profil est le plus en adéquation avec les postes disponibles.

Les collaborateurs chargés du recrutement au sein du Groupe consulteront cette base lorsqu'ils publieront une offre d'emploi.

Dans un premier temps, les informations nécessaires à la constitution de la Base de connaissance seront collectées grâce aux outils actuels de Carrefour (gestion administrative, ECC, etc.). Dans un second temps, le collaborateur pourra lui-même mettre à jour son profil, au gré de son parcours professionnel et personnel. En cas de difficulté, notamment d'ordre informatique ou linguistique, le salarié pourra demander à être accompagné pour ce faire.

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

1. LA CANDIDATURE A LA MOBILITE INTERNE

Sous réserve des conditions d'éligibilité visées ci-dessus, tous les salariés intéressés par une mobilité interne sur un poste identifié pourront postuler directement sur les postes disponibles ; étant précisé que les postes recensés sur le site internet dédié 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 ensuite examinées afin de vérifier si le candidat répond aux conditions d'éligibilité visées ci-dessus, aux prérequis du poste et si le poste est toujours disponible.

Dans l'affirmative, il sera pris attache avec le site recruteur pour organiser un entretien avec le Manager ou le chargé des ressources humaines du site.

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

MHC

En cas de refus de candidature, et quelle qu'en soit la raison, une réponse motivée sera adressée au candidat concerné afin de lui donner du sens et de lui permettre de se repositionner.

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, déduction faite - sauf pour les salariés occupant un métier sensible - des journées de découverte éventuellement réalisées pour le métier considéré.

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

Les frais afférents seront pris en charge dans la limite des barèmes applicables au sein du Groupe.

4. LA PERIODE D'ADAPTATION

Suite à la validation de la candidature à la mobilité interne et, le cas échéant, suite à la période de découverte, une période d'adaptation sur le nouveau poste sera mise en œuvre avant toute formalisation de la mobilité, sauf accord contraire du salarié et du Manager.

Cette période permettra aux deux parties d'apprécier l'adéquation du nouveau poste aux souhaits et compétences du salarié.

Sa durée sera définie d'un commun accord par le Manager et le salarié, et au plus égale à :

- 1 mois pour les employés et agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les cadres.

Au plus tard 10 jours avant le terme de la période d'adaptation, un entretien sera organisé afin de permettre aux deux parties de confirmer la mobilité, se rétracter ou encore formaliser le renouvellement de la période d'adaptation dans la limite d'un mois supplémentaire.

Dans ce dernier cas, un nouvel entretien sera organisé dans les 10 jours du nouveau terme de la période d'adaptation.

En cas de rupture anticipée de la période d'adaptation par le Manager ou le salarié ou en cas de rétractation, le salarié sera réintégré dans son poste ou un poste équivalent au sein de son établissement ou, à défaut, de sa société d'origine dans un délai de 10 jours maximum. Il pourra également se voir proposer un autre poste dans le cadre de la mobilité interne.

Pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés (RQTH), la Direction veillera à ce que le poste soit compatible avec les aptitudes physiques du collaborateur et compatible avec son handicap.

5. LA FORMALISATION DE LA MOBILITE INTERNE

Une fois la candidature validée, et sous réserve de l'issue de la période d'adaptation, 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 formalisée pourront bénéficier d'actions de formation dans les conditions suivantes.

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.

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 selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de **2.200 € HT** ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

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 selon le barème suivant :

- frais pédagogique : montant maximal de **4.400 € 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.

MHC

3. LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE

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

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

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

- frais pédagogiques : montant maximal de **7.700 € 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.

MHC

VOLET 2 : L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE AU BENEFICE DES SALARIES OCCUPANT UN METIER SENSIBLE OU EN MOBILITE VERS UN METIER EN DEVELOPPEMENT

Dans le contexte de transformation décrit en préambule, les Parties sont convenues de renforcer, d'une part, l'accompagnement des salariés occupant un métier sensible vers un métier en équilibre ou en développement et, d'autre part, l'accompagnement des salariés occupant un métier en équilibre vers un métier en développement, 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 susvisés 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.

Elles rappellent également que conformément au Chapitre 1 du volet 1, ne sont soumises à aucune condition d'ancienneté les mobilités :

- d'un métier « sensible » ou « en équilibre » vers un métier « en développement » ;
- d'un métier « sensible » vers un métier « en équilibre ».

CHAPITRE 1. LES MESURES SPECIFIQUES DE MOBILITE INTERNE

Les salariés occupant un métier sensible en mobilité vers un métier en équilibre ou en développement, d'une part, et les salariés occupant un métier en équilibre en mobilité vers un métier en développement, d'autre part, peuvent bénéficier de quatre journées de découverte d'un nouveau métier par année complète de travail effectif pour la durée d'application du présent accord (cf. Volet 1, Chapitre 2 ; § 2.).

Ils 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, ainsi que, pour les salariés occupant un métier sensible, d'une priorité en cas de candidature multiple sur le même poste (cf. Volet 1, Chapitre 3, § 2.) ;
- des mesures d'accompagnement renforcées listées ci-dessous.

MHC

1. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les mesures d'accompagnement suivantes seront prises en charge 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[2].

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 via les aides attribuées par Action Logement.

1.1. 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 pendant cette durée.

1.2. 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 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.

1.3. LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE SANS DEMENAGEMENT

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

1.3.2. L'indemnité de mobilité sans déménagement

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste), 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 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.

1.4. 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 formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste ;
- que le salarié n'ait pas bénéficié d'une des mesures prévues en cas de mobilité interne définitive sans déménagement.

1.4.1. L'aide à la recherche de logement

Afin d'aider le salarié à retrouver un logement, Action Logement pourra être sollicité dans le cadre de la réglementation en vigueur.

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 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.

1.4.2. 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.

1.4.3. 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.

1.4.4. La prime d'installation

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 2.700 € brut.

1.4.5. L'aide à l'emploi du Conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son Conjoint, celui-ci peut bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi dispensée par un prestataire référencé par le Groupe.

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, 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).

1.4.6. L'indemnité de mobilité avec déménagement

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la formalisation de la mobilité et de la prise définitive du nouveau poste), 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 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. L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMUNERATION

Sont seuls éligibles les salariés qui occupaient un métier sensible et dont la mobilité vers un métier en équilibre ou en développement est effective.

Dans l'hypothèse où le nouveau poste du salarié entraînerait une baisse de son Salaire plein tarif à temps de travail équivalent, la Société d'origine lui accordera une indemnité destinée à compenser 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.

Les Parties ont souhaité supprimer la limite de 24 mois précédemment applicable à l'indemnité différentielle de rémunération. Compte tenu de la suppression de cette limite, il est entendu que le montant de l'indemnité différentielle ne pourra être supérieur à 500 € brut par mois et que cette indemnité cessera d'être versée en cas :

MHC

- de promotion vers un poste assorti d'un Salaire plein tarif supérieur à celui du poste initialement occupé par le salarié (lorsqu'il occupait un métier sensible) ;

- ou de nouvelle mobilité interne souhaitée par le salarié (dans ce dernier cas, le salarié pourrait à nouveau percevoir cette indemnité si son nouveau poste venait à être déclaré sensible et que, consécutivement, une nouvelle mobilité vers un métier en équilibre ou en développement était effective).

La première année, l'indemnité différentielle devra nécessairement être calculée sur la base d'un nouveau Salaire plein tarif prévisionnel. Elle donnera donc lieu au versement d'acomptes mensuels, correspondant à 70% de l'indemnité différentielle estimée. Lorsque le nouveau Salaire plein tarif réel sera connu, le salarié percevra le solde dû au titre de la première année, calculé sur la base du nouveau Salaire plein tarif réel.

Le montant de l'indemnité différentielle calculé à l'issue de la première année sera par la suite définitivement gelé (l'indemnité ne sera pas affectée par les augmentations de salaire dont bénéficiera le salarié).

Cette mesure sera applicable aux mobilités prenant effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

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.

Les salariés s'inscrivant dans cette démarche pourront notamment se renseigner sur les métiers et les compétences au sein du secteur du commerce et de la distribution, ou encore sur les passerelles possibles entre les métiers du secteur ou au sein d'autres secteurs, sur le site « horizons-commerce.fr ».

La mobilité externe 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.

