

Avenant N° 2
à l'accord du 12 mars 2019 adaptant les outils de la GPEC aux enjeux
de la transformation des Sièges et Fonctions support du groupe Carrefour

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

Les sociétés du groupe Carrefour entrant dans le périmètre de l'accord, représentées par Madame Marie Hélène CHAVIGNY, Directrice des Ressources Humaines Opérations France,

D'une part,

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

- **LA FÉDÉRATION DES SERVICES/CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
représentée par 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 Yannick TRICO, Délégué syndical central dûment mandaté,
- **LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION/CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (C.G.T.),**
représentée par Philippe ALLARD, Délégué syndical 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

PARTIE 1	CHAMP D'APPLICATION	6
PARTIE 2	METHODE DE DECLINAISON DE LA GPEC SUR LE PERIMETRE DES SIEGES	6
PARTIE 3	MOBILITE EXTERNE.....	9
3.1.	CONGE DE MOBILITE	9
3.1.1.	Conditions d'éligibilité au congé de mobilité prévu par le présent accord	9
3.1.2.	Constitution et dépôt du dossier de candidature	10
3.1.3.	Modalités de dépôt des candidatures	11
3.1.4.	Adhésion au congé de mobilité	12
3.1.5.	Accompagnement du salarié durant le congé de mobilité	12
3.1.6.	Durée du congé de mobilité.....	12
3.1.7.	Rémunération des salariés pendant le congé de mobilité.....	13
3.1.8.	Statut du salarié pendant le congé de mobilité.....	13
3.1.9.	Suspension du congé de mobilité pendant les périodes de travail et cas de fin anticipée du congé de mobilité	14
3.1.10.	Fin du congé de mobilité	15
3.1.11.	Les engagements réciproques des parties pendant le congé de mobilité	15
3.2.	MESURES ACCOMPAGNANT LE CONGE DE MOBILITE	16
3.2.1.	Indemnité différentielle de rémunération	16
3.2.2.	Aides à la formation (hors formations accompagnant les Projets de création ou de reprise d'entreprise)	17
3.2.3.	Accompagnement des Projets de création ou de reprise d'entreprise	18
3.2.4.	Aides à la mobilité géographique.....	22
3.2.5.	Les indemnités de rupture	23
3.2.6.	Priorité conventionnelle de réembauche.....	24
PARTIE 4	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERES : LE CONGE DE FIN DE CARRIERE « GPEC » ...	24
4.1.	LES SALAIRES ELIGIBLES.....	24
4.2.	LE DEPOT DES CANDIDATURES.....	25
4.3.	L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES	26
4.4.	LA DATE D'ENTREE EN CFC GPEC	27
4.5.	L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT	27
4.6.	LE STATUT SOCIAL PENDANT LE CFC GPEC	27
4.7.	LE DEPART EN RETRAITE AU TERME DU CFC GPEC ET INDEMNITE DE DEPART	28
4.8.	AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE.....	29
PARTIE 5	MOBILITE INTERNE	30
5.1.	LA PERIODE DE DECOUVERTE	30
5.2.	LA FORMATION	30
5.2.1.	La formation d'adaptation	30
5.2.2.	La formation de reconversion vers un nouveau métier	31
5.2.3.	La formation diplômante ou qualifiante de longue durée.....	31
5.3.	LA PERIODE D'ADAPTATION	32
5.4.	L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMUNERATION.....	32
5.5.	L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE	32
5.5.1.	Le voyage de reconnaissance	33
5.5.2.	La prise en charge des frais durant la période d'adaptation.....	33
5.6.	MESURES COMPLEMENTAIRES VISANT A LEVER LES FREINS ET A FAVORISER LA MOBILITE INTERNE DES COLLABORATEURS DES SIEGES VERS LES MAGASINS	36

Nrc W 47
60 47

PARTIE 6	CRITERES DE DEPARTAGE DES CANDIDATURES AU DEPART	36
PARTIE 7	ACCOMPAGNEMENT PAR LA CELLULE DE MOBILITE.....	36
7.1.	ROLE DE LA CELLULE DE MOBILITE	37
7.2.	CONFIDENTIALITÉ.....	37
7.3.	COMPOSITION DE LA CELLULE DE MOBILITE.....	38
7.4.	MOYENS ET LOCALISATION DE LA CELLULE DE MOBILITÉ.....	38
7.5.	INTERVENTIONS DE LA CELLULE DE MOBILITÉ S'AGISSANT DE LA MOBILITE EXTERNE.....	38
PARTIE 8	COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE SUIVI « GPEC SIEGES »	40
8.1.	ROLE	40
8.2.	COMPOSITION.....	41
8.3.	MOYENS	41
8.4.	REUNIONS ET FONCTIONNEMENT	42
8.5.	FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PRESENT AVENANT	42
8.6.	INFORMATION DES SALAIRES SUR LE ROLE DE LA COMMISSION.....	42
PARTIE 9	SUIVI PAR LES CSE DES SOCIETES CONCERNEES	42
PARTIE 10	STIPULATIONS FINALES	43
10.1.	DATE D'EFFET ET DURÉE DE L'AVENANT.....	43
10.2.	CLAUDE DE RENDEZ-VOUS	43
10.3.	REVISION	43
10.4.	PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	43

