

**Accord renforçant les mesures sociales de la GEPP sur le périmètre des  
Services financiers et du siège de Carrefour Banque**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉES :**

---

Les sociétés **Carrefour Hypermarchés SAS, Vézère Distribution et Carrefour Banque**, représentées par Madame Nora MASTOURI, Directrice des Ressources Humaines Pôle Intégré et par Monsieur Jérémie CARMONA en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines des Services Financiers et Marchands,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales** ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet (les « Organisations Syndicales ») :

**LA FÉDÉRATION DES SERVICES/CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T)**, représentée par Erwanig Le Roux, Délégué syndical National Carrefour Hypermarché SAS dûment mandaté par l'organisation syndicale,

**LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT/CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E/ C.G.C)**, représenté par Yannick TRICO, Délégué syndical central dûment mandaté,

**LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION/CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**, représentée par Zohra DIRHOUSI, Déléguée syndicale Groupe France,

**LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.)**, représentée par Cyril BOULAY, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part,

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

## SOMMAIRE

<b>PARTIE 1</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>4</b>
<b>PARTIE 2</b>	<b>INFORMATIONS DES SALARIES ET DEPOT DES CANDIDATURES</b> .....	<b>4</b>
2.1.	INFORMATION DES SALARIES .....	4
2.1.1.	<i>Information des salariés des Services financiers (réseau des agences A et B)</i> .....	4
2.1.1.	<i>Information des salariés du siège de Carrefour Banque</i> .....	4
2.2.	DEPOT DES CANDIDATURES A COMPTER DU 6 SEPTEMBRE 2024 .....	4
<b>PARTIE 3</b>	<b>ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE EXTERNE</b> .....	<b>5</b>
3.1.	CONGE DE MOBILITE .....	5
3.1.1.	<i>Conditions d'éligibilité au congé de mobilité prévu par le présent accord</i> .....	5
3.1.2.	<i>Constitution et dépôt du dossier de candidature</i> .....	6
3.1.3.	<i>Adhésion au congé de mobilité</i> .....	8
3.1.4.	<i>Accompagnement du salarié durant le congé de mobilité</i> .....	8
3.1.5.	<i>Durée du congé de mobilité</i> .....	8
3.1.6.	<i>Rémunération des salariés pendant le congé de mobilité</i> .....	9
3.1.7.	<i>Statut du salarié pendant le congé de mobilité</i> .....	9
3.1.8.	<i>Suspension du congé de mobilité pendant les périodes de travail et cas de fin anticipée du congé de mobilité</i> .....	10
3.1.9.	<i>Fin du congé de mobilité</i> .....	11
3.1.10.	<i>Les engagements réciproques des parties pendant le congé de mobilité</i> .....	12
3.2.	MESURES ACCOMPAGNANT LE CONGE DE MOBILITE .....	12
3.2.1.	<i>Indemnité différentielle de rémunération</i> .....	12
3.2.2.	<i>Aides à la formation (hors formations accompagnant les Projets de création ou de reprise d'entreprise)</i> .....	14
3.2.3.	<i>Accompagnement des Projets de création ou de reprise d'entreprise</i> .....	15
3.2.4.	<i>Aides à la mobilité géographique</i> .....	18
3.2.5.	<i>Les indemnités de rupture</i> .....	20
<b>PARTIE 4</b>	<b>DEPART A LA RETRAITE (AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE)</b> .....	<b>21</b>
4.1.	SALARIES ELIGIBLES .....	21
4.2.	INFORMATION SUR LES DROITS A RETRAITE .....	21
4.3.	DEPOT, EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES .....	22
4.4.	MODALITES DU RACHAT.....	22
4.5.	DATE DE DEPART EN RETRAITE .....	22
<b>PARTIE 5</b>	<b>MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE</b> .....	<b>23</b>
<b>PARTIE 6</b>	<b>ACCOMPAGNEMENT PAR UNE CELLULE DE MOBILITE</b> .....	<b>23</b>
6.1.	ROLE DE LA CELLULE DE MOBILITE .....	23
6.2.	CONFIDENTIALITÉ.....	24
6.3.	COMPOSITION DE LA CELLULE DE MOBILITE .....	24
6.4.	MOYENS ET LOCALISATION DE LA CELLULE DE MOBILITÉ .....	24
6.5.	INTERVENTIONS DE LA CELLULE DE MOBILITÉ .....	25
<b>PARTIE 7</b>	<b>INFORMATION ET SUIVI PAR LES CSE DES SOCIETES CONCERNEES</b> .....	<b>26</b>
<b>PARTIE 8</b>	<b>STIPULATIONS FINALES</b> .....	<b>27</b>
8.1.	DATE D'EFFET ET DURÉE DE L'AVENANT .....	27
8.2.	REVISION .....	27
8.3.	PUBLICITÉ ET DEPOT DE L'ACCORD.....	27
-	<b>ANNEXE 1 : GLOSSAIRE</b> .....	<b>28</b>
-	<b>ANNEXE 2 : LISTE DES POSTES « SENSIBLES »</b> .....	<b>28</b>
-	<b>ANNEXE 3 : MODALITES DE REMISE DES JUSTIFICATIFS ET DE REMBOURSEMENT DES FRAIS</b> .....	<b>28</b>

SC

NA

BT

UT

## PRÉAMBULE

- Le groupe Carrefour a conclu le 17 mars 2023 un accord de groupe de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (ci-après « **l'Accord GEPP de groupe** »).

Cet accord prévoit que la direction de chaque société du groupe établit une cartographie des métiers selon une typologie prenant notamment en compte ses perspectives d'évolutions économiques ou organisationnelles. Il comporte, dans son Volet 2, un dispositif d'accompagnement renforcé au bénéfice des salariés occupant des emplois sensibles identifiés dans cette cartographie.

- Le CSE de Carrefour Banque a été réuni le 18 juin 2024 afin d'être informé et consulté sur un projet de nouvelle organisation du siège.

L'ordre du jour de cette réunion comportait également un point d' « *information-concertation avec le CSE sur l'évolution de la cartographie des métiers de la société Carrefour Banque* ».

Cette cartographie identifie des emplois sensibles au sein :

- du siège de Carrefour Banque ;
- du réseau des agences de Carrefour Banque (ci-après le « **Réseau des agences B** »)

En parallèle, la société Carrefour Hypermarchés SAS a présenté à sa Commission emploi une cartographie des métiers identifiant des emplois sensibles au sein de ses services financiers (ci-après le « **Réseau des agences A** ») (cf. Annexe 2). Il en a été de même de la cartographie présentée à son CSE par la Société Vézère Distribution.

Le Réseau des agences « A » et le Réseau des agences B sont ci-après désignés « **les Services financiers** ».

- À la suite de ces échanges, la direction a accepté d'engager une négociation en vue de renforcer certaines mesures d'accompagnement du Volet 2 de l'Accord GEPP de groupe, au bénéfice des salariés occupant les emplois sensibles visés ci-dessus.
- C'est dans ces conditions que les Parties se sont réunies et sont convenues de ce qui suit :

### Remarques préalables :

Les termes utilisés ci-après avec une majuscule sont définis dans le corps du texte ou dans le Glossaire annexé.

Sauf stipulation expresse, les sommes visées au présent accord sont exprimées en montant brut incluant les éventuelles contributions et/ou cotisations sociales à la charge du salarié et avant prélèvement de l'impôt sur le revenu éventuellement dû.