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 à la date d'entrée en congé de mobilité ; cette condition d'ancienneté est portée à 6 ans pour les salariés ayant suivi le programme

« Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) ou intégré l'une des écoles de l'académie de formation Carrefour (dès lors, pour les écoles de l'académie de formation, que le programme a débouché sur une évolution de poste) ;

- 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

Les salariés seront accompagnés 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 pleine confidentialité des informations qui seront confiées à la Direction et au cabinet d'accompagnement extérieur quant aux projets professionnels des salariés sera garantie.

3. LA PROCEDURE DE MOBILITE EXTERNE

3.1. LES PROJETS ELIGIBLES A LA MOBILITE EXTERNE

Pour être éligibles 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). La date d'effet de l'embauche devra intervenir dans les 6 mois suivant l'entrée en congé de mobilité.

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 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 proposition d'adhésion au congé de mobilité sera adressée au salarié. Cette proposition prendra la forme d'un bulletin d'adhésion qui sera établi par l'entreprise concernée et remis, en deux exemplaires, en main propre au salarié.

Ce dernier 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 ce bulletin par le salarié entrainera son adhésion au congé de mobilité, dans les conditions définies ci-dessous (cf. § 4.), et emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue de ce congé (sous réserve de l'application des règles propres aux salariés bénéficiant d'une protection contre la rupture de leur contrat de travail).

Le bulletin d'adhésion précisera la date de départ envisagée en congé de mobilité au regard du projet professionnel externe et des contraintes de l'activité.

Il sera accompagné d'une Charte d'adhésion fixant les engagements respectifs des parties dans le cadre du congé.

Conformément à l'article L. 1237-18-5 du Code du travail, l'entreprise informera la DREETS compétente des ruptures intervenues dans le cadre du congé de mobilité.

4. LE CONGE DE MOBILITE

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

- d'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de bénéficier d'actions de formation (prises en charge dans les conditions visées au § 5 ci-dessous) ;
- d'effectuer des périodes de travail sous contrat court ;
- et de bénéficier de prestations d'accompagnement spécifiques, 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 du bulletin d'adhésion susvisé pour retourner ce bulletin et la Charte d'adhésion signés. En l'absence de signature, les salariés seront réputés avoir renoncé à leur projet de mobilité externe.

La signature du bulletin d'adhésion entrainera l'adhésion du salarié au congé de mobilité.

4.3. LA DUREE DU CONGE DE MOBILITE

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

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

4.4. LA REMUNERATION DU CONGE DE MOBILITE

➢ Pendant les trois premiers mois du congé de mobilité

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 80 % du Salaire plein tarif.

➢ Au-delà des trois premiers mois du congé de mobilité

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65 % du Salaire plein tarif. Ce montant ne pourra pas être inférieur 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.

L'allocation versée pendant le congé de mobilité sera soumise aux prélèvements sociaux en vigueur. En l'état de la législation, l'allocation est, dans la limite des douze premiers mois, exonérée de cotisations de sécurité sociale mais reste assujettie à la CSG/CRDS due sur les revenus de remplacement.

MHC

L'allocation versée pendant le congé de mobilité est imposable.

4.5. LA SUSPENSION DU CONGE DE MOBILITE

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

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

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

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

4.6. LA FIN DU CONGE DE MOBILITE

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

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

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

- Dispense d'activité

Le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement à la réalisation de son projet.

- Couverture maladie et retraite du régime de Sécurité Sociale

Le salarié conservera sa qualité d'assuré social et continuera donc à bénéficier de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de la Sécurité Sociale.

Il est par ailleurs rappelé que le congé de mobilité est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse et que s'agissant d'une période

assimilée - et non cotisée -, les trimestres correspondants ne sont pas pris en compte pour le dispositif de retraite anticipée « longues carrières ».

➢ Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO

Les cotisations ARRCO et AGIRC seront calculées sur le salaire de base qui aurait été perçu si le salarié avait été en activité, avec application des mêmes taux et de la même répartition que les salariés actifs.

➢ Régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé

Pendant la durée de son congé de mobilité, le salarié conservera le bénéfice des garanties « Incapacité-Invalidité-Décès » et de frais de santé, dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Les cotisations seront calculées dans les mêmes conditions de taux et d'assiette et selon la même répartition de cotisations salariales et patronales que les salariés en activité.

➢ Congés payés et CET

Pendant la période du congé de mobilité, l'intéressé n'acquiert pas de droits à congés payés ni de droits aux jours de congés octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail. Les droits à congés payés acquis et les droits épargnés sur le CET sont en conséquence liquidés lors de l'entrée en congé de mobilité et le CET ne peut être alimenté pendant ce congé. Cela concerne également les jours de CET conventionnels spécifiques à certaines entités juridiques incluses dans le périmètre du présent avenant.

➢ Remise sur Achats

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

➢ Le PEG/PERCOL

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

➢ CESU

Les salariés en congé de mobilité bénéficieront, le cas échéant, des CESU dans les mêmes conditions que les autres salariés en activité de leur société d'appartenance.

➢ Activités sociales et culturelles des CSEC / CSE

Il appartiendra au CSEC / CSE de décider si le salarié en congé de mobilité peut bénéficier des activités sociales et culturelles.

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

La Charte accompagnant le bulletin d'adhésion susvisé 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.

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

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

5. LES AIDES A LA FORMATION

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

La formation devra être dispensée pendant la durée du congé de mobilité, par un prestataire référencé 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.

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

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 **2.750 € HT**.

MHC

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.

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 **5.500 € 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.

5.3. LA FORMATION DIPLOMANTE OU QUALIFIANTE DE LONGUE DUREE

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

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

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge par la société d'origine dans la limite de **8.800 € 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.

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 (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois) 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[3].

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

- et qu'il change de domicile, c'est-à-dire qu'il déménage effectivement, dans les 12 mois suivant l'entrée en congé de mobilité.

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.

6.3. LA PRIME D'INSTALLATION

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 2.700 € brut.

6.4. L'AIDE A 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 changement de résidence, d'une aide à la recherche d'emploi.

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 concrétisée avant la fin du congé de mobilité. La concrétisation s'entend de l'engagement de démarches en vue de créer/reprendre une entreprise, attestées par des justificatifs tels qu'une attestation sur l'honneur, le formulaire CERFA de déclaration de création d'entreprise, etc.

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) ;
- 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 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) ;
- la 2nde moitié après six mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle).

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

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

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

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

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

- justification de l'immatriculation de l'entreprise ;
- 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).

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 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 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.

MHC

VOLET 3 : L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS

L'accompagnement prévu dans le cadre de la GEPP 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'un projet de restructuration ponctuelle, menée par l'une ou l'autre des sociétés du Groupe.

Conformément à l'article L. 1233-21 du Code du travail, les Parties ont souhaité prévoir en amont la procédure ainsi qu'un socle de garanties d'accompagnement, lorsqu'un tel projet est soumis à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Il est à cet égard rappelé qu'en l'état de la législation, cette obligation s'applique lorsque le projet est susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, au sein de sociétés employant au moins 50 salariés, que ce projet soit mis en place sur la base de départs volontaires[4] ou de licenciements (le plan de départs volontaires n'étant qu'une modalité spécifique de plan de sauvegarde de l'emploi).

Néanmoins, au sens du présent accord, il sera fait référence au terme « PDV » pour viser les Plans de Départs Volontaires (i.e. les plans excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui leur sont assignés en termes de suppressions d'emplois) et au terme « PSE » pour viser les plans prévoyant des licenciements « contraints », étant entendu que dans les deux cas, il s'agit de plans soumis à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi au sens de la loi.

Le présent accord a uniquement pour objet de fixer les grands principes procéduraux et les garanties applicables en cas de mise en œuvre d'un PDV ou d'un PSE tels que définis ci-dessus. Il vient compléter les dispositions légales ou conventionnelles applicables aux sociétés concernées. Il n'a pas pour objet et ne saurait avoir pour effet de limiter la marge de négociation des organisations syndicales représentatives et ne fait ainsi pas obstacle à la conclusion d'accords collectifs locaux adaptant ou précisant ses dispositions.

CHAPITRE 1. LA PROCEDURE APPLICABLE

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.

[4] A l'exclusion de ceux s'inscrivant dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou de congés de mobilité prévus par un accord de GEPP

MHC

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

1.1. PRIORITE DONNEE A LA NEGOCIATION

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 (ou si elles aboutissent à la conclusion d'un accord majoritaire partiel), la ou les entités concernées établiront un projet de document unilatéral, qui sera soumis à consultation du CSE.