PRÉAMBULE

Le groupe Carrefour a conclu le 12 mars 2019 un accord de groupe portant sur l'anticipation et l'accompagnement de la transformation sociale (ci-après « **l'Accord GPEC** »). Cet accord prévoit notamment, dans son Volet 2, un accompagnement renforcé au bénéfice des salariés occupant des métiers sensibles.

Le déploiement de cet accord a mis en évidence le besoin d'adapter les outils de la GPEC à l'importance des enjeux de la transformation au sein des Sièges et Fonctions supports du groupe (ci-après « **les Sièges** »).

Il est en effet apparu nécessaire d'accélérer cette transformation tout en s'inscrivant dans une démarche anticipative permettant aux collaborateurs d'avoir une vision prospective de l'évolution de leurs emplois, et de disposer du temps et des outils adaptés pour s'y adapter.

La transformation des Sièges va nécessiter la mise en œuvre, au sein de chacune des Directions, d'un ensemble d'actions destinées à :

- moderniser l'organisation existante par de nouvelles méthodes managériales et par la mise en place de nouveaux outils collaboratifs facilitant le partage d'information, la co-construction et la coordination des équipes ;
- focaliser les équipes sur leur cœur de métier et regrouper les fonctions lorsqu'elles sont éparpillées au sein des formats ;
- simplifier les organisations et améliorer leur réactivité en supprimant autant que possible les interfaces sources de complexité inutile ;
- harmoniser les organisations notamment au niveau régional ;
- repositionner les sièges au service des magasins.

Ces actions de transformation s'inscrivent dans les grandes orientations stratégiques du groupe visant à mettre le client au cœur de toute décision et à adapter les organisations en conséquence en tenant compte des évolutions de nos métiers, des nouveaux modes de distribution et de notre volonté d'être les acteurs de la transition alimentaire.

La recherche d'une excellence opérationnelle au service des clients doit permettre aux fonctions support d'améliorer leur compétitivité et leur réactivité afin de dégager des marges de manœuvre qui permettront d'investir dans les prix et de regagner les parts de marché perdus en investissant dans les prix.

Pour anticiper et accompagner ces évolutions, il est apparu opportun de :

- Renforcer certaines mesures d'accompagnement du Volet 2 dans les conditions décrites ci-après ;
- Tenir compte du caractère transversal de l'organisation des Sièges en prévoyant une cartographie des emplois par direction (et non nécessairement par entité juridique) ;
- Informer et consulter les comités sociaux et économiques sur cette cartographie ainsi que sur les organisations susceptibles de résulter de l'évolution prévisionnelles des emplois et en définir les modalités ;
- Ouvrir le départ en congé de mobilité sur la base de l'entier volontariat tout en limitant au maximum le risque de fragilisation des organisations et de transfert de charge de travail pour les collaborateurs restant dans le groupe.

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 avenant s'applique aux salariés des sociétés et des établissements suivants du groupe Carrefour :

- Établissement « Direction Exécutive Hypermarchés France » de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS
- Société C.S.F.
- Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
- Etablissement « Direction Supply Chain » de la Société CARREFOUR SUPPLY CHAIN
- Société GENEDIS
- Société CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI)
- Société INTERDIS
- Société CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE (CAF)
- Société CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATION (CSI)
- Société CENTRE DE FORMATION ET COMPÉTENCES
- Société FINIFAC
- Société CARREFOUR SERVICES CLIENTS
- Société CARREFOUR BANQUE
- Société COVICAR 2
- Société CARMA
- Société LYBERNET
- Société MAISON JOHANES BOUBEE

PARTIE 2 METHODE DE DECLINAISON DE LA GPEC SUR LE PERIMETRE DES SIEGES

Afin de tenir compte des spécificités rappelées en préambule, la GPEC sera déclinée au sein de chacune des Directions relevant du champ d'application du présent accord au sein desquelles sont logées des fonctions « Sièges » (ci-après les « Directions »), en suivant la méthode suivante :

1°) Établissement de la Cartographie des Emplois Sièges

Une cartographie des emplois et compétences sera établie pour chacune des Directions visées ci-dessus (ci-après la « **Cartographie des Emplois Sièges** »).