Il est rappelé que ni le groupe Carrefour, ni les sociétés concernées par le présent accord ne peuvent émettre de garantie relative au traitement social et fiscal des sommes et aides prévues par le présent accord.

## **PARTIE 1 CHAMP D'APPLICATION**

---

Le présent accord s'applique :

- Aux salariés du siège de Carrefour Banque ;
- Aux salariés des Services financiers des sociétés :
  - o CARREFOUR BANQUE
  - o CARREFOUR HYPERMARCHES SAS
  - o VEZERE DISTRIBUTION

## **PARTIE 2 INFORMATIONS DES SALARIES ET DEPOT DES CANDIDATURES**

---

### **2.1. INFORMATION DES SALARIES**

#### **2.1.1. Information des salariés des Services financiers (réseau des agences A et B)**

Les salariés des services financiers occupant un poste « sensible » en seront informés selon les modalités prévues par l'Accord GEPP de groupe.

Cette information sera réalisée le 22 juillet 2024.

#### **2.1.1. Information des salariés du siège de Carrefour Banque**

Conformément à l'accord de méthode conclu le 11 juillet 2024, la cartographie des emplois du siège de Carrefour banque pourra être communiquée aux salariés en mode « projet » le 22 juillet 2024 (communication de la liste présentée au CSE du 18 juin 2024, avec la mention « projet »).

L'information des salariés sur la cartographie définitive des emplois du siège sera effectuée au terme de la procédure de consultation du CSE de Carrefour Banque (selon les modalités prévues par l'Accord GEPP de groupe).

### **2.2. DEPOT DES CANDIDATURES A COMPTER DU 6 SEPTEMBRE 2024**

Le dépôt des candidatures sera ouvert à compter du 6 septembre 2024 et les départs ne pourront intervenir qu'après cette date.

Les candidatures seront validées dans la limite du nombre de postes « sensibles » pour chacun des emplois identifiés concernés (cf. Annexe 2).

SC

NA  
DM  
YT

## PARTIE 3 ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE EXTERNE

---

Les salariés occupant un poste identifié comme « sensible » au sein des Services financiers (Réseau des agences A et B) ainsi qu'au sein du siège de Carrefour Banque (cf. Annexe 2) pourront bénéficier des mesures de mobilité externe détaillées ci-après qui, pour eux, se substituent à celles prévues par le chapitre 2 du Volet 2 de l'Accord GEPP de groupe.

Il est rappelé que cette mobilité externe repose exclusivement sur le volontariat.

### 3.1. 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 3.2.2. ci-dessous ou au 3.2.3, selon le cas) ;
- d'effectuer des périodes de travail sous contrat court dans les conditions fixées ci-après ;
- et de bénéficier de prestations d'accompagnement spécifiques de la Cellule de mobilité animée par un cabinet spécialisé (Alixio Mobilité), visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre (cf. Partie 5 – accompagnement par une cellule de mobilité).

#### 3.1.1. Conditions d'éligibilité au congé de mobilité prévu par le présent accord

Comme rappelé ci-avant, pour bénéficier du congé de mobilité dans les conditions prévues par le présent accord, le salarié devra occuper un poste identifié comme « sensible » au sein des Services financiers ou du siège de Carrefour Banque (étant rappelé que les candidatures seront, en tout état de cause, validé dans la limite du nombre de postes « sensibles » pour chacun des emplois identifiés concernés<sup>1</sup>).

Le salarié devra par ailleurs satisfaire les conditions suivantes, tenant à sa situation individuelle et à son projet professionnel :

##### ➤ Conditions liées à la situation individuelle du salarié

Les salariés devront satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- être employé en CDI dans une société entrant dans le périmètre du présent accord ;
- 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 du code du travail.

##### ➤ Conditions liées au projet du salarié

---

<sup>1</sup> Limites appréciées en tenant compte des dossiers de candidatures au départ à la retraite aidé (bénéfice du dispositif d'aide au rachat de trimestres - cf. Partie 4 du présent accord)

Conformément à l'accord GEPP de groupe, le salarié volontaire devra justifier d'être porteur d'un projet professionnel **immédiat** ou à **terme**, dont la définition figurant dans l'accord GEPP de groupe est rappelée ci-dessous :

- 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).

### **3.1.2. Constitution et dépôt du dossier de candidature**

#### **3.1.2.1 Ouverture d'une Cellule de mobilité**

Les Parties souhaitent que les collaborateurs ayant un projet de mobilité puissent, s'ils le souhaitent, être en mesure de le préparer et de construire leur dossier de candidature au cours de la période estivale, en bénéficiant si besoin de l'accompagnement d'une Cellule de mobilité animée par des conseillers d'un cabinet spécialisé (le cabinet Alixio Mobilité).

Les salariés pourront prendre rendez-vous avec les conseillers grâce à un numéro vert qui leur sera communiqué.

Les salariés seront ensuite reçus par ces conseillers en visioconférence, ou, s'ils le demandent, au sein de l'un des points d'accueil sur les sites d'Evry ou de Massy.

#### **3.1.2.2 Constitution du dossier de candidature**

Les salariés bénéficieront des conseils et de l'aide du cabinet Alixio Mobilité pour construire leur projet et formaliser leur dossier de candidature.

Des dossiers de candidature seront remis aux salariés par le cabinet Alixio Mobilité lors du premier rendez-vous en présentiel ou en distanciel.

Le dossier devra être dûment rempli et comprendre les éléments suivants :

- **Pour un Projet professionnel immédiat** : copie du contrat de travail ou de la promesse d'embauche ;
- **Pour un Projet professionnel à terme** :
  - *Pour un projet de formation reconversion professionnelle* : documents relatifs à la formation de reconversion (devis, programme, le cas échéant la certification ou le diplôme à l'issue de la formation) et au projet professionnel lié à cette formation ;

6/32

MA

DM

UT

X

- Pour un projet de création / reprise d'entreprise : justificatifs de l'état d'avancement du projet de création ou de reprise d'entreprise du salarié : dossier du créateur *a minima*, business plan ou prévisionnel si réalisé

En outre, tous les dossiers de projets professionnels à terme devront comprendre une validation dudit projet par le cabinet Alixio Mobilité et, le cas échéant, des formations qu'il implique.

Quel que soit le projet concerné, le dossier devra comprendre un avis de complétude signifiant que le dossier comporte l'ensemble des pièces et justificatifs requis tels que rappelés ci-dessus. La signature du dossier par le Cabinet Alixio Mobilité vaudra avis de complétude du dossier et validation par ce dernier du projet professionnel.

### 3.1.2.3 Modalités de dépôt des candidatures

Le dossier de candidature, une fois signé par le Cabinet Alixio Mobilité, devra être déposé par le salarié sur la boîte e-mail dédiée à cet effet (fr\_gepp\_banque@carrefour.com). Il lui en sera accusé réception.

Il est précisé que l'email envoyé au salarié pour accuser réception du dépôt de son dossier de candidature attestera de ce dépôt, mais ne vaudra pas, à ce stade, validation de la candidature (laquelle ne pourra intervenir qu'après la mise en œuvre de la procédure décrite ci-après)

### 3.1.2.4 Examen et validation des candidatures

Les candidatures déposées sur la boîte e-mail dédiée feront l'objet d'un bilan effectué chaque semaine afin de les valider et, si besoin, de les départager en appliquant les critères fixés ci-après.