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 celles mentionnées par les articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du Code du travail (étant rappelé que s'agissant d'un PDV reposant exclusivement sur le volontariat, la mise en place d'un plan de reclassement n'est pas nécessaire).

Au-delà les négociations pourront également porter sur les thèmes facultatifs de l'article L. 1233-24-2 du Code du travail.

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 2.4 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 à la suite de la réunion R.0 avec le CSE (voir ci-dessous) à une date aussi rapprochée que possible.

Lors de la réunion de négociation, les organisations syndicales représentatives se verront remettre une copie des documents d'information remis au CSE lors de la R.0, dont un projet d'accord collectif sur le PSE et/ou le PDV.

Lors de la réunion R.0, le CSE sera informé de l'ouverture des négociations. En cas de conclusion d'un accord majoritaire, celui-ci sera porté à la connaissance du CSE.

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.

MHC

2. LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE

2.1. OBJET DE LA PROCEDURE

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

- le volet économique ou technologique (à savoir l'opération projetée et ses modalités d'application), dit « Livre 2 » ;
- et sur le volet social (à savoir, le projet de licenciement collectif ou de départs volontaires), dit « Livre 1 », qui portera sur les éléments visés par le 2° du I de l'article L. 1233-30 du Code du travail (dont le cas échant les conséquences du projet en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail). L'avis du CSE sera sollicité distinctement sur ces deux volets, étant toutefois rappelé que les éléments du second volet (Livre 1) faisant l'objet de l'accord majoritaire susvisé ne seront pas soumis à la consultation du CSE.

  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 de la DREETS), elle consultera le CSE au préalable sur ce point.

Le CSE sera également consulté sur les éventuelles conséquences environnementales de l'opération projetée conformément aux dispositions légales.

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). Les informations dont la loi prévoit la communication avec la convocation à la première réunion seront remises et commentées aux représentants du personnel au cours de cette R.0. Il en sera de même de la convocation à la première réunion d'information-consultation (R.1), si l'ordre du jour a pu être arrêté à cette date. A défaut elle leur sera adressée ultérieurement, dans le respect des délais légaux ou conventionnels applicables.

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.

2.2.2. Propositions alternatives

Les éventuelles suggestions et/ou propositions alternatives du CSE 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

2.3. RECOURS EVENTUEL A UN EXPERT

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

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

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

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

L'expert devra présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CSE pour rendre son avis, tel que mentionné à l'article 2.4 ci-dessous.

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

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

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

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

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

2.4. DUREE DE LA PROCEDURE

Le CSE concerné devra rendre ses avis dans un délai qui ne pourra être supérieur aux délais légaux de consultation (actuellement prévus par le II de l'article L. 1233-30 du Code du travail), courant à compter de la date de la première réunion d'information-consultation (R.1) :

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

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.

Toutefois, 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) (et ce quel que soit le nombre de ruptures envisagées).

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 mois calendaires. Le délai s'achève le même jour que celui du départ, mais d'un autre mois. Toutefois, 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. Des mesures seront en tout état de cause prises pour les salariés absents ou en suspension de contrat de travail qui ne pourront être présents à cette réunion.

En outre, les salariés seront informés de la décision de validation ou d'homologation de la DREETS ou, à défaut, de la demande adressée à cette dernière, 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 PDV si la nature du projet permet d'éviter tout départ contraint ;
- soit, dans le cas contraire, pour la mise en place d'un PSE tel que défini ci-dessus.

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, ou celle résultant du refus par les salariés de la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, 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 sur le PDV et/ou le 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 de la DREETS, les responsables hiérarchiques concernés, accompagnés par un représentant de la Direction des Ressources Humaines de la société concernée, organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés relevant des catégories visées par le PDV ou le PSE, portant sur la procédure et les mesures applicables en cas de volontariat ou hors volontariat.

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

- ***Information individuelle***

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

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

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

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

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

MHC

Il aura pour principales missions :

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

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

2. LES GARANTIES APPLICABLES AU VOLONTARIAT

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

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

2.1. LE DISPOSITIF DE VOLONTARIAT

2.1.1. La durée de la période de volontariat

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

Cette période s'ouvrira à l'issue de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel et après l'obtention de la validation/l'homologation par la DREETS 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 (ou à défaut, au CSE) 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 (ou à défaut, du CSE), prendre la décision de prolonger la période de volontariat.

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

2.1.2. Les salariés éligibles

Seront éligibles au dispositif de volontariat :

- **les Volontaires Directs**, à savoir les salariés appartenant à une catégorie professionnelle directement concernée par le PDV ou le PSE ;

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

  Le Volontaire Indirect devra donc satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

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

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

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

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

- être employé en contrat à durée indéterminée, dans une société ou un établissement entrant dans le périmètre du présent accord ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe ; étant précisé que les salariés ayant suivi le programme « Graduate » (Graduate Dirigeant, Digital, Supply, DM Hypers, DM Market) devront pour leur part justifier à cette même date d'une ancienneté minimale de 6 ans au sein du Groupe ou intégré l'une des écoles de l'académie de formation Carrefour (dès lors, pour les écoles de l'académie de formation, que le programme a débouché sur une évolution de poste) ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée « individuelle », telle que visée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ;
- avoir un projet conduisant **immédiatement** ou **à terme** à une solution professionnelle.

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

Un **projet à terme** est un projet qui permet aux salariés de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation et d'un accompagnement en vue d'une nouvelle évolution professionnelle *(notamment création ou reprise d'entreprise)* ou qui permet aux salariés de bénéficier d'une formation pour obtenir une

qualification ou un diplôme en vue d'une reconversion professionnelle (notamment reconversion vers la fonction publique requérant la préparation ou le passage d'un concours).

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

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

2.1.3. L'examen et la validation des candidatures

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

2.2. L'ACCOMPAGNEMENT DU VOLONTARIAT

2.2.1. L'accompagnement du volontariat à la mobilité interne

Pour ce qui concerne le volontariat à la mobilité interne, toutes les mesures de mobilité interne de la GEPP 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) du présent accord.

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

2.2.2. L'accompagnement du volontariat à la mobilité externe

A. LE CONGE DE RECLASSEMENT VOLONTAIRE

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

- ***L'information des salariés***

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

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

- ***La procédure d'adhésion***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Période correspondant à la durée du préavis

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

Période excédant la durée du préavis

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du Salaire plein tarif 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.

Rupture anticipée à la demande du salarié

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

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

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

La procédure suivante sera alors suivie :

- la société mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions prescrites ou de répondre aux convocations ;
- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 5 jours ouvrés, la fin de son congé de reclassement lui sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

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

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

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

B. LES AIDES A LA FORMATION

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

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

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

- ***La formation d'adaptation***

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

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

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

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

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

MHC

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

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

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

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

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

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

C. LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

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

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

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

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

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

- que son nouveau lieu de travail soit situé :
  - 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[5].
- **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

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

MHC

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.

La prime d'installation

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

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 ils bénéficiaient au sein de leur société d'origine.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- 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.

MHC

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

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

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

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

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

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

G. LES INDEMNITES DE RUPTURE POUR DEPART VOLONTAIRE EXTERNE

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

Cette indemnité supplémentaire sera versée à la Date de Fin du contrat de travail.

Son montant, exprimé en mois de Salaire plein tarif, 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 :

MHC

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

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

- **Pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement volontaire** : le salarié percevra une indemnité équivalente aux allocations de reclassement (sur la base d'un taux de 65% du Salaire plein tarif) 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 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 GEPP 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) du présent accord.

MHC

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

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

3.2. LE RECLASSEMENT EXTERNE

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

3.2.1. Le congé de reclassement

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

A. L'ADHESION AU CONGE DE RECLASSEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

B. LA DUREE DU CONGE DE RECLASSEMENT

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

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

C. LA REMUNERATION PENDANT LE CONGE DE RECLASSEMENT

La rémunération du salarié diffèrera selon la période :

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

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

- ***Période excédant la durée du préavis***

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du Salaire plein tarif 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, le prestataire et le salarié.

Le prestataire devra être référencé par le Groupe, la société employeur prenant en charge le coût du bilan de compétences.

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.

MHC

- ***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 (ou plus en cas de demande expresse, non équivoque et formalisée par écrit de la part du salarié) ;
     - 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 :

- ***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 pour la durée initiale restant éventuellement à courir (sans report du terme).