Cette cartographie sera effectuée de façon prospective, à partir d'une « photographie » de l'existant, et en tenant compte de l'évolution prévisionnelle des emplois susceptibles de résulter des évolutions économiques, organisationnelles, technologique ou stratégiques de l'activité concernée.

Afin de s'adapter au plus près à la réalité des organisations, cette classification pourra être réalisée au niveau des emplois ou des postes, en distinguant ceux en développement, ceux sensibles ou ceux en équilibre selon les définitions ci-après :

- **Emplois/postes sensibles** : emplois/postes susceptibles de diminuer ou de disparaître en raison des évolutions économiques, organisationnelles, technologiques ou stratégiques
- **Emplois/postes en équilibre** : emplois/postes pour lesquels aucune évolution à court ou moyen terme n'a été identifiée

- **Emplois/postes en développement** : emplois/postes dont la création est rendue nécessaire par les évolutions économiques, organisationnelles, technologiques ou stratégiques. Il peut s'agir soit d'emplois/postes inexistants au sein de Carrefour, soit d'emplois/postes existants mais ayant vocation à augmenter en nombre.

2°) Information-consultation des CSE

Les CSE seront informés et consultés dans les conditions suivantes :

- Les procédures d'information-consultation seront menées de façon distincte pour chaque Direction.
- Pour chaque Direction, la procédure d'information-consultation concernera les entités juridiques entrant dans le périmètre de la Direction concernée, dans lesquelles auront été identifiés dans la Cartographie des Emplois Sièges, des emplois dits « sensibles » ou « en développement »¹.
- L'information-consultation portera sur la Cartographie des Emplois Sièges de la Direction concernée ainsi que sur les organisations projetées sur la base de l'évolution prévisionnelle des emplois.
- Pour les sociétés ayant un comité social et économique central (« CSEC »), la procédure d'information et de consultation sera menée au niveau du CSEC (sauf si un seul établissement est concerné auquel cas seul le CSE de cet établissement sera consulté) et une information sera réalisée au niveau des comités d'établissement concernés. Sont considérés comme concernés au sens des présentes, les comités des établissements dans lesquels auront été identifiés dans la Cartographie des Emplois Sièges, des emplois dits « sensibles » ou « en développement ».

Les CSE et CSEC consultés au titre du paragraphe ci-dessus seront tenus régulièrement informés, au cours de leurs réunions ordinaires, de la mise en œuvre des organisations résultant de l'évolution prévisionnelle des emplois telle qu'identifiée dans la Cartographie des Emplois.

- Afin d'harmoniser les procédures d'information-consultation, le délai préfix de consultation de l'article R.2312-6 du code du travail est fixé à **deux mois** quelle que soit l'instance concernée et y compris en cas d'intervention d'une expertise (étant rappelé que s'agissant d'un délai maximum, le CSE pourra rendre son avis avant le terme de ce délai).
- Afin d'accompagner ces consultations, une mission d'expertise, à la charge des sociétés concernées, pourra être diligentée par les CSE² ou, pour les sociétés à établissements multiples, par les CSEC (ou par le CSE d'établissement lorsqu'il est consulté en application des dispositions ci-dessus³) afin de les assister dans l'examen de la cartographie et de ses impacts sur l'emploi et les conditions de travail. En cas de décision de recourir à une expertise et afin d'assurer une cohérence de l'ensemble des travaux, le CSE ou le CSEC concerné désignera le même expert, à savoir : le cabinet James Gisbert.

3°) Mesures ouvertes aux salariés occupant un emploi/poste sensible en application du présent accord

Les collaborateurs de la Direction concernée occupant un emploi ou un poste identifié comme « sensible » dans la Cartographie des Emplois Sièges pourront bénéficier des mesures de mobilité interne et externe détaillées ci-après, ainsi que, le cas échéant, d'un Congé de Fin de Carrière (ci-après le « CFC GPEC »).

Le dispositif du congé mobilité et de CFC GPEC leur sera ouvert dans la limite d'un nombre maximum de départs fixé pour chacun des emplois/postes sensibles concernés. Cette limite sera précisée dans la note d'information remise dans le cadre de la procédure d'information-consultation prévue ci-dessus.