Chaque bilan hebdomadaire portera sur les dossiers de candidatures déposés au plus tard le vendredi de la semaine précédente à 17 heures (la date et l'heure de dépôt s'entendant de la date de réception du dossier de candidature sur la boîte e-mail dédiée).

Les salariés seront tenus informés par écrit des suites données à leur candidature par e-mail avec accusé de réception qui sera envoyé au plus tard le vendredi de la semaine suivant le bilan hebdomadaire.

En cas de refus de candidature, une réponse motivée sera adressée aux salariés concernés. Ceux-ci auront la possibilité de saisir la Commission nationale sociale des sièges afin qu'elle rende un avis sur ce refus.

En synthèse, la procédure de validation des candidatures sera la suivante :

Dépôt des candidatures sur la boîte e-mail dédiée pendant une semaine « N » (à partir du 6 septembre 2024)	Jusqu'au vendredi 17 heures pour un examen lors du bilan de la semaine suivante (semaine « N+1 »)
Bilan hebdomadaire des candidatures déposées pendant la semaine « N » et, application des critères de départage si besoin	Semaine « N+1 »
Envoi des emails de validation ou de refus des candidatures	Au plus tard le vendredi de la semaine N+ 2 avant 17H.

### 3.1.2.5 Critères de départage

Dans l'hypothèse où il s'avérerait nécessaire de départager les candidats, l'ordre de priorité suivant sera appliqué aux candidatures déposées au cours d'une même semaine civile :

7/32

SC

MA DM YT

**Rang 1** : candidats à la Mobilité externe ayant un CDI ;

*Puis*

**Rang 2** : candidats en situation de handicap (RQTH) ;

*Puis*

**Rang 3** : candidats ayant la plus grande ancienneté.

Le critère du Rang n°2 ne sera appliqué que si le critère du Rang n°1 est insuffisant pour départager les candidatures, le critère n° 3 ne sera appliqué que si le critère n° 2 est insuffisant pour départager les candidatures.

Si, en fonction des candidatures à départager, l'un des critères n'a pas lieu d'être, il sera fait application du critère suivant.

Si, *in fine*, les candidatures n'ont pas pu être départagées par l'application de ces critères, elles le seront en fonction de la date et de l'heure de dépôt de la candidature (antériorité du dépôt).

### **3.1.3. Adhésion au congé de mobilité**

En cas de validation de la candidature, une proposition d'adhésion au congé de mobilité sera adressée au salarié. Ce document, appelé « bulletin d'adhésion au congé de mobilité » fixera notamment les engagements respectifs des parties dans le cadre de ce congé.

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

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.

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emportera rupture du contrat de travail.

Pour les salariés protégés, la rupture sera préalablement soumise à l'autorisation de l'inspection du travail.

À cette fin, le bulletin d'adhésion précisera qu'il est conclu sous condition suspensive de l'obtention de cette autorisation et ne pourra prendre effet qu'après sa réception.

### **3.1.4. Accompagnement du salarié durant le congé de mobilité**

Tout salarié en congé de mobilité bénéficiera des services du Cabinet d'accompagnement 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.

La durée de l'accompagnement par ce cabinet sera égale à celle du congé de mobilité.

### **3.1.5. Durée du congé de mobilité**

La durée du congé de mobilité est déterminée ainsi qu'il suit :

- pour les salariés porteurs d'un Projet professionnel immédiat : la durée est fixée à 6 mois;

8 / 32

JC

NA

BL  
D1

YT

- pour les salariés porteurs d'un Projet professionnel à terme : la durée est fixée à **9 mois**.

Carrefour portera une attention particulière pour un accompagnement renforcé des salariés « seniors » ainsi qu'aux salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH), en majorant la durée des congés de mobilité prévus ci-dessus, à raison de :

- 1 mois pour les salariés de plus de 45 ans ;
- 2 mois pour les salariés de plus de 50 ans ;
- 3 mois pour les salariés de plus de 55 ans ;
- 4 mois pour les salariés de plus de 60 ans ou, quel que soit l'âge, pour les salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH).

L'âge est apprécié à la date de dépôt de la candidature.

Le contrat de travail prendra définitivement fin au terme du congé de mobilité.

### **3.1.6. Rémunération des salariés pendant le congé de mobilité**

#### ➤ 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 (cf. définition figurant dans le Glossaire).

Ce montant ne pourra pas être inférieur à 85 % du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

#### ➤ Au-delà des trois premiers mois du congé de mobilité :

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à **75 %** du Salaire plein tarif.

Ce montant ne pourra pas être inférieur à 85 % du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

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 dues sur les revenus de remplacement (l'allocation demeure en outre soumise aux cotisations décrites au 3.1.7 ci-dessous).

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

### **3.1.7. Statut du salarié pendant le congé de mobilité**

#### ➤ Dispense d'activité

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

#### ➤ 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 AGIRC- ARRCO ainsi que, le cas échéant selon la société d'appartenance du salarié, les cotisations retraite supplémentaire (PERO, article 83 ou équivalent) seront calculées sur la base du Salaire d'activité, dans les mêmes conditions de taux et de répartition de cotisations salariales et patronales que les salariés en activité.

➤ 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.

### 3.1.8. **Suspension du congé de mobilité pendant les périodes de travail et cas de fin anticipée du congé de mobilité**

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

Le congé de mobilité pourra être 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 d'une durée d'au moins un mois et de moins de 6 mois, dès lors que le terme de celui-ci n'excèdera pas celui du congé de mobilité ;

- si le salarié effectue une période de travail en dehors de sa société d'origine dans le cadre d'un CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois jusqu'à l'achèvement de la période d'essai. En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du nouvel employeur, le congé de mobilité reprendra pour la durée restant à courir. En cas de confirmation de la période d'essai ou de rupture de celle-ci par le salarié, le congé de mobilité prendra fin.

Ces suspensions n'auront 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 en lui précisant cette date ainsi que la durée de sa période d'essai.

Le congé de mobilité sera également suspendu en cas de congé maternité. A l'expiration de son congé maternité, la salariée bénéficiera à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé de mobilité diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité (report du terme initialement prévu). Il en va de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

### 3.1.9. Fin du congé de mobilité

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

Durant le congé de mobilité, le salarié qui trouvera un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois pourra opter :

- **soit pour la rupture anticipée et définitive du congé de mobilité** : la rupture interviendra à compter de la date d'effet de l'embauche chez le nouvel employeur ;
- **soit pour la suspension du congé de mobilité** (cf. ci-dessus suspension du congé de mobilité pendant la période d'essai en cas de conclusion d'un CDI ou d'un CDD/CTT d'au moins 6 mois).

Le congé de mobilité prendra également fin de façon anticipée :

- **En cas de démarrage d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise avant le terme du congé de mobilité** : le salarié devra en informer la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine en précisant la date de création / reprise effective (au plus tard à la date d'immatriculation) et en produisant les justificatifs correspondants (par exemple la preuve de l'enregistrement de l'entreprise effectué par le salarié via le « Guichet unique » - sur le site <https://procedures.inpi.fr/?/> - i.e production de la synthèse définitive validée par l'organisme compétent et disponible sur l'espace personnel du salarié, fourniture de l'extrait Kbis transmis par le greffe, etc.) ;
- **En cas de non-respect par le salarié de ses obligations et engagements** : la société d'appartenance du salarié l'en informera par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre précisera la date effective de fin du congé de mobilité.