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

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

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

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

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

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

- ***Rupture anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements***

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

La procédure suivante sera alors suivie :

- la société mettra le salarié en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions prescrites ou de répondre aux convocations ;
- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 5 jours ouvrés, la fin de son congé de reclassement lui sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le préavis n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail se poursuivra jusqu'à l'échéance normale du préavis.

Au-delà du préavis, la date de présentation de la lettre recommandée fixera le terme du congé de reclassement.

F. LA SITUATION DU SALARIE EN CONGE DE RECLASSEMENT

- ***Congés payés, jour de repos, participation et intéressement***

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures au congé de reclassement pourront être pris avant l'entrée en congé de reclassement ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice à l'issue du préavis.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, l'intéressé n'acquerra pas de droits à congés payés ni de droits aux jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail. Le salarié n'acquerra également aucun droit relatif à la participation ou à l'intéressement.

- ***Couverture sociale et complémentaire***

Durant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conservera :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidités-décès dont il relevait antérieurement ;

- en cas de maladie, le droit de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Au terme du congé maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé de reclassement n'est pas atteinte ;

- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions de congé de reclassement ;

- le bénéfice du maintien des régimes de mutuelle, prévoyance ainsi que de retraite complémentaire dans les mêmes conditions de taux et de répartition des cotisations, sous réserve de confirmation des organismes assureurs et le cas échéant d'un accord collectif spécifique.

La période de congé de reclassement est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

- ***Cas de suspension du congé***

La salariée en état de grossesse sera autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité.

À l'expiration de son congé maternité, elle bénéficiera à nouveau de son congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité. Il en sera de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Au retour du congé de maternité, la salariée bénéficiera d'un accompagnement par l'EMC d'au moins 4 mois.

Le congé de reclassement pourra également être suspendu pendant des périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire tels que mentionnés à l'article L. 1233-72-1 du Code du travail. Le terme initial du congé de reclassement sera alors reporté à due concurrence des périodes de travail effectuées.

- ***Versement des indemnités de rupture***

L'indemnité de licenciement et l'indemnité complémentaire visées au paragraphe 3.2.6. ci-dessous seront versées au terme du congé de reclassement.

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

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

G. L'INDEMNITE DE SORTIE ANTICIPEE DU CONGE DE RECLASSEMENT

Le salarié bénéficiant d'un reclassement externe en contrat à durée indéterminée ou en contrat temporaire / CDD de 6 mois et plus avant la fin du congé de reclassement, percevra une indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement, dont le montant correspondra à la capitalisation du solde du congé de reclassement restant à courir entre la date de concrétisation et l'échéance du congé de reclassement initialement fixée.

L'indemnité ne sera due qu'en cas de rupture définitive du congé de reclassement.

3.2.2. Les actions de formation

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

Ces actions devront, d'une part, être en cohérence avec le projet professionnel identifié et validé du salarié, et, d'autre part, être un élément favorisant la prise d'emploi ou la concrétisation de son projet professionnel.

A. LA FORMATION D'ADAPTATION

L'accès à un nouveau poste de travail peut être conditionné à la maîtrise de connaissances techniques et/ou de méthodes de travail spécifiques au poste ainsi qu'à l'amélioration des compétences.

Ces actions de formation, d'une durée maximale de 12 semaines, devront être validées par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement du salarié concerné sur un poste identifié.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée, en complément des éventuels financements publics, sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Les sommes dues seront directement versées à l'organisme retenu.

Les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2.500 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe et dans la limite de 15 jours ouvrés de formation ;

- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continuera de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

B. LES FORMATIONS DE RECONVERSION VERS UN NOUVEAU METIER

En cas de difficulté de repositionnement professionnel d'un salarié sur son métier, et pour lui permettre d'accéder à des métiers plus porteurs, des actions de formation de reconversion, d'une durée maximale de 24 semaines, pourront être définies avec l'EMC.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée, en complément des éventuels financements publics, sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés. Les sommes dues seront directement versées à l'organisme retenu.

Les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans les conditions de la procédure applicable au sein du Groupe dans la limite de 30 jours ouvrés de formation ;
- rémunération pendant le temps de formation : si le salarié est en congé de reclassement, il continue de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Le salarié qui suivra la totalité du cursus de formation pris en charge, bénéficiera, au terme de celui-ci et dans la limite de 3 mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un conseiller de l'EMC choisi par la société, même après l'expiration du congé de reclassement.

C. LA VAE ET LES FORMATIONS DIPLOMANTES

Le salarié désirant effectuer une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou suivre une formation diplômante sera accompagné et soutenu par la société employeur qui prendra en charge les coûts de formation dans les conditions suivantes.

Cette aide sera accordée sous réserve que le salarié s'engage à suivre en totalité son programme de formation. Pour les formations dépassant la durée du congé de reclassement, la formation devra constituer le projet professionnel à part entière du salarié et être validée par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement futur du salarié concerné.

Dans le cadre de cette démarche et après validation, les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- 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 km 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[6].
- **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.

- ***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'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).

MHC

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

3.2.4. L'indemnité différentielle de rémunération

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

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- se reclasser dans un délai maximum d'un an à compter de la notification du licenciement ;
- percevoir au titre de son nouvel emploi, un salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe.

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

Son montant est plafonné à 300 € bruts par mois.

L'indemnité couvre une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise. Elle sera versée en 4 fois à l'issue de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 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.

3.2.5. L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Le PSE prévoira les aides suivantes au bénéfice des salariés dont le projet professionnel résidera dans la création ou la reprise d'une entreprise.

- ***Les conditions d'éligibilité***

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou reprise d'entreprise devra être effectivement réalisée dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

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

MHC

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 % 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 2nde 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.

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).

MHC

- ***Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise***

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficieront d'actions de formation entrant dans le cadre de leur future entreprise selon les modalités ci-après :

➢ *La formation d'adaptation*

La durée maximale de la formation d'adaptation sera de 12 semaines.

Dans le cadre de formations d'adaptation validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2.500 € HT, sur présentation de factures ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans la limite de 15 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe. Les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continuera de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

➢ *La formation de reconversion vers un nouveau métier*

La durée maximale de la formation de reconversion sera de 24 semaines.

Dans le cadre de formations de reconversion validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT sur présentation de factures ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement : dans la limite de 30 jours ouvrés de formation et dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe.

Le financement sera accordé par la Direction de la société concernée sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe et les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu.

Si le salarié est en congé de reclassement pendant sa formation, il continuera de percevoir, pendant sa formation, son allocation de reclassement dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Les mesures d'accompagnement de la formation d'adaptation et de reconversion ne se cumulent pas.

De manière générale, les formations accordées aux créateurs/repreneurs d'entreprise ne se cumulent pas avec les formations accordées aux autres salariés bénéficiant d'un reclassement externe.

Le salarié peut par ailleurs mobiliser son CPF pour financer une partie de la formation.

3.2.6. Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Le salarié ayant un projet immédiat dûment justifié et validé par l'EMC ou la Direction de la société concernée, bénéficiera d'une dispense de préavis à sa demande. Dans ce cas, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice correspondant à son préavis conventionnel non effectué.

Le salarié qui se voit notifier son licenciement pour motif économique percevra à la Date de Fin de son contrat de travail :

- l'indemnité de licenciement pour motif économique prévue par la loi ou la convention collective de branche ou les accords collectifs applicables à sa société de rattachement au moment de la rupture du contrat de travail ;
- et une indemnité complémentaire, dont le montant sera fixé selon le barème ci-après :
  - 3 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
  - 3,5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
  - 4 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
  - 4,5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
  - 5 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
  - 6 mois de Salaire plein tarif pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

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

4. LE CONGE DE FIN DE CARRIERE

Un dispositif de CFC, similaire au § 2.4.3. du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières » pourra être prévu et/ou aménagé par le PDV ou le PSE.

5. LES CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Lorsque les critères d'ordre des licenciements seront applicables, les critères suivants seront retenus.

Ces critères seront appliqués dans chaque catégorie professionnelle, définie comme suit : des salariés exerçant dans l'entreprise, dans l'établissement ou à un échelon inférieur des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Les salariés qui, après application des critères d'ordre au sein de leur catégorie professionnelle, disposeront du nombre de points le moins élevé (ou, en cas d'égalité de point, de la plus faible ancienneté dans le Groupe) seront susceptibles d'être licenciés pour motif économique.

L'application des critères d'ordre s'effectuera soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement, soit à un échelon inférieur.

MHC

Les critères retenus s'apprécieront à la date prévue des licenciements dans le calendrier du PSE.