¹ Dans les entités juridiques ou les établissements de la Direction où n'auront été identifiés que des emplois dits « en équilibre », il n'y aura par hypothèse pas de changement prévisible de l'organisation de sorte qu'il n'y aura donc pas lieu à consultation à ce niveau.

² Dans les sociétés « mono-établissement ».

³ C'est-à-dire lorsqu'il est le seul établissement concerné au sein de la société.

Elle sera fixée au niveau le plus pertinent (emplois/postes ou groupe d'emplois, Direction, Sous- Direction, service, région...) au regard des objectifs visés ci-dessus (volonté de limiter le risque de fragilisation des organisations et de transfert de charge de travail pour les collaborateurs restant).

4°) Départs par substitution :

Si, dans les deux mois suivant la fin de la procédure d'information-consultation de la Direction concernée, la limite susvisée n'a pas été atteinte, le départ en congé de mobilité ou en CFC GPEC pourra être ouvert par substitution dans les conditions suivantes :

Les salariés entrant dans le champ d'application présent accord mais n'occupant pas un poste/emploi sensible (ou occupant un poste/emploi sensible au-delà de la limite susvisée) pourront se porter candidat au départ en congé de mobilité ou au CFC GPEC à condition que leur départ permette la mobilité interne sur leur poste d'un salarié occupant un poste/emploi sensible.

S'ils en sont d'accord, leur poste sera publié sur Envie de Bouger, avec une mention indiquant qu'il ne sera ouvert qu'en cas de départ de son titulaire dans le cadre de la GPEC Sièges.

Cette possibilité de substitution sera appréciée en fonction de l'adéquation du profil de compétences du salarié concerné aux exigences du poste/emploi à reprendre en tenant compte de celles qu'il pourrait acquérir moyennant une éventuelle formation adaptation.

Elle devra faire l'objet d'une validation par la direction de l'entité d'accueil et d'origine avant tout dépôt de candidature.

5°) Il est rappelé que les départs en congé de mobilité ou en CFC GPEC seront exclusivement fondés sur le volontariat des salariés occupant les emplois ou postes identifiés comme sensibles (ou ceux partant dans le cadre des départs par substitution).

6°) Enfin la Direction veillera, conformément au principe d'égalité de traitement, à **informer l'ensemble des salariés concernés sur la mise en œuvre des dispositifs et notamment les salariés dont le contrat de travail est en cours de suspension.**

PARTIE 3 MOBILITE EXTERNE

Les salariés occupant un emploi/poste identifié comme « sensible » au sein de la Cartographie des Emplois Sièges bénéficieront 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 GPEC.

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 par un cabinet spécialisé (ci-après désigné « **le Cabinet d'accompagnement** »), visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.

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 emploi/poste identifié comme « sensible » dans la Cartographie des Emplois Sièges (dans la limite du nombre maximum de départs fixé). Le salarié devra par ailleurs satisfaire les conditions suivantes, tenant à sa situation individuelle et à son projet :

➤ Conditions liées à la situation individuelle du salarié

Les salariés devront satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- être employé en CDI dans une société ou établissement 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

Justifier d'être porteur d'un projet professionnel **immédiat** ou **à terme** tel que défini ci-après.

Seront considérés comme des projets professionnels immédiats ou à terme les projets suivants :

- ❖ **Un projet professionnel immédiat** (ou projet « **Emploi salarié à l'externe** ») est un projet qui permet au salarié de quitter immédiatement l'entreprise afin d'occuper un emploi : le salarié devra justifier être titulaire d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche, à temps plein ou à temps partiel avec un nouvel employeur (en dehors du groupe Carrefour),

- soit en contrat à durée indéterminée (CDI),
- soit en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail temporaire (CTT) d'une durée minimale de 6 mois.

La date d'effet de l'embauche devra intervenir dans les 6 mois suivants l'entrée en congé de mobilité.

- ❖ **Un projet professionnel à terme** est un projet qui permet au salarié de quitter l'entreprise :

- a) Soit pour bénéficier d'une formation d'adaptation des compétences au marché de l'emploi et d'un accompagnement en vue d'une évolution professionnelle (ci-après appelé le « **Projet de formation adaptation** ») :

Cette formation devra conduire à un métier dans lequel existent des besoins de main-d'œuvre (notamment ceux répertoriés dans l'enquête de Pôle Emploi sur les « Besoins en main d'œuvre » (« BMO ») ou identifiés comme un métier « en tension » par le Cabinet d'accompagnement).

Elle devra également répondre aux conditions prévues ci-après par le paragraphe 3.2.2. a) et b).