### 3.1.10. Les engagements réciproques des parties pendant le congé de mobilité

Une Charte d'adhésion sera conclue entre l'entreprise d'appartenance, le Cabinet d'accompagnement et le salarié mentionnant les engagements des parties, définis comme suit :

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

## 3.2. MESURES ACCOMPAGNANT LE CONGE DE MOBILITE

### 3.2.1. Indemnité différentielle de rémunération

Dans l'hypothèse où un salarié se repositionnerait sur un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de sa société d'appartenance, celle-ci lui versera une Indemnité Différentielle de Rémunération calculée selon les modalités suivantes.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- avoir adhéré au congé de mobilité ;
- se repositionner sur un nouvel emploi salarié dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date de fin de son contrat de travail (sur un CDI ou sur un CDD ou un CTT d'au moins 6 mois) ;
- 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 Carrefour.

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 (à durée de travail équivalente).

L'indemnité couvrira une période de 24 mois maximum, période d'essai comprise.

Son montant sera plafonné à :

12/32

Σ

NA  
DM  
YT

- 750 € bruts par mois pour les 12 premiers mois ;
- 500 € bruts par mois pour les 12 mois suivants.

Cette indemnité forfaitaire sera versée **trimestriellement** 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). Toutefois, si la dernière période d'activité est inférieure à 3 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés, dans la limite totale susvisée de **24** mois.

Si l'Indemnité Différentielle de Rémunération est versée au titre d'un CDD/CTT d'au moins 6 mois il sera procédé à un unique versement.

Chaque versement devra être demandé par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée des justificatifs correspondants, adressée à la Cellule Administrative de Carrefour.

Le versement interviendra le mois suivant la demande et le calendrier de paie de la société concernée.

Ce dispositif ne concerne pas le salarié créateur ou repreneur d'entreprise (accompagné par le dispositif prévu ci-dessous).

Le traitement social (cotisations sociales, CSG/CRDS etc.) et fiscal de cette indemnité sera réalisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de son versement.

JE

13 / 32

NA

OL

DM

YT

### 3.2.2. Aides à la formation (hors formations accompagnant les Projets de création ou de reprise d'entreprise)

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

#### a.) Conditions communes à toutes les formations

- le projet de formation devra avoir été validé par le Cabinet d'accompagnement (en concertation avec la Direction des Ressources humaines) ; cette condition sera réputée remplie pour les formations prévues dans le cadre des Projets de formation adaptation et les Projets de formation reconversion professionnelle qui auront été validés ;
- la formation devra être dispensée par un organisme dûment référencé par le Groupe CARREFOUR ;
- la formation devra se dérouler en France métropolitaine ;
- le financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée et les sommes requises seront directement versées à l'organisme de formation.

#### b.) Formations d'adaptation

- Sont ainsi visées les formations d'adaptation définies ci-dessus pour les salariés porteurs d'un Projet de formation adaptation ainsi que, le cas échéant, les formations ayant pour objet de permettre une adaptation rapide du salarié à son futur poste pour salariés porteurs d'un Projet professionnel immédiat.

Les frais pédagogiques seront pris en charge dans la limite de 4 000 € HT.

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

#### c.) Formations de reconversion

Sont ainsi visées les formations de reconversion définies ci-dessus pour les salariés porteurs d'un Projet de formation reconversion professionnelle. Elles ne pourront bénéficier qu'à ces derniers.

Les frais pédagogiques seront pris en charge dans la limite de 15 000 € HT.

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

Il est par ailleurs précisé que :

- Le salarié en congé de mobilité pendant sa formation continuera de percevoir son allocation dans la limite de la durée du congé de mobilité ;
- Les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation et à la formation de reconversion ne sont pas cumulables entre elles ;

- Les salariés peuvent, pour compléter les plafonds ci-dessus, mobiliser les droits mentionnés sur leur CPF ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### 3.2.3. Accompagnement des Projets de création ou de 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.

#### a.) Bénéficiaires

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou la reprise d'entreprise devra être effectivement concrétisée au plus tard avant la fin du congé de mobilité (la concrétisation s'entendant du démarrage du projet tel que visé au 3.1.10).

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

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

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille 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, que ce soit 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.

#### b.) Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Le salarié dont le projet de création ou de reprise a été validé par le Cabinet d'accompagnement percevra une indemnité de 15 000 € brut versée en 2 parts égales :

- la 1<sup>ère</sup> moitié à l'occasion de la création ou de la reprise de l'entreprise. Le salarié devra en faire la demande et produire les justificatifs requis.

A cet effet, il devra fournir :

- o la preuve de l'enregistrement de l'entreprise effectué par le salarié via le « Guichet unique » (sur le site <https://procedures.inpi.fr/?/>) (i.e production de la synthèse définitive validée par l'organisme compétent et disponible sur l'espace personnel du salarié, fourniture de l'extrait Kbis transmis par le greffe, etc.),
  - o le cas échéant, une copie des statuts de la société en formation ou de la société créée/reprise,
  - o une déclaration sur l'honneur confirmant que la société a commencé son activité.
- la 2<sup>nde</sup> moitié après 6 mois d'activité sur présentation de tout document officiel prouvant l'exploitation d'une activité par le salarié (ou après 12 mois d'activité en cas d'adoption du statut d'auto-entrepreneur, sur présentation des justificatifs de l'activité réelle).

JK

NTT

OL

DM

YT

A cet effet, il devra fournir :

- o Pour les sociétés créées ou reprises :
  - ✓ la preuve du versement des cotisations sociales : copie des bulletins de salaire pour les salariés et les dirigeants dont le statut est similaire à celui des salariés,
  - ✓ la preuve du paiement des cotisations sociales au régime des TNS (travailleurs non-salariés) pour les gérants majoritaires de SARL et les entreprises individuelles,
  - ✓ une attestation de l'expert-comptable (ou du centre de gestion agréé pour les entreprises individuelles) indiquant qu'il y a des écritures comptables passées quotidiennement et que la société est toujours en activité.

L'indemnité visée ci-dessus est majorée :

- de 5 000 € brut lorsque le projet de création ou de reprise concerne une entreprise située dans une Zone de Revitalisation Rurale (Arrêté du 16 mars 2017 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale - JORF n° 0075 du 29 mars 2017) ;
- des frais d'aménagement du poste de travail (sur présentation de justificatifs) dans la limite de 5000€ brut lorsque le projet de création ou de reprise est porté par un salarié handicapé (RQTH).

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité différentielle de rémunération prévue ci-dessus.

Le traitement social (cotisations sociales, CSG/CRDS) et fiscal de cette indemnité sera réalisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de son versement.

Il est précisé que l'acceptation de la candidature au vu du projet de création ou reprise d'entreprise ne saurait être analysée comme constituant une validation de la faisabilité ou de la pérennité du projet de création ou de reprise d'entreprise.

#### c.) Prise en charge des frais d'enregistrement de la société créée ou reprise

Le salarié créateur ou repreneur d'une entreprise bénéficiera de la prise en charge des frais d'enregistrement à la Chambre de commerce et des métiers de l'entreprise créée ou reprise en vue de son immatriculation, dans la limite de 1.500 €.

#### d.) Prêt gratuit à l'entreprise créée

L'entreprise créée ou reprise par un salarié peut bénéficier d'un prêt à taux zéro d'un montant maximum de 20 000 €.

Ce montant est porté à 40 000 €

- en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins 2 salariés remplissant les conditions requises ; ou
- en cas de création ou de reprise d'une franchise d'une enseigne du Groupe CARREFOUR.