- ***L'âge du salarié***

Age	Nombre de point(s) attribué
De 40 ans inclus à moins de 45 ans	1 point
De 45 ans inclus à moins de 50 ans	2 points
Plus de 50 ans	4 points

- ***L'ancienneté de service dans le Groupe***

Il sera attribué aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté au sein du Groupe un nombre de point(s) défini comme suit :

Ancienneté dans le Groupe Carrefour	Nombre de point(s) attribué
Moins de 2 ans	-
De 2 ans inclus à 5 ans exclus	1 point
De 5 ans inclus à 10 ans exclus	3 points
De 10 ans inclus à 15 ans exclus	5 points
De 15 ans inclus à 20 ans exclus	7 points
20 ans et plus	9 points

- ***La situation de famille***

Afin de tenir compte de la diversité des situations, les salariés ayant à leur charge (au sens fiscal du terme) un ou plusieurs enfants bénéficieront d'un nombre variable de points attribués en fonction de leur situation conjugale, sous réserve de la communication de cette information par le salarié au plus tard à la date de fin de la période de volontariat.

	Pas d'enfant	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants	Quatre enfants
Mariage/PACS/Concubinage	-	1 point	2 points	3 points	4 points
Divorce/Séparation	-	2 points	3 points	4 points	5 points
Veuvage/Célibat	-	3 points	4 points	5 points	6 points

Chaque enfant à charge au-delà du quatrième enfant donnera lieu à l'attribution d'1 point supplémentaire.

MHC

- ***Les situations particulières***

Les situations suivantes donneront lieu à l'attribution de points sous réserve de la communication de ces informations par le salarié au plus tard à la date de fin de la période de volontariat :

- *Mutation professionnelle* : Il sera attribué 3 points aux salariés de plus de 4 ans d'ancienneté ayant accepté une mutation géographique au sein du Groupe, qui a entrainé un déménagement dans les 3 dernières années.

- *Travailleurs handicapés* :
  - Il sera attribué 5 points aux salariés reconnus handicapés « RQTH ».
  - Un salarié atteint d'une maladie grave et de longue durée reconnue par la sécurité sociale ne sera pas compris dans un licenciement pour motif économique (sauf si son maintien dans l'emploi est devenu impossible du fait du projet de restructuration : fermeture d'établissement par exemple).

- *Surendettement* : Salarié en situation de surendettement reconnu comme tel par la Commission de surendettement : 3 points.

- *Personne(s) à charge* :
  - 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** »).

MHC

6.1. ROLE DE LA COMMISSION DE SUIVI

La Commission de suivi aura pour rôle :

- de veiller à ce que les différents dispositifs constituant le PDV ou le PSE soient mis en œuvre jusqu'à ce que leur objet soit complètement réalisé et que, notamment, l'EMC remplisse ses obligations en matière d'aide au repositionnement ;
- de prendre connaissance des comptes rendus d'activité de l'EMC, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution des salariés concernés à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- de prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du PDV ou du PSE.

Cette Commission de suivi se réunira autant que besoin, selon la nature du projet et, dans tous les cas, au moins tous les mois (sauf absence de candidature). Elle sera informée des démarches des salariés concernés par le PDV et/ou le PSE et notamment de l'activité de l'EMC.

6.2. COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI

La Commission de suivi sera composée :

- d'un représentant de la Direction, qui pourra être assisté de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- de 6 membres représentant les salariés. Ces membres seront désignés par les organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné, en priorité parmi les membres du ou des CSE / CSEC dudit périmètre. En pratique, chaque organisation syndicale représentative désignera, quelle que soit son audience électorale, un membre de la Commission. Les sièges restant seront ensuite attribués en appliquant la méthode de « la plus forte moyenne », sur la base de l'audience électorale recueillie par les organisations syndicales représentatives dans le périmètre concerné.

Le représentant de l'EMC sera également invité afin d'informer les membres de la Commission sur l'avancement du projet. À cette occasion, des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes seront établis :

- point sur le nombre de rendez-vous effectués avec les salariés ;
- suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;
- tableaux de bord des postes prospectés et proposés ;
- autres informations utiles.

L'autorité administrative compétente sera associée au suivi de ces mesures et invitée à chaque réunion de la Commission de suivi.

Les institutions représentatives du personnel concernées sont tenues informées des activités de la Commission de suivi au cours de leurs réunions.

6.3. MOYENS DE LA COMMISSION DE SUIVI

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission de suivi sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Leurs frais de déplacement seront remboursés conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe.

MHC

SUIVI DU DISPOSITIF DE GEPP

CHAPITRE 1. L'OBSERVATOIRE DES METIERS, DES COMPETENCES ET DE LA TRANSFORMATION SOCIALE

1. LE ROLE DE L'OBSERVATOIRE

Les missions de l'Observatoire des métiers, des compétences et de la transformation sociale (ci-après « l'Observatoire ») s'articulent autour des trois rôles suivants :

1.1. LE ROLE PROSPECTIF

L'Observatoire aura pour mission l'analyse prospective des sujets qui pourraient concerner l'activité de l'Entreprise à moyen ou long terme dans sa transformation. C'est pour cette raison qu'il est notamment prévu un nouveau mode de fonctionnement et de réunions de l'Observatoire pour davantage de dynamique et de partage dans une temporalité la plus anticipée possible.

Les Parties se sont accordées sur la nécessité de privilégier le dialogue et la transparence qu'implique l'exercice de cette mission. Dans ce cadre, il est rappelé entre les Parties que :

- Compte tenu notamment de la nature cotée du Groupe Carrefour et de la sensibilité de certains projets, certaines informations ne pourront être ni communiquées, ni partagées a priori.

- Certaines informations qui pourront être communiquées et partagées seront couvertes par une obligation de discrétion et de confidentialité. Elles seront présentées comme telles lors des réunions ou sur les documents communiqués par la Direction.

1.2. LE ROLE DE SUIVI ET D'ANALYSE DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Dans le cadre de sa mission, l'Observatoire, au vu des informations transmises par la Direction pourra s'agissant des dispositifs et projets liés au Plan de transformation de Carrefour :

- suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés ;
- synthétiser les actions menées en application de l'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 ;
- 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 des projets de restructuration planifiés.

L'Observatoire sera enfin destinataire d'un bilan d'application quantitatif et qualitatif à l'échéance du présent accord, établi par la Direction.

MHC UT

1.3. LE ROLE D'ANALYSE DE L'INFORMATION SUR LE DISPOSITIF DE GEPP

L'Observatoire aura également pour objet d'assurer le suivi du dispositif de GEPP prévu par le présent accord.

A cette fin, la Direction transmettra au moins une fois par an à l'Observatoire :

- 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 en annexe du présent accord ;
- les bilans des plans de transformation et de restructuration dans les formats.

Afin que les débats sur ces thèmes puissent se focaliser sur les réponses aux éventuelles questions des membres relevant de la compétence et des attributions de l'Observatoire :

- ces informations seront transmises en amont des réunions,
- une réunion préparatoire spécifique sera mise en place,
- les questions éventuelles seront transmises à la Direction 15 jours au moins avant la réunion plénière.

Dans ce cadre, l'Observatoire pourra notamment saisir la Direction afin de proposer une évolution de la cartographie des métiers.

2. LA COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire est composé :

- d'une délégation de la Direction, composée d'un représentant de la Direction des relations sociales Groupe et France qui en assure la présidence. Suivant les sujets traités en cours de réunion, la Direction pourra convier d'une part des Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines ou des Relations sociales des entités du Groupe en France et d'autre part des collaborateurs ou des personnes extérieures susceptibles, par leur expertise, d'apporter une information ou des précisions ;
- une délégation syndicale, composée de 4 titulaires et de 4 suppléants dont le délégué syndical de Groupe pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Les membres des délégations syndicales sont désignés par les organisations syndicales, parmi les salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les délégations sont fixées pour la durée d'application de l'accord afin d'assurer une continuité dans les échanges et les réflexions menés au sein de l'Observatoire.

Seuls les membres titulaires ou les membres suppléants remplaçant un membre titulaire participeront aux réunions.

Participera également de plein droit aux réunions de l'Observatoire, l'expert désigné par l'Observatoire dans les conditions précisées ci-dessous.

MHC

En outre, l'expert économique du Comité de groupe pourra être invité aux réunions de l'Observatoire si les sujets abordés le requièrent et à la demande de la majorité des organisations syndicales présentes au sein de l'Observatoire.