- b) soit pour bénéficier d'une formation en vue de se reconverter vers un nouveau métier (ci-après appelé le « **Projet de formation reconversion professionnelle** »).

Cette formation devra soit conduire à l'obtention d'un diplôme d'État ou une certification professionnelle, soit être d'une durée minimum de 150 heures et avoir été fait l'objet d'un avis positif de la Commission de suivi nationale visée ci-après.

Elle devra également répondre aux conditions prévues ci-après par le paragraphe 3.2.2. a) et c).

- c) soit pour créer ou reprendre une entreprise ; ce projet devra répondre aux conditions prévues pour bénéficier de l'accompagnement défini ci-après (ci-après appelé le « **Projet de création ou de reprise d'entreprise** »).

3.1.2. Constitution et dépôt du dossier de candidature

Dès le lancement de la procédure d'information-consultation au niveau de leur Direction⁴, les salariés de la Direction concernée qui le souhaitent pourront contacter la Cellule de mobilité afin de bénéficier d'une aide à la construction de leur projet et à la préparation/formalisation de leur dossier de candidature. Ce dossier ne pourra toutefois être déposé sur la boîte e-mail prévue à cet effet (voir ci-après) qu'à compter de la date de fin de la procédure d'information-consultation dans la Direction concernée.

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

Le dossier de candidature au congé de mobilité devra être dûment rempli et comprendre :

⁴ Lancement de la procédure d'information-consultation = transmission de la note d'information au CSE

- copie du contrat de travail ou de la promesse d'embauche pour les projets « Emploi salarié à l'externe» ;
- documents relatifs à la formation d'adaptation (devis, programme...) et au projet professionnel lié à cette formation;
- 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;
- Justificatifs de l'état d'avancement du projet de création ou de reprise d'entreprise du salarié : dossier du créateur à minima, business plan ou prévisionnel si réalisé ;
- la date souhaitée par le salarié de son départ en congé de mobilité ;
- le cas échéant l'avis de la Commission nationale de suivi et la validation de la substitution.

La signature du dossier par le Cabinet d'accompagnement vaudra avis de complétude du dossier et validation par ce dernier du projet professionnel.

3.1.3. Modalités de dépôt des candidatures

LA CANDIDATURE AU CONGE DE MOBILITE

Le dossier de candidature, une fois signé par le Cabinet d'accompagnement, devra être déposé par le salarié sur la boîte e-mail dédié à cet effet. Il lui en sera accusé réception.

L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES

Le candidat pourra être reçu par un membre de la Direction des Ressources Humaines s'il le souhaite.

Les candidatures seront examinées et validées par la Direction des Ressources Humaines de la société d'origine, en lien avec la Cellule de mobilité, en tenant compte des conditions d'éligibilité visées ci-dessus et de la faisabilité et de la viabilité des projets présentés.

Les candidatures déposées sur la boîte e-mail dédiée feront l'objet d'un bilan effectué chaque semaine afin de les valider définitivement et, si besoin (en cas d'atteinte des limites de départ fixées pour l'emploi/poste sensible concerné⁵), de les départager en appliquant les critères de départage fixés ci-après (cf. Partie 6).

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 courrier ou 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 paritaire de suivi afin qu'elle rende un avis sur ce refus.

⁵ Limites appréciées en tenant compte des dossiers de candidatures au CFC GPEC

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

Dépôt des candidatures sur la boîte e-mail dédiée pendant une semaine « N »	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 courriers ou emails de validation ou de refus des candidatures	Au plus tard le vendredi de la semaine N+ 2 avant 17H.

3.1.4. 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 15 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 au congé de mobilité précisera la date de Fin du contrat de travail (date de sortie des effectifs, à partir de laquelle sera établi le solde de tout compte) et la date de Départ effectif de la Société (date à compter de laquelle le salarié cessera son activité au sein de la Société)

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.

3.1.5. Accompagnement du salarié durant le congé de mobilité

Tout salarié dont la candidature au congé de mobilité a été validée 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.

3.1.6. 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 (tel que défini ci-dessus) : la durée est fixée à **6 mois**;

- pour les salariés porteurs d'un Projet professionnel à terme (tel que défini ci-dessus), la durée varie en fonction de l'âge et de la nature du projet :
 - **Projet de formation adaptation : 9 mois**, portés à **12 mois** pour les salariés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH) ;
 - **Projet de formation reconversion professionnelle : 12 mois**, portés à **15 mois** pour les salariés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH) ;
 - **Projet de Création ou reprise d'entreprise : 12 mois**, portés à **15 mois** pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les salariés 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.