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

- justification de l'immatriculation de l'entreprise ;

JK

NR  
DH  
MT

- justification des dépenses d'investissement objet du prêt (*factures fournisseurs pro forma*).

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

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

L'emprunteur doit 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 est invoquée et l'intégralité du capital restant dû est remboursée immédiatement en trois échéances mensuelles, sous réserve des procédures collectives applicables (redressement ou liquidation judiciaire)

#### e.) Aide financière à l'embauche d'un salarié Carrefour

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise qui recruteraient en CDI un salarié ayant quitté le Groupe Carrefour dans le cadre de l'application du présent accord bénéficieront du remboursement des charges patronales pendant 6 mois.

Cette aide sera versée à l'entreprise concernée après confirmation de la période d'essai et sur présentation d'une facture dûment libellée, du CDI du salarié signé par son nouvel employeur et d'une attestation de l'entreprise indiquant que la période d'essai a été concluante.

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise qui recruteraient en CDI un salarié handicapé (RQTH) ayant quitté le Groupe Carrefour dans le cadre de l'application du présent accord bénéficieront du versement d'une subvention de 5.000 € HT.

Cette subvention sera versée à l'entreprise concernée après confirmation de la période d'essai et sur présentation d'une facture dûment libellée, du CDI du salarié signé par son nouvel employeur et d'une attestation de l'entreprise indiquant que la période d'essai a été concluante.

#### f.) Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise dont le projet professionnel impliquera le suivi d'actions de formation bénéficieront de la prise en charge par la Société des frais pédagogiques et, le cas échéant, de leurs frais de transport et/ou d'hébergement en France dans les conditions et limites prévues ci-après.

Dans tous les cas la formation devra être en lien avec leur future activité et avoir été validée par le Cabinet d'accompagnement qui vérifiera à cette fin que la formation est cohérente avec le Projet de création ou de reprise d'entreprise.

**La formation devra se dérouler en France et être dispensée par un organisme dûment référencé par le Groupe CARREFOUR.**

Les conditions de prise en charge dépendent du type de formation requise par le projet :

##### ➤ Formation adaptation « créateur »

Les frais de formation suivants seront pris en charge :

- Frais pédagogiques dans la limite de 4 000 € HT, sur présentation de factures ;
- Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés en France métropolitaine seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes

17 / 32

*Je*

*OL*  
*DM*  
*NT*     *YT*

de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France et sur présentation du justificatif de présence à la formation.

Le financement sera accordé sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation référencés par le Groupe CARREFOUR et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Le salarié en congé de mobilité pendant sa formation continuera de percevoir son allocation dans la limite de la durée du congé de mobilité.

➤ Formation de reconversion « créateur »

Cette formation doit permettre au salarié d'obtenir un diplôme d'Etat ou une certification professionnelle en lien avec sa future activité.

La Société prendra en charge les frais suivants dans le cadre de ces actions de formation :

- Frais pédagogiques dans la limite de **15 000 € HT**, sur présentation de factures ;
- Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés en France métropolitaine seront pris en charge pendant la durée de formation, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR en France et sur présentation du justificatif de présence à la formation. Les modalités de remise des justificatifs et de remboursement des salariés sont décrites en Annexe 3.

Le financement sera accordé sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation référencés par le Groupe CARREFOUR et les sommes requises sont directement versées à l'organisme retenu.

Le salarié en congé de mobilité pendant sa formation continuera de percevoir son allocation dans la limite de la durée du congé de mobilité.

Les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation « créateur » à la formation de reconversion « créateur » ne sont pas cumulables entre elles.

Les salariés peuvent, pour compléter les plafonds ci-dessus, mobiliser les mentionnés sur leur CPF.

### **3.2.4. Aides à la mobilité géographique**

#### **a) Prise en charge des frais d'entretien d'embauche**

Dans la limite de 6 mois suivant l'entrée en congé de mobilité, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement exposés en France Métropolitaine dans la limite des barèmes prévus par la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR pour se rendre à des entretiens de recrutement préalablement validés par le cabinet d'accompagnement.

#### **b) Les aides en cas de changement de domicile**

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

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

- o ou à plus d'une heure de trajet aller simple de son domicile, et entraîne un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien<sup>2</sup>.
- et qu'il change de domicile, c'est-à-dire qu'il déménage effectivement, dans les 12 mois suivants l'adhésion au congé de mobilité.

➤ **Prise en charge des frais de déménagement (en France métropolitaine & Corse)**

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 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 CARREFOUR.

➤ **Indemnité d'installation dite « prime de rideau »**

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois et demi de salaire brut de base au moins égale à 3 500 € brut.

➤ **L'aide à l'emploi du conjoint<sup>3</sup>**

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi apportée par le Cabinet d'accompagnement.

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 le Cabinet d'accompagnement dans la limite d'un budget de 1 000€ HT directement versé au Cabinet d'accompagnement.

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

<sup>2</sup> Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

<sup>3</sup> Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

### 3.2.5. Les indemnités de rupture

Les salariés dont le contrat de travail aura été rompu dans le cadre du congé de mobilité en vue de réaliser un projet professionnel bénéficieront d'une indemnité se décomposant en trois parties :

- une indemnité de départ volontaire, dite « Indemnité de base », correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement prévue ci-après au (a)
- une indemnité supplémentaire (b.)
- une indemnité complémentaire (c.).

#### a.) Indemnité de base

Quelle que soit la société d'appartenance du salarié, le montant de cette indemnité correspond au montant de l'indemnité de licenciement prévue soit par la Convention Collective d'entreprise de la société Carrefour Hypermarchés, soit par les dispositions légales ou de branche, le montant le plus favorable pour le salarié étant retenu.

#### b.) Indemnité supplémentaire

Le montant de cette indemnité, exprimé en mois de Salaire plein tarif, variera selon l'ancienneté du salarié, dans les conditions suivantes :

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

#### c.) Indemnité complémentaire

Le montant de cette indemnité, exprimé en mois de Salaire plein tarif, variera selon l'ancienneté du salarié, dans les conditions suivantes :

- 3 mois de salaire brut pour les salariés ayant de 3 à moins de 4 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire brut pour les salariés ayant de 4 à moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire brut pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté et plus.

**Plafond** : le montant cumulé des indemnités visées aux a), b) et c) ne pourra être supérieur à un montant égal à 26 mois de Salaire plein tarif brut de l'intéressé.

Les indemnités visées au a), b) et c) seront versées au salarié à compter au terme du congé de mobilité, avec son solde de tout compte selon le calendrier de paie.

L'ancienneté retenue pour le calcul de ces indemnités sera arrêtée à la date d'entrée en congé de mobilité. Les indemnités visées au a), b) et c) seront considérées comme « acquises » dès que le salarié aura signé la proposition d'adhésion au congé de mobilité. Elles seront donc versées aux ayants droits du salarié en cas de décès de celui-ci pendant le Congé de mobilité. L'allocation de Congé de mobilité cessera d'être versée mais les ayants droit bénéficieront des garanties décès prévues par le régime de prévoyance.

## **PARTIE 4 DEPART A LA RETRAITE (AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE)**

---

Ce dispositif a vocation à permettre aux salariés éligibles qui souhaiteraient liquider leur retraite de la Sécurité sociale de compléter les trimestres qui pourraient leur faire défaut, en aidant à leur acquisition.