3. LES REUNIONS DE L'OBSERVATOIRE

3.1. LES REUNIONS ORDINAIRES

L'Observatoire se réunira selon 2 types de réunions ordinaires :

- Annuelles : Ce type de réunion se tiendra deux fois par an, en principe en présentiel et permettra notamment d'aborder les éléments de suivi et de mise en œuvre de l'accord.

  Pour ce type de réunion, 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 de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion ordinaire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

- Mensuelles : Ce type de réunion se tiendra de l'ordre d'une fois par mois, sauf en cas de réunion annuelle, en visioconférence compte tenu de sa durée courte (environ 2 heures) et aura pour vocation d'échanger sur l'actualité ou des sujets de prospective.

Le temps passé aux réunions ordinaires de l'Observatoire sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'ordre du jour sera transmis par la Direction aux membres de l'Observatoire.

3.2. LES REUNIONS EXTRAORDINAIRES

En cas de projet important de transformation ayant des conséquences sur les organisations du Groupe Carrefour en France, une réunion extraordinaire de l'Observatoire pourra être décidée en concertation entre la Direction et les délégués syndicaux de Groupe France.

Cette réunion paritaire réunira deux représentants titulaires de l'Observatoire par délégation syndicale, et les délégués syndicaux de Groupe. Par projet important, il faut entendre tout projet emportant des incidences significatives sur l'emploi ou sur les conditions de travail ou une mutation significative des métiers des salariés compris dans son champ d'application.

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 de chacun des participants pour se rendre et revenir de la réunion extraordinaire et ce, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé aux réunions extraordinaires sera considéré comme du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

L'ordre du jour est transmis par la Direction aux membres de l'Observatoire.

3.3. LE COMPTE-RENDU

Après les réunions annuelles ou extraordinaires, un compte-rendu est rédigé par la Direction. Il est transmis aux délégations syndicales de l'Observatoire en amont de la réunion suivante.

3.4. LES MODES DE FONCTIONNEMENT AD HOC DE L'OBSERVATOIRE

Compte tenu de la volonté de l'Observatoire de s'adapter au mieux à la réalité et à la multiplicité des enjeux qui peuvent se présenter, les Parties conviennent que des modes de fonctionnement spécifiques pourront être mis en place.

Ces derniers seront actionnés en accord entre les membres de l'Observatoire et la Direction, qui déterminera alors les modalités de mise en œuvre.

Il pourra s'agir par exemple de groupes de travail, de visites, etc.

3.5. L'INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Un compte-rendu des réunions de l'Observatoire sera présenté par la Direction au Comité de Groupe France, une fois par an. Cela se fera sur la base du rapport d'activité annuel de l'Expert.

Cette information sera également présentée aux CSEC ou CSE des différentes sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

4. L'ASSISTANCE D'UN EXPERT

L'Observatoire pourra faire appel à un expert pour l'accompagner dans ses travaux et lors de ses réunions.

L'expert sera désigné sur proposition et à la majorité des délégations présentes à raison d'une voix par délégation. En cas d'égalité, la voix de la délégation de la Direction sera prépondérante.

L'expert désigné exercera son mandat pour la durée du présent accord.

Ses honoraires seront pris en charge par la Direction dans la limite de 6.000 € HT par an.

L'expert :

- participe à l'analyse des données et informations transmises dans le cadre du suivi du dispositif de GEPP dans son ensemble, des différents 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 ;
- rédige le rapport d'activité annuel et le présente en réunion ;
- accompagne et soutient techniquement les membres de l'Observatoire.

Les interventions de l'expert peuvent être adaptées en fonction de la nature et des caractéristiques des différents projets ou chantiers.

MHC

5. LES AUTRES MOYENS MIS A LA DISPOSITION DE L'OBSERVATOIRE

Compte tenu du rôle et fonctionnement donné par le présent accord à l'Observatoire et afin de permettre à ses membres d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions, il est convenu des moyens ci-dessous visés.

5.1. LES REUNIONS PREPARATOIRES

Pour chaque réunion ordinaire annuelle de l'Observatoire, les membres peuvent bénéficier de deux réunions préparatoires maximum.

L'objectif est que les membres puissent notamment analyser les documents transmis en vertu de l'article 1.3 « *le rôle d'analyse de l'information sur le dispositif de GEPP* » et puissent adresser leurs questions à la Direction 15 jours au moins avant la date de réunion.

Ces réunions préparatoires seront organisées à l'initiative de chaque délégué syndical de Groupe.

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 de l'ordre du jour de la réunion.

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 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 en réunion préparatoire sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

5.2. LES HEURES DE DELEGATION

Chaque délégation syndicale à l'Observatoire bénéficiera d'un crédit d'heures trimestriel de délégation de 40 heures.

Le délégué syndical de Groupe ventilera ces heures entre les différents membres de sa délégation et en informera la Direction de chaque société concernée.

5.3. UNE REUNION D'INFORMATION DES DELEGUES SYNDICAUX

Chaque année civile, pendant la durée de validité du présent accord, une réunion d'information d'une journée sera organisée par le délégué syndical de Groupe.

Cette réunion aura pour objet de diffuser l'information concernant les travaux de l'Observatoire.

Elle s'adressera, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe :

- aux membres de sa délégation syndicale à l'Observatoire (titulaires et suppléants) dans la limite de deux membres ;
- à son délégué syndical central ou national de chacune des sociétés du Groupe relevant du champ d'application du présent accord ;
- et en cas d'absence ou de carence du délégué syndical central ou national, à son délégué syndical d'entreprise nommé par le délégué syndical de Groupe de chacune des sociétés du Groupe relevant du champ d'application du présent accord.

MHC

La Direction de la société d'origine de chaque membre de délégation prendra en charge les frais de déplacement et de repas du midi des participants à la réunion d'information, conformément à la procédure applicable au sein du Groupe.

Le temps passé à cette réunion annuelle sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

5.4. LA FORMATION DES MEMBRES DE L'OBSERVATOIRE

La formation des membres participants est une condition nécessaire à des échanges de qualité lors des réunions de l'Observatoire.

Dans cet esprit, chaque délégation syndicale bénéficiera d'une session de formation à la GEPP.

La session de formation sera organisée par le délégué syndical de Groupe 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 (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 3 500 € 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 délégué syndical de Groupe fera parvenir à la Direction du Groupe la convention de formation, la liste des participants avec émargement ainsi que la facture de l'organisme formateur.

La session de formation sera organisée pendant la période de validité du présent accord.

Les heures passées en formation seront assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

5.5. LES DEPENSES DE FOURNITURES

Afin de couvrir les frais divers (fournitures, documentation, consommables, etc.) occasionnés par la participation à l'Observatoire et le travail de réflexion sur les thèmes qui y sont traités, il sera alloué à chaque délégation syndicale un budget de 1 000 € HT couvrant la durée de validité du présent accord.

Le remboursement des dépenses imputables sur ce budget sera versé directement à chaque délégué syndical de Groupe sur présentation d'une note de frais accompagnée des justificatifs de dépenses.

5.6. LES DEPENSES AUTRES

Afin de couvrir d'éventuels frais d'étude ou d'analyse auprès de personnes qualifiées de leur choix, chaque organisation syndicale disposera d'un budget de 1 800€ HT couvrant la durée de validité du présent accord.

CHAPITRE 2. 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 notamment un guide sur les différents dispositifs et mesures d'accompagnement prévus dans le cadre du présent accord.

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.

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

Si une société comprise dans le champ d'application du présent accord adopte des orientations stratégiques dont elle identifie qu'elles pourraient avoir un effet sur les métiers, l'emploi et les compétences des salariés des entreprises sous-traitantes, elle en informera ces dernières par tout moyen.

CHAPITRE 3. LES INDICATEURS DE SUIVI

Les Parties conviennent qu'un bilan d'application quantitatif et qualitatif sera dressé à l'échéance du présent accord et transmis à l'Observatoire et ce, au travers de la liste qui figure en annexe 2.

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. Il prendra effet le 1er avril 2023 et arrivera à son terme le 31 décembre 2026.

A cette échéance, il cessera de recevoir application.

Le présent accord se substitue en intégralité aux dispositions de l'accord de GPEC du 12 mars 2019 et de ses avenants.

CHAPITRE 3. REVISION ET DENONCIATION

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

CHAPITRE 4. CLAUSE DE REVOYURE

En cas de modifications de dispositions légales qui auraient un impact significatif sur l'application de l'accord, les Parties s'engagent à se revoir dans les meilleurs délais.