3.1.7. 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).

➤ 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 versée pendant le congé de mobilité est imposable.

3.1.8. 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.

➤ Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO

Les cotisations ARRCO et AGIRC continueront à être calculées sur la base du même salaire, des mêmes taux et de la même répartition de cotisations salariales et patronales que s'ils avaient été 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/PERCO

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.

3.1.9. 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 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 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.

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.

3.1.10. Fin du congé de mobilité

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

Le congé de mobilité pourra également se terminer **de façon anticipée** dans l'un des cas suivants :

- ***En cas de signature, avant le terme du congé de mobilité, 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) :*** le salarié devra en informer la Direction des Ressources Humaines de sa société d'origine en précisant la date à laquelle son nouvel emploi prendra effet. Le congé de mobilité cessera à compter de cette date.
- ***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 ou de reprise effective de son entreprise (au plus tard à la date de l'immatriculation) et en joignant les justificatifs correspondants (formulaire Cerfa de déclaration de création d'entreprise etc.). Le congé de mobilité cessera à compter de cette date (ou à une date antérieure s'il le demande). Un schéma récapitulatif du processus est joint en Annexe 4.

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.

3.1.11. 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).

Son montant sera plafonné à **500 €** bruts par mois.

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

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 Direction des Ressources Humaines.

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

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.

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 5 000 € HT ou de 7 000 € HT pour les salariés en situation de handicap (RQTH)

À titre exceptionnel un dépassement de ce plafond pourra être validé par la Direction et avec l'avis favorable de la commission nationale paritaire de suivi dans la limite de 10 000 € HT ou de 12 000 € HT pour les salariés en situation de handicap (RQTH).

Ces dépassements devront être justifiés par le besoin d'une formation cohérente avec le projet professionnel.

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 [Annexe 3].

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 20 000 € HT ou de 22 000 € HT pour les salariés en situation de handicap (RQTH).

À titre exceptionnel un dépassement de ce plafond pourra être autorisé par la Direction dans la limite de 40 000 € HT ou de 42 000 € pour les salariés en situation de handicap (RQTH) et sous réserve de l'avis favorable de la commission nationale paritaire de suivi.

Ces dépassements devront être justifiés par le besoin d'une formation cohérente avec le projet professionnel.

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 [Annexe 3].

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 acquis au titre du DIF tels que mentionnés sur leur CPF ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte depuis le 1^{er} 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.

d.) 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.

e.) 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^{ère} moitié lors de l'immatriculation au RCS ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF sur présentation de justificatifs ;
- la 2^{nde} moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation, sur présentation de justificatifs de l'activité réelle.

En cas d'adoption du statut d'autoentrepreneur, ou de tout autre régime équivalent s'y substituant, le versement de l'indemnité de **15 000 €** brut se fera dans les conditions suivantes :

- la 1^{ère} moitié à la date de création de l'activité, justifiée par la présentation conjointe de l'imprimé unique et simplifié de déclaration de début d'activité et de son certificat d'inscription au SIREN délivré par l'INSEE ;
- la 2^{nde} moitié après 12 mois d'activité, sur présentation de la déclaration du Chiffre d'affaires sur le site net-entreprises.fr ou l'autoentrepreneur.fr au terme de la 1^{ère} année d'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.

f.) 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.

g.) 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 ;
- 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^{ème} 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)

h.) 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.

i.) 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 **5 000 € HT**, sur présentation de factures ; à titre exceptionnel un dépassement de ce plafond pourra être autorisé par la Direction et validé sous réserve de l'avis favorable de la commission paritaire de suivi dans la limite de **10 000 € HT**. Ces dépassements devront être justifiés par le besoin d'une formation cohérente avec le projet professionnel
- 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, selon le processus décrit en Annexe [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.

➤ Formation de reconversion « créateur »

Cette formation doit permettre au salarié de se reconvertir sur un nouveau métier en obtenant un diplôme d'État ou une certification professionnelle en lien avec sa future activité. Seront également considérées comme une formation de reconversion « créateur » les formations d'une durée minimum de 150 heures ayant fait l'objet d'un avis positif de la Commission nationale paritaire de suivi.

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

- Frais pédagogiques dans la limite de 20 000 € HT, auxquels s'ajoutent les allocations dues au titre du DIF/CPF, sur présentation de factures. À titre exceptionnel un dépassement de ce plafond pourra être autorisé par la Direction dans la limite de 40 000 € HT. Ces dépassements devront être justifiés par le besoin d'une formation cohérente avec le projet professionnel ;
- 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 [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 droits acquis au titre du DIF tels que mentionnés sur leur CPF ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte depuis le 1^{er} janvier 2015.