### **4.1. SALARIES ELIGIBLES**

Pour bénéficier de cette mesure le salarié devra occuper un poste identifié comme « sensible » au sein des Services Financiers ou du siège de Carrefour Banque (étant rappelé que les candidatures seront, en tout état de cause, validées dans la limite du nombre de postes « sensibles » pour chacun des emplois identifiés concernés<sup>4</sup>).

Le salarié devra en outre satisfaire les conditions d'éligibilité prévues au 3.1.1. ci-dessus (à l'exception de celles liées au projet professionnel) ainsi que les conditions suivantes :

- Le salarié devra remplir les conditions légales requises pour effectuer un tel rachat de trimestres ;
- Ce rachat devra lui permettre de liquider sa pension de la Sécurité Sociale à taux plein au plus tard au 1<sup>er</sup> avril 2025<sup>5</sup> ;
- Le salarié devra effectivement partir à la retraite au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2025.

### **4.2. INFORMATION SUR LES DROITS A RETRAITE**

Les salariés souhaitant liquider leur retraite de la sécurité sociale à taux plein en bénéficiant de ce rachat pourront solliciter des entretiens individuels avec la cellule de mobilité animée par le cabinet Alixio Mobilité en vue de déterminer la date de départ en retraite à taux plein.

À cette fin, les salariés devront fournir à la cellule de mobilité un relevé de carrière de l'assurance vieillesse récent ainsi que tout justificatif permettant de compléter les informations figurant dans ce relevé. Ils seront accompagnés dans ces démarches autant que nécessaire.

Ce bilan permettra de déterminer :

- la date à laquelle ils pourront bénéficier de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein ;
- le cas échéant, le nombre de trimestres pouvant être rachetés par le salarié et les conséquences de ce rachat sur l'anticipation de la date à laquelle ils pourront bénéficier de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

Ces informations seront remises aux salariés dans un document récapitulatif à joindre à leur dossier de candidature. Ces entretiens individuels et ces bilans pourront être réalisés, en toute confidentialité, dès la mise en place de la cellule de mobilité.

---

<sup>4</sup> Limites appréciées en tenant compte des dossiers de candidatures au congé de mobilité.

<sup>5</sup> Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée, notamment dans le cadre du dispositif « carrières longues » (CSS, art. L.351-1-1).

### 4.3. DEPOT, EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES

- Dépôt des candidatures

Les salariés souhaitant liquider leur pension de retraite à taux plein en ayant le bénéfice du dispositif d'aide au rachat de trimestres devront déposer leur dossier de candidature selon les modalités décrites ci-dessus aux 2.2 et 3.1.2.2. (à l'exception des éléments relatifs au projet professionnel).

Des modèles de dossiers de candidature seront mis à disposition des salariés par la Cellule de mobilité.

Le dossier de candidature au départ en retraite devra être dûment rempli et comprendre :

- un relevé de carrière de l'assurance vieillesse à jour ;
- le document récapitulatif de la cellule mobilité comprenant la date à laquelle le salarié pourra liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein (en tenant compte du rachat projeté) ;
- le nombre de trimestres pouvant être rachetés par le salarié.

- Examen et validation des candidatures

Les candidatures seront examinées et validées selon les modalités décrites aux 3.1.2.3 et 3.1.2.4 ci-dessus.

En cas de validation, le courrier de réponse sera accompagné d'un formulaire de demande de départ volontaire en retraite.

Le salarié disposera d'un délai de 10 jours ouvrés pour retourner un exemplaire de ce formulaire approuvé et signé à la Direction des Ressources Humaines de la société qui l'emploie.

### 4.4. MODALITES DU RACHAT

La participation de l'entreprise sera égale à 100% du coût total du versement effectué par le salarié auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), dans la limite de 8 trimestres et sans que cela puisse également excéder le nombre de trimestres nécessaires à un départ à la retraite au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2025.

Elle sera versée sur présentation, par les salariés dont la candidature aura été validée, des justificatifs attestant du versement auprès de la CNAV, et notamment d'une copie du formulaire « Confirmation d'une demande de versement » complété communiqué par le salarié à la Caisse, ainsi que de la copie de la notification d'admission au versement délivré par la Caisse.

### 4.5. DATE DE DEPART EN RETRAITE

Le contrat de travail du salarié prendra 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 (et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2025).

Il percevra alors son solde de tout compte incluant l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective de la société d'appartenance du salarié (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord). Cette indemnité sera soumise à charges sociales et à impôts.

Le salarié devra veiller à déposer, avant son départ en retraite, la demande de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaire auprès des caisses de retraite.

## PARTIE 5 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE

Les salariés occupant un emploi/poste identifié comme « sensible » bénéficient des mesures de mobilité interne renforcées prévues par le volet 2 de l'Accord GEPP de groupe.

Leurs candidatures sont examinées, validées et formalisées selon la procédure prévue dans l'Accord GEPP de groupe (cf. Volet 1, Chapitre 3 de l'accord GEPP de groupe).

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

## PARTIE 6 ACCOMPAGNEMENT PAR UNE CELLULE DE MOBILITE

Conformément à l'accord GEPP de groupe, les salariés seront accompagnés dans leurs démarches par un cabinet d'accompagnement extérieur.

Une cellule de mobilité dédiée, animée par le cabinet Alixio Mobilité, sera ainsi mise en place afin de renseigner les salariés et d'accompagner ceux qui le souhaitent dans la construction et la mise en œuvre de leur projet de mobilité externe.

Comme indiqué ci-dessus, cette cellule sera ouverte à compter de la signature du présent accord afin de permettre à tous les salariés relevant du champ d'application du présent accord de se renseigner sur les mesures d'accompagnement.

### 6.1. ROLE DE LA CELLULE DE MOBILITE

Les principales missions de la Cellule de mobilité seront les suivantes :

- informer les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement dans le cadre du présent accord ;
- constituer et tenir à jour le portefeuille des opportunités d'emplois externes ;
- accompagner les projets professionnels des salariés ;

La Cellule de mobilité accompagnera les salariés en 5 étapes (selon la nature du projet professionnel) :

- accueil/écoute/information et conseil ;
- élaboration et validation du projet professionnel ;
- recherche et positionnement sur les postes disponibles ;

- accès aux opportunités et positionnement sur les offres ;
- accompagnement vers la nouvelle fonction jusqu'à l'intégration.

L'accès à la Cellule de mobilité reposera sur le volontariat.

Le salarié concerné bénéficiera de la prise en charge, dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe CARREFOUR, des frais de déplacement exposés pour se rendre aux entretiens nécessaires avec son conseiller (ces entretiens devront être réalisés à une distance inférieure ou égale à la distance entre le lieu de travail habituel et le point d'accueil physique le plus proche de la Cellule de mobilité).

Si le salarié en situation de handicap ne peut pas se déplacer, le conseiller de la Cellule de mobilité pourra se déplacer pour rencontrer le salarié.

Le temps passé à ces entretiens sera considéré comme du temps de travail effectif, dans la limite du temps de travail hebdomadaire contractuel et des heures de travail prévues sur cette journée.

## 6.2. CONFIDENTIALITÉ

Dans le cadre de leur mission, les conseillers de la Cellule de mobilité conserveront confidentielles les informations à caractère privé communiquées par les salariés.

Ils conserveront également la confidentialité sur le projet de candidature des salariés, jusqu'au dépôt officiel de celle-ci dans les conditions prévues ci-dessus (ou avant cette date avec l'accord du salarié).