CHAPITRE 5. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Il sera en outre :

- remis en un exemplaire original au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion ;
- déposé en deux versions électroniques sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, *teleaccords.travail-emploi.gouv.fr*, dont une version intégrale au format *.pdf* et une

version publiable au format *.docx,* de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques.

Les Parties rappellent qu'en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, tout ou partie du présent accord pourra ne pas faire l'objet d'une publication en cas d'accord postérieur en ce sens ou de décision unilatérale du Groupe d'occulter les éléments portant atteinte à ses intérêts stratégiques ;

- porté à la connaissance de l'ensemble du personnel des sociétés concernées par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun.

Fait à Massy, en 8 exemplaires originaux, le 17 mars 2023.

Pour la Direction,

Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations 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 Yannick TRICO, 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,

MHC

ANNEXES

ANNEXE 1 : SOCIETES DU GROUPE CARREFOUR EN FRANCE COUVERTES PAR LE PRESENT ACCORD

Dénomination sociale	Forme Juridique	Capital social	Siège social	RCS	Siret
ALMIA MANAGEMENT	SAS	500 001,00	58 avenue Emile Zola - 92100 Boulogne-Billancourt	799 911 771 RCS NANTERRE	799 911 771 00027
BELLEVUE DISTRIBUTION	SAS	1 323 150	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	300 513 041 RCS CAEN	300 513 041 00040
C.S.F.	SAS	100 347 710,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	440 283 752 RCS CAEN	440 283 752 00010
CARDADEL	SAS	627 552,00	58 rue du Maréchal Leclerc 58200 COSNE SUR LOIRE	335 014 411 RCS NEVERS	335 014 411 00029
CARIMA	SARL	2 403 550,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	518 801 410 RCS CAEN	518 801 410 00011
CARMA	SA	23 270 000,00	4-8 Rue du Marquis de Raies 91008 EVRY	330 598 616 RCS EVRY	330 598 616 00036
CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE	SAS	40 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	428 240 352 RCS CAEN	428 240 352 00016
CARREFOUR BANQUE	SA	101 346 956,72	ZAE Saint guénault 1 rue Jean Mermoz 91002 EVRY	313 811 515 RCS EVRY	313 811 515 02140
CARREFOUR DRIVE	SNC	7 040 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	519 514 574 RCS CAEN	519 514 574 00010
CARREFOUR FINANCE	SAS	6 823 394 827,05	93 avenue de Paris 91300 Massy	907 739 395 RCS EVRY	907 739 395 00016
CARREFOUR FRANCE	SAS	1 994 899 6 67,21	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	672 050 085 RCS CAEN	672 050 085 02051
CARREFOUR HYPERMARCHES	SAS	20 000 000,00	1 Rue Jean Mermoz - ZAE Saint Guénault 91002 EVRY	451 321 335 RCS EVRY	451 321 335 00023
CARREFOUR IMPORT	SAS	40 000,00	93 avenue de Paris 91300 Massy	434 212 130 RCS EVRY	434 212 130 00059
CARREFOUR MANAGEMENT	SAS	40 000,00	93 avenue de Paris 91300 Massy	403 245 061 RCS EVRY	403 245 061 00052
CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES	SAS	40 000,00	93 avenue de Paris 91300 Massy	385 171 582 RCS EVRY	385 171 582 00088

MHC

CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL	SAS	200 000,00	93 avenue de Paris 91300 Massy	420 265 845 RCS EVRY	420 265 845 00065
CARREFOUR PROPERTY GESTION	SAS	37 000,00	93 avenue de Paris 91300 Massy	493 123 392 RCS EVRY	493 123 392 00042
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	SAS	47 547 008,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	345 130 488 RCS CAEN	345 130 488 00017
CARREFOUR SERVICES CLIENTS	SAS	1 000 000,00	1 Rue Jean Mermoz ZAE Saint Guénault - Courcouronnes 91002 EVRY France	423 697 523 RCS EVRY	423 697 523 00011
CARREFOUR SUPPLY CHAIN	SAS	42 533 524,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	428 240 287 RCS CAEN	428 240 287 00014
CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION (C.S.I.)	SAS	164 160 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	433 929 114 RCS CAEN	433 929 114 00018
CARREFOUR VOYAGES	SAS	28 000 000,00	1 rue Jean Mermoz ZAE Saint Guénault BP 70224 91080 EVRY CEDEX	379 601 974 RCS EVRY	379 601 974 00833
CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES (CF&C)	SAS	40 000,00	400 avenue Roumanille - SOPHIA ANTIPOLIS - Bat 5 - BP 349 - 06410 BIOT	433 970 811 RCS ANTIBES	433 970 811 00033
CLAIREFONTAINE	SAS	40 016,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	326 964 715 RCS CAEN	326 964 715 00022
CLCV Logistique	SAS	19 236 010,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	420 153 538 RCS CAEN	420 153 538 00012
COVIAM 8	SAS	2 157 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	487 647 083 RCS CAEN	487 647 083 00012
COVICAR 2	SAS	112 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	440 274 454 RCS CAEN	440 274 454 00014
CROQUETTELAND	SAS	567 945,00	23 boulevard Jules Favre 69006 Lyon	432 761 146 RCS LYON	432 761 146 00047
DEJBOX SERVICES	SAS	18 371,17	72 Chemin de la Campagnerie - Batiment B 59700 MARCQ-EN-BAROEUL	810 785 055 RCS LILLE METROPOLE	810 785 055 00064
DISTRIVAL	SAS	349 600,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	383 257 938 RCS CAEN	383 257 938 00035
FINIFAC	SAS	3 698 963,75	93 avenue de Paris 91300 Massy	409 468 857 RCS EVRY	409 468 857 00050
GENEDIS	SAS	3 660 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	345 130 512 RCS CAEN	345 130 512 00014
GREENWEEZ	SAS	2 122 933,35	301 rue des Marais 74410 Saint-Jorioz	508 047 859 RCS ANNECY	508 047 859 00048
HYPERADOUR	SAS	10 020 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	808 597 769 RCS CAEN	808 597 769 00013
INTERDIS	SNC	56 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	421 437 591 RCS CAEN	421 437 591 00025

LAPALUS & FILS (ETABLISSEMENTS LUCIEN)	SAS	40 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	795 920 172 RCS CAEN	795 920 172 00025
LYBERNET	SAS	215 200,00	4-8 rue du Marquis de Raies 91008 EVRY CEDEX	451 980 601 RCS EVRY	451 980 601 00012
MAISON JOHANES BOUBEE	SAS	1 496 000,00	Immeuble Sémaphore - 18, rue Boileau - CS 70012 33070 Bordeaux Cedex	775 583 248 RCS BORDEAUX	77 558 324 800 163
MONTEL DISTRIBUTION	SAS	1 040 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	398 834 226 RCS CAEN	398 834 226 00043
PARSEVRES	SAS	20 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	824 530 703 RCS CAEN	824 530 703 00019
POTAGER CITY	SAS	31 037,00	60 Quai Perrache - 69002 LYON	499 600 781 RCS LYON	499 600 781 00144
QUITOQUE	SAS	58 989,55	131 avenue de Choisy - 75013 Paris	759 906 388 RCS PARIS	752 906 388 00075
SO.BIO	SAS	101 718 425,00	4 Voie Romaine, Espace France, Batimet I, 33610 CANEJAN	499 308 856 RCS BORDEAUX	499 308 856 00172
SO.BIO SEVRES	SAS	20 000,00	4 Voie Romaine, Espace France, Batimet I, 33610 CANEJAN	824 530 752 RCS BORDEAUX	824 530 752 00040
SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH	SAS	156 700,00	ZAE Saint guénault 1 rue Jean Mermoz 91002 EVRY	487 596 165 RCS EVRY	487 596 165 00026
SOCIETE LUDIS	SAS	37 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	345 316 855 RCS CAEN	345 316 855 00021
SODIMODIS HYPERMARCHE	SAS	1 000 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	380 959 031 RCS CAEN	380 959 031 00028
SODISAL	SAS	3 798 020,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	332 161 686 RCS CAEN	332 161 686 00040
SODITRIVE	SAS	3 957 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	409 462 710 RCS CAEN	409 462 710 00040
SOFALINE	SAS	1 255 580,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	329 303 499 RCS CAEN	329 303 499 00027
STENN	SAS	80 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	400 859 039 RCS CAEN	400 859 039 00036
SUPERADOUR	SAS	6 330 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	808 597 728 RCS CAEN	808 597 728 00019
VEZERE DISTRIBUTION	SAS	2 091 000,00	ZI Route de Paris 14120 Mondeville	478 502 651 RCS CAEN	478 502 651 00019