3.2.4. Aides à la mobilité géographique

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

Dans la limite de la durée totale de son 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 quotidien⁶.
- **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)

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 de salaire brut de base au moins égale à **2 500 € brut**.

➤ L'aide à l'emploi du conjoint⁷

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.

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

⁷ 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.

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

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

Le montant de cette indemnité correspond au montant de l'indemnité de licenciement prévue soit par la convention collective ou l'accord collectif de la société d'appartenance, soit par les dispositions légales, 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 :

- 2 mois de salaire brut pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 10 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire brut pour les salariés ayant une ancienneté de 10 à moins de 20 ans
- 4 mois de salaire brut pour les salariés ayant une ancienneté de 20 à moins de 25 ans
- 5 mois de salaire brut pour les salariés ayant au moins 25 ans d'ancienneté

Plafond : le montant cumulé des indemnités visées aux a) et b) et c) n'est pas plafonné pour les salariés de statut « employé » et « agent de maîtrise ».

Pour les salariés de statut « cadre », le montant cumulé des indemnités visées aux a) et b) et c) ne pourra pas être supérieur à un montant égal à 28 mois de Salaire plein tarif de l'intéressé.

Les indemnités visées au a), b) et c) seront versées au salarié à compter de la Fin du contrat de travail, avec son solde de tout compte.

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.

3.2.6. Priorité conventionnelle de réembauche

Les salariés ayant quitté le groupe Carrefour dans le cadre du présent accord pourront bénéficier d'une priorité de réembauche sur les postes ouverts au recrutement externe, pendant un délai de six mois suivant la fin de leur contrat de travail (fin du congé de mobilité). Cette priorité signifie qu'à compétences égales, leur candidature sera retenue en priorité par rapport à d'autres candidats externes. Elle n'implique aucune priorité par rapport aux candidatures internes (émanant de collaborateurs du groupe Carrefour) ni obligation pour le groupe de prendre l'initiative de leur proposer un emploi disponible.

En cas de réembauche, l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans le groupe Carrefour sera reprise et ils devront rembourser l'ensemble des indemnités de rupture perçues lors de leur départ (indemnités prévues au 3.2.5. ci-dessus).

PARTIE 4 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERES : LE CONGE DE FIN DE CARRIERE « GPEC »

Les Parties sont convenues d'instaurer un dispositif de congé de fin de carrière 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 (ci-après le « CFC-GPEC »).

4.1. LES SALARIES ELIGIBLES

Le CFC GPEC est ouvert, sur la base du volontariat, aux salariés répondant aux conditions suivantes :

- Occuper un poste/emploi sensible dans la limite du nombre maximum de départs fixé pour le dit emploi/métier (ou être éligible au titre du dispositif de substitution) ;
- 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 ;
- 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 plein⁸ au plus tard dans un délai de **30 mois** suivant la date d'entrée en CFC GPEC (telle que définie au 4.4. ci-après).

Les salariés qui le souhaitent pourront utiliser leurs droits CET et/ou congés payés avant l'entrée en CFC GPEC s'ils leur permettent de faire le pont entre la date à laquelle ils souhaitent cesser leur activité et la date d'entrée en CFC GPEC (à 30 mois maximum de la retraite de la Sécurité Sociale à taux plein). Dans ce cas les congés payés devront être liquidés en priorité et les éventuels délais de prévenance prévus par les accords applicables ne seront pas opposables au salarié.

- 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 plein⁶ (cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord).

4.2. LE DEPOT DES CANDIDATURES

L'INFORMATION SUR LES DROITS A LA RETRAITE ET LA PREPARATION DU DOSSIER

Dès le lancement de la procédure d'information-consultation au niveau de leur Direction⁹, les salariés de la Direction concernée intéressés par un départ en CFC GPEC pourront bénéficier de l'aide des experts en retraite de la Cellule de mobilité retraite pour déterminer leurs droits à la retraite (réalisation d'un bilan retraite) et préparer leur dossier de candidature.

Ce dossier ne pourra toutefois être déposé sur la boîte e-mail prévue à cet effet (voir ci-après) qu'à compter de la date de fin de la procédure d'information-consultation dans la Direction concernée.

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

Le dossier de candidature au CFC GPEC devra être dûment rempli et comprendre :

- un relevé de carrière de l'assurance vieillesse à jour ;
- la date à laquelle le salarié pourra liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein ;
- la date d'entrée en CFC GPEC souhaitée par le salarié.