## 6.3. COMPOSITION DE LA CELLULE DE MOBILITE

La Cellule de mobilité sera composée de conseillers du cabinet Alixio Mobilité, cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel.

Si le collaborateur le souhaite, le service des ressources humaines pourra être le relais privilégié entre le collaborateur et les autres conseillers.

## 6.4. MOYENS ET LOCALISATION DE LA CELLULE DE MOBILITÉ

Les salariés pourront prendre rendez-vous avec les conseillers de la Cellule de mobilité grâce à un numéro vert qui leur sera communiqué.

Les salariés seront ensuite reçus par ces conseillers en visioconférence ou, s'ils le demandent, au sein de l'un des points d'accueil mis en place au sein des sites d'Evry et de Massy.

La Cellule de mobilité mettra notamment à la disposition des salariés au sein des sites d'Evry et de Massy les moyens suivants :

- espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateur équipé d'Internet et d'un système de gestion des offres ;
- salle de réunion / de formation ;
- documentation professionnelle (annuaires professionnels, journaux et presse régionale, nationale et spécialisée) sous format électronique ou papier selon les lieux ;

JK

NA

OL  
NA

VTT

- photocopieuse et imprimante.

## 6.5. INTERVENTIONS DE LA CELLULE DE MOBILITÉ

Les salariés volontaires à la mobilité externe seront accompagnés par l'un des conseillers d'Alixio Mobilité.

Un conseiller dédié sera affecté à chacun d'eux. Le cabinet d'accompagnement veillera à ce que, dans la mesure du possible, le même conseiller accompagne le collaborateur tout au long du processus de préparation et de mise en œuvre de son projet.

### a.) Entretien d'accueil

Ce premier entretien aura pour objet de :

- permettre au salarié d'exprimer ses attentes et d'exposer ses contraintes pour que le conseiller puisse lui apporter l'assistance la plus adaptée ;
- recueillir les informations qui seront nécessaires pour procéder au plus tôt à un positionnement professionnel (qualification, lieu de résidence, projets envisagés...);
- proposer au candidat un programme d'actions à entreprendre pour être le plus rapidement possible opérationnel dans ses démarches ;
- pour la mobilité externe: inviter le salarié à participer aux animations et ateliers qui seront organisés.

### b.) Bilan d'orientation professionnelle

Le bilan d'orientation professionnelle aura pour objectif de permettre au salarié de :

- préciser sa situation actuelle et analyser ses besoins ;
- appréhender les compétences issues de son parcours professionnel, son métier actuel, son environnement ;
- analyser les points clés du parcours ;
- identifier ses motivations ;
- définir les principales caractéristiques de sa personnalité ;
- déterminer ses attentes en matière de mobilité ;

### c.) Validation du projet professionnel et élaboration d'un plan d'action

Ces deux premières étapes permettent de :

- valider la pertinence du projet professionnel du salarié au regard de ses compétences, ainsi que des opportunités et des potentialités du bassin d'emploi (repositionnement interne, mobilité externe vers un emploi salarié, projet de création ou reprise d'entreprise...);
- et d'élaborer le plan d'action le mieux adapté.

#### **d.) Recherche et positionnement sur les postes disponibles**

En fonction du projet professionnel travaillé avec son conseiller, un accompagnement sera proposé au salarié visant à :

- lui présenter des offres externes correspondant à son projet professionnel ;
- cibler la prospection en fonction des projets validés ;
- mobiliser des réseaux appropriés (cabinets de recrutement par exemple) ;
- identifier ses savoir-faire spécifiques acquis susceptibles d'intéresser les entreprises qui recrutent ;
- l'aider à détecter et valoriser des compétences spécifiques susceptibles d'intéresser les entreprises ;
- l'accompagner, le cas échéant, dans un projet de reconversion, en tenant compte des besoins du marché du travail local.

#### **e.) Accès aux opportunités et positionnement sur les offres**

Les salariés auront accès à l'ensemble des opportunités recueillies, qui seront mises à leur disposition par les conseillers, ou par tout autre moyen.

Chaque salarié est actif dans sa recherche et dans l'aboutissement de son projet professionnel. Les conseillers auront pour mission d'informer, d'aider, d'accompagner, mais ils n'ont pas vocation à se substituer au salarié dans sa démarche active de recherche.

#### **f.) Parcours d'intégration et suivi dans la nouvelle fonction**

Une fois la solution professionnelle mise en œuvre, les conseillers suivront le salarié durant sa période d'essai ou d'adaptation dans ses nouvelles fonctions (entretien téléphonique ou physique...).

Sur la base d'échanges réguliers avec son conseiller, le salarié bénéficiera de conseils et d'un appui pour surmonter les éventuelles difficultés d'intégration et minimiser les risques d'échec.

#### **g.) Durée d'accompagnement**

La cellule de mobilité accompagnera les salariés en congé de mobilité pendant toute la durée de ce congé.

### **PARTIE 7 INFORMATION ET SUIVI PAR LES CSE DES SOCIÉTÉS CONCERNÉES**

Le CSEC de la société Carrefour Hypermarchés et les CSE des sociétés Carrefour Banque et Vézère Distribution seront tenus informés de la mise en œuvre des mesures du présent accord au niveau de leur périmètre et dans les conditions suivantes.

Ils auront pour mission, pour leur périmètre, de :

- veiller à la bonne application du présent accord ;
- d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- d'être informé du nombre de candidatures validées (avec leur répartition par type de projet) et de l'éventuelle application des critères de départage ;

- de prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation dont ils seraient saisis par un salarié à l'occasion de l'application du présent accord ;

Le suivi de la mise en œuvre de cet accord sera inscrit à l'ordre du jour des réunions ordinaires des comités.

Un représentant de la Cellule de mobilité pourra participer à la réunion pour présenter ses comptes rendus de suivi.

## **PARTIE 8 STIPULATIONS FINALES**

---

### **8.1. DATE D'EFFET ET DURÉE DE L'AVENANT**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature et arrivera à son terme le 31 mars 2025.

### **8.2. REVISION**

Durant sa période d'application les dispositions du présent accord pourront être révisées selon les modalités prévues par les articles L2261-7-1 et suivants du code du travail.

### **8.3. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le présent avenant :

- fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme de « téléprocédure » du Ministère du Travail (« TéléAccords ») par le représentant légal de l'entreprise ;
- sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion ;
- affiché sur l'ensemble des lieux de travail.

Fait à Massy, le 19/07/24 en 10 exemplaires originaux.

Pour les sociétés relevant du périmètre de l'accord

**Nora MASTOURI**  
Directrice des Ressources Humaines Pôle Intégré



**Jérémy CARMONA**  
Directeur des Ressources Humaines des Services Financiers et Marchands



Pour les organisations syndicales :

Pour la Fédération des Services C.F.D.T

Monsieur Erwanig Le Roux



Pour la Syndicat national CFE-CGC de  
l'Encadrement du Groupe Carrefour  
(S.N.E.C. C.F.E.-C.G.C. Agro)

Monsieur Yannick TRICO

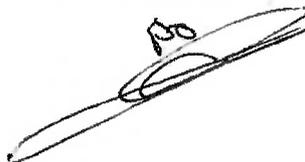


Pour la Confédération Générale du Travail  
(C.G.T.)

Madame Zohra DIRHOUSI

Pour la Fédération Générale des  
Travailleurs de l'Agriculture, de  
l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes  
(F.G.T.A./F.O.)