MHC

ANNEXE 2 : SUIVI DES INDICATEURS DE PILOTAGE

FORMATION	CARRIERE	DIVERSITE / EGALITE	MOBILITE INTERNE	MOBILITE EXTERNE
Nombre de stagiaires formés Nombre de salariés formés Nombre d'heures de formation Top 20 des thèmes de formation Nombre de CQP Nombre de tuteurs formés	Taux de complétion des ECC par format Nb de bilans à 6 ans par format Actions et programmes - à destination des Talents - à destination des Managers -de développement spécifiques aux femmes	Actions et programmes relatifs à la diversité Actions et programmes relatifs à l'égalité professionnelle Index égalité professionnelle	Nombre de mobilité interne au sein de la même société Nombre de mobilité interne au sein d'une autre société Nombre de mobilité interne ayant induit une promotion	Nombre de dossiers validés Nombre de congé de mobilité Répartition des congés de mobilité par typologie de projets (emploi, formation, création / reprise d'entreprise) Nombre de CFC

ANNEXE 3 : GLOSSAIRE

Congé de fin de carrière GEPP ou CFC GEPP

Dispositif permettant aux salariés concernés 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 versée par l'entreprise.

Congé de mobilité

Dispositif ayant pour objet de favoriser le retour à un emploi stable et qui permet notamment au salarié :

- *d'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement versée par l'entreprise ;*
- *de bénéficier d'actions de formation ;*
- *d'effectuer des périodes de travail sous contrat court ;*
- *et de bénéficier de prestations d'accompagnement spécifiques du Cabinet d'accompagnement, visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.*

Congé de reclassement volontaire

Dispositif permettant aux salariés dont la candidature au volontariat à la mobilité externe a été définitivement acceptée de bénéficier d'un accompagnement, du versement d'allocations et d'une dispense d'activité pendant une certaine durée, leur permettant de se consacrer entièrement à leur projet professionnel.

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.

Date de Départ effectif de la société

Date à compter de laquelle le salarié cesse son activité au sein de la société du groupe CARREFOUR qui l'employait.

Date de Fin du contrat de travail

Date de sortie des effectifs.

Enfant à charge au sens fiscal

2 possibilités :

- *l'enfant rattaché au foyer fiscal pour l'impôt sur le revenu (IRPP) du salarié (justification par avis d'imposition) ;*
- *l'enfant couvert par la sécurité sociale (art. L. 512-1 à -6 du C. Sécu. Soc.) du salarié (justification par une attestation de sécurité sociale).*

MHC

Métiers en développement

Aussi appelés métiers en tension, métiers générant de l'emploi ou sur lesquels il existe des difficultés d'embauche :

- *soit parce qu'ils sont inexistants 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 sont existants au sein de la cartographie des métiers de Carrefour et qu'ils ont vocation à se développer au vu de l'évolution du contexte et de la stratégie du Groupe ;*
- *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.*

Métiers en équilibre

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.

Métiers sensibles

Aussi appelés métiers fragilisés, métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entrainer une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

Régions administratives

Régions administratives françaises telles que définies par décret, au jour de la conclusion du présent accord, conformément au code général des collectivités territoriales.

Salaire d'activité

Salaire mensuel brut de base (ou, pour les sociétés concernées, salaire mensuel de référence tel qu'indiqué en haut du bulletin de paie) de la dernière période d'activité.

Salaire de base

Salaire mensuel brut de base figurant sur le bulletin de paie (ou, pour les sociétés concernées, salaire mensuel de référence tel qu'indiqué en haut du bulletin de paie).

Cette notion exclut notamment (et sans que cette liste ne soit exhaustive) les primes exceptionnelles ou récurrentes, la part variable de la rémunération, les avantages en nature, le paiement des heures supplémentaires (à l'exception des heures supplémentaires structurelles contractuelles).

Salaire plein tarif

Rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois civils (ayant précédé la date de mobilité effective (c'est-à-dire la prise définitive du nouveau poste) dans l'hypothèse d'une mobilité interne ; ayant précédé la date d'entrée en CFC dans l'hypothèse du CFC GEPP ; ayant précédé la signature du bulletin d'adhésion dans l'hypothèse d'un congé de mobilité ; ayant précédé la

signature de la convention de rupture d'un commun accord dans l'hypothèse d'un congé de reclassement volontaire ; ayant précédé la notification du licenciement dans l'hypothèse d'un congé de reclassement), hors éléments exceptionnels.

La rémunération brute s'entend ici de la rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Sont notamment inclus dans le Salaire plein tarif (sans que cette liste ne soit exhaustive) :

- *la prime de fin d'année, la prime de vacances et le complément de prime de vacances ;*
- *la part variable de la rémunération ;*
- *les avantages en nature...*

Sont notamment exclus du Salaire plein tarif (sans que cette liste ne soit exhaustive) :

- *les sommes éventuellement versées au titre d'un dispositif d'épargne salariale (notamment, participation, intéressement, abondement...) ;*
- *toute prime ou indemnité à caractère indemnitaire, compensatoire ou exceptionnel (telles que les indemnités liées à une mobilité géographique...) ;*
- *les remboursements de frais professionnels ;*
- *les sommes versées en cas d'utilisation du CET sous forme monétaire ;*
- *la prime « forfait senior » versée en cas de passage à temps partiel dans le cadre d'un dispositif d'aménagement de la fin de carrière (le salaire plein tarif étant calculé dans ce cas sur le salaire correspondant à l'ancienne base contrat reconstituée).*

Salarié handicapés (RQTH)

Concerne exclusivement un salarié ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

ANNEXE 4 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRINCIPALES AIDES ATTRIBUABLES EN CAS DE MOBILITE INTERNE OU DE DEPART DANS LE CADRE DU PRESENT ACCORD

NB : les mesures ci-après ne seront attribuées que si les conditions prévues par l'accord pour chacune d'entre elles sont remplies

TYPES DE PROJET / MESURES	Mobilité interne	Mobilité externe					Départ en CFC GEPP
		Emploi salarié à l'externe (CDI / CDD / CTT d'au moins 6 mois)	Projets à terme				
			Projet de création ou reprise d'entreprise	Projet de formation adaptation	Projet de formation reconversion professionnelle	Projet de formation diplômante ou qualifiante de longue durée	
Journée de découverte	X						
Période de découverte	X						
Période d'adaptation	X						
Indemnité différentielle de rémunération	X *(uniquement salariés éligibles au Volet 2)*						
Congé de mobilité		X	X	X	X	X	
Aides à la mobilité géographique	X *(uniquement salariés éligibles au Volet 2)*	X		X	X	X	

TYPES DE PROJET / MESURES	Mobilité interne	Mobilité externe					Départ en CFC GEPP
		Emploi salarié à l'externe (CDI / CDD / CTT d'au moins 6 mois)	Projets à terme				
			Projet de création ou reprise d'entreprise	Projet de formation adaptation	Projet de formation reconversion professionnelle	Projet de formation diplômante ou qualifiante de longue durée	
Prise en charge des frais d'entretien d'embauche				X	X	X	
Aides à la formation d'adaptation *(hors formations spécifiques aux créateurs / repreneurs d'entreprise)*	X	X		X			
Aides à la formation de reconversion *(hors formations spécifiques aux créateurs / repreneurs d'entreprise)*	X				X		
Aides à la formation diplômante ou qualifiante de longue durée *(hors formations spécifiques aux créateurs / repreneurs d'entreprise)*	X					X	

MHC

TYPES DE PROJET / MESURES		Mobilité interne	Mobilité externe					Départ en CFC GEPP
			Emploi salarié à l'externe (CDI / CDD / CTT d'au moins 6 mois)	Projets à terme				
				Projet de création ou reprise d'entreprise	Projet de formation adaptation	Projet de formation reconversion professionnelle	Projet de formation diplômante ou qualifiante de longue durée	
Aide à la création / reprise d'entreprise	Aide à la reprise ou à la création d'entreprise *(aide financière)*			x				
	Prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise			x				
	Formation (budget aides à la formation d'adaptation)			x				
Indemnités de rupture mobilité externe			x	x	x	x	x	
Indemnités de rupture CFC GEPP								x