Monsieur Cyril BOULAY



ANNEXES :

- *Annexe 1 : Glossaire*
- *Annexe 2 : Liste des postes « sensibles »*
- *Annexe 3 : Modalités de remise des justificatifs et de remboursement des frais*

## ANNEXE 1 - GLOSSAIRE

**Cabinet d'accompagnement :** vise le cabinet ALIXIO MOBILITE

**Date de Fin du contrat de travail**

*Date de sortie des effectifs*

**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*

**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 signature du bulletin d'adhésion au congé de mobilité, hors éléments exceptionnels.*

*La rémunération brute s'entend 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 ou compensatoire (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).*

**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*

**Salarié handicapés (RQTH) ou Salariés en situation de handicap (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 2 - LISTE DES POSTES « SENSIBLES »

**AGENCES POLE A**

Agences	Emploi*	Nombre de postes occupés	Nombre de postes sensibles
Auchy Les Mines	ANIMATEUR TECHNICIEN SERVICES FINANCIERS	1	1
	CONSEILLER TECHNICIEN SERVICES FINANCIERS	1	0
Avranches	CONSEILLER SERVICES FINANCIERS	2	1
Beaucaire	CONSEILLER SERVICES FINANCIERS	2	1
Berck	CONSEILLER TECHNICIEN SERVICES FINANCIERS	2	1
Caen	CONSEILLER TECHNICIEN SERVICES FINANCIERS	2	1
Gruchet Le Valasse	ANIMATEUR TECHNICIEN SERVICES FINANCIERS	1	1
	CONSEILLER SERVICES FINANCIERS	1	0
Limay	CONSEILLER SERVICES FINANCIERS	2	1
Limoges Boisseuil	CONSEILLER TECHNICIEN SERVICES FINANCIERS	2	1
	CONSEILLER SERVICES FINANCIERS	1	0
L'Isle Adam	ANIMATEUR TECHNICIEN SERVICES FINANCIERS	1	1
	CONSEILLER TECHNICIEN SERVICES FINANCIERS	1	0
L'Isle d'Abeau	CONSEILLER TECHNICIEN SERVICES FINANCIERS	3	2
	CONSEILLER SERVICES FINANCIERS	1	1
Quimper	CONSEILLER TECHNICIEN SERVICES FINANCIERS	2	1
Soyaux	CONSEILLER TECHNICIEN SERVICES FINANCIERS	1	1
	CONSEILLER SERVICES FINANCIERS	1	0
<b>Total général</b>		<b>27</b>	<b>14</b>

**AGENCES POLE B**

Services / Agences	Emploi*	Nombre d'emplois occupés	Nombre de postes sensibles
AGENCES AULNAY SOUS BOIS	CONSEILLER DE VENTE	5	5
	ANIMATEUR DES VENTES	0	0
	MANAGER ÉQUIPE COMMERCIALE	1	1
AGENCE GRENOBLE ECHIROLLES	CONSEILLER DE VENTE**	3	2
	ANIMATEUR DES VENTES	1	1
	MANAGER ÉQUIPE COMMERCIALE	0	0
AGENCE RAMBOUILLET	CONSEILLER DE VENTE**	3	2
	ANIMATEUR DES VENTES	0	0
	MANAGER ÉQUIPE COMMERCIALE	0	0
AGENCE ST ANDRÉ LES VERGERS	CONSEILLER DE VENTE**	3	2
	ANIMATEUR DES VENTES	1	1
	MANAGER ÉQUIPE COMMERCIALE	1	1
AGENCE VILLENEUVE LA GARENNE	CONSEILLER DE VENTE	3	2
	ANIMATEUR DES VENTES	0	0
	MANAGER ÉQUIPE COMMERCIALE	0	0
<b>Total général</b>		<b>21</b>	<b>17</b>

\* Libellé d'emploi Bulletin  
 \*\* Conseiller de vente qualifié et non qualifié

TC

NA DL DT YT

**VEZERE DISTRIBUTION**

Emploi*	Nombre de postes occupés	Nombre de postes sensibles
ANIMATEUR DE SERVICE	1	1

**SIEGES BANQUE**

Services/Agences	Emploi*	Nombre d'emplois occupés	Nombre de postes sensibles
QUALITÉ DE LA RELATION CLIENT	CONSEILLER(E) APPUI COMMERCIAL QUALIFIÉ	1	1
	ANIMATEUR DE SERVICE APPUI COMMERCIAL	2	2
	RÉFÉRENT MÉTIER APPUI COMMERCIAL	3	1
ICB FT NIVEAU 1	MANAGER DE PROJETS GESTION DES RISQUES	2	2
	RÉFÉRENT MÉTIER GESTION DES RISQUES	1	1
FRAUDE DOCUMENTAIRE	ANIMATEUR SERVICE GESTION DES RISQUES	3	1
	RÉFÉRENT MÉTIER GESTION DES RISQUES	3	1
	ANIMATEUR DE SERVICE APPUI COMMERCIAL	1	1
GESTION DES AFFAIRES SPÉCIALES	ANIMATEUR DE VENTE	1	1
	ANIMATEUR SERVICE GESTION DES RISQUES	1	1
	CONSEILLER DE VENTE QUALIFIÉ R	1	1
	RÉFÉRENT MÉTIER APPUI COMMERCIAL	3	3
	RÉFÉRENT MÉTIER GESTION DES RISQUES	3	3
	MANAGER OCTROI CENTRALISÉ	8	8
	MANAGER REF. OCTROI CENTRALISÉ	1	1
OCTROI	ANIMATEUR DE SERVICE APPUI COMMERCIAL	4	2
	ANIMATEUR DE VENTE	1	1
	CONSEILLER APPUI COMMERCIAL QUALIFIÉ	2	1
DÉFENSE DU PORTEFEUILLE	RÉFÉRENT MÉTIER APPUI COMMERCIAL	7	4
	ANIMATEUR DE VENTE	5	5
	<b>Total général</b>	<b>53</b>	<b>41</b>

OL

M

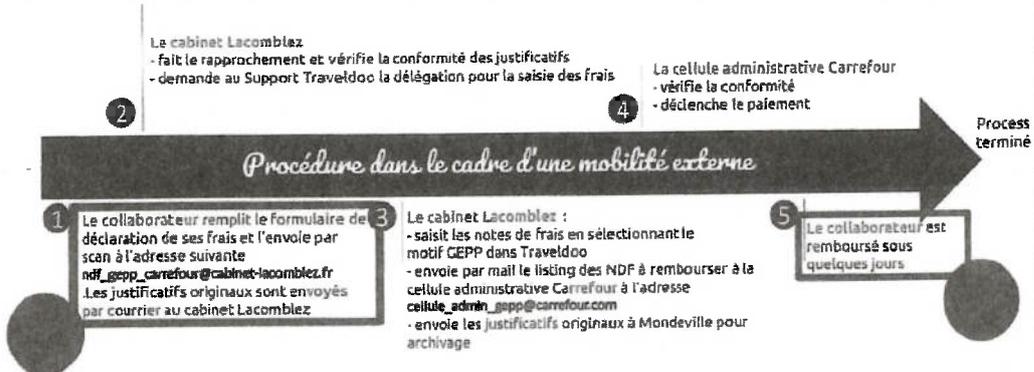
MT

MT

α

### ANNEXE 3 : MODALITES DE REMISE DES JUSTIFICATIFS ET DE REMBOURSEMENT DES FRAIS

#### Traitement des notes de frais par le cabinet Lacomblez



GC

32 / 32

BL  
BT

NA

MT