MODALITES DE DEPOT DES CANDIDATURES AU CFC GPEC

Le dossier de candidature, une fois signé par le conseiller de la Cellule de mobilité et par le salarié, devra être déposé par le salarié sur la boîte email dédié à cet effet. Il lui en sera accusé réception.

⁸ 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) et du dispositif de retraite anticipée au titre du handicap.

⁹ Lancement de la procédure d'information-consultation = transmission de la note d'information au CSE

4.3. L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES

Le candidat pourra être reçu par un membre de la Direction des Ressources Humaines de sa société d'appartenance s'il le souhaite.

Les candidatures seront examinées et validées par la Direction des Ressources Humaines de la société d'origine, en lien avec la Cellule de mobilité, en tenant compte des conditions d'éligibilité visées ci-dessus.

Les candidatures déposées sur la boîte email dédiée feront l'objet d'un bilan effectué chaque semaine afin de les valider définitivement et, si besoin (en cas d'atteinte des limites de départ fixées pour l'emploi/poste sensible concerné¹⁰), de les départager en appliquant les critères de départage fixés ci-après (cf. Partie 6).

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 courrier ou 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 paritaire de suivi 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 »	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 courriers ou emails de validation ou de refus des candidatures	Au plus tard le vendredi de la semaine N+ 2 avant 17H

En cas de validation, la lettre de réponse est accompagnée :

- d'un avenant au contrat de travail précisant notamment la date d'entrée dans le CFC GPEC (déterminée selon les modalités prévues ci-après) et la durée de ce congé ;
- d'un formulaire de demande de départ en retraite au terme du CFC GPEC.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours ouvrés pour retourner un exemplaire de cet avenant et de ce formulaire approuvés et signés à la Direction des Ressources Humaines de la Société qui l'emploie.

En cas de refus de la candidature, les motifs de celui-ci sont précisés au salarié par écrit.

¹⁰ Limites appréciées en tenant compte des dossiers de candidatures au congé de mobilité

4.4. LA DATE D'ENTREE EN CFC GPEC

La date d'entrée en CFC GPEC correspond à la date à partir de laquelle le salarié est dispensé d'exercer son activité tout en bénéficiant de l'allocation de remplacement visée ci-dessous.

Sauf accord contraire du salarié et de son responsable hiérarchique, elle intervient à l'expiration d'une durée égale au préavis de licenciement, courant à compter de la date de réception de la validation de sa candidature.

En tout état de cause elle ne pourra être antérieure à une période de 30 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

4.5. L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT

- Montant de l'allocation : Les salariés en CFC GPEC bénéficient d'une allocation de remplacement mensuelle brute égale à **75 % du Salaire plein tarif**.

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

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 GPEC (aux mêmes échéances que la paie) ;
- et jusqu'à la fin du mois civil précédant celui à partir duquel le salarié est en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

En tout état de cause la durée de versement de l'allocation ne peut excéder **une durée de 30 mois**.

- Régime social et fiscal de l'allocation

L'allocation de remplacement est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal. Elle est soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

4.6. LE STATUT SOCIAL PENDANT LE CFC GPEC

- La suspension du contrat de travail

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

Les bénéficiaires du CFC GPEC conservent donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à la société qui les emploie et inscrits à l'effectif pour la durée de ce congé.

- Les régimes de retraite

Afin d'éviter que le départ en CFC GPEC n'entraîne une diminution de la base de calcul des droits à retraite, l'assiette des cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale et aux régimes de retraite complémentaire obligatoires sera maintenue à hauteur du salaire 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 GPEC continuent également de bénéficier des régimes de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » et de frais de santé applicables au sein de leur société d'appartenance. Les cotisations à ces régimes sont calculées sur la base du Salaire d'activité (ou, sur la base du même forfait que les salariés en activité pour les régimes frais de santé), et selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité.

- Le PEG/PERCO

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

- Les congés payés et le CET

À défaut de travail effectif, la période de CFC GPEC 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 GPEC 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 avenant.

4.7. LE DEPART EN RETRAITE AU TERME DU CFC GPEC ET INDEMNITE DE DEPART

Le CFC GPEC et le contrat de travail du salarié prennent fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date d'entrée en retraite, laquelle doit intervenir dès que le salarié est en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

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

Il perçoit alors son solde de tout compte incluant l'indemnité de rupture égale :

- au montant de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective de la société d'appartenance du salarié (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord) ;
- auquel s'ajoutent 12 mois de Salaire plein tarif.

Cette indemnité est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant le CFC GPEC sur base du Salaire plein tarif retenu pour le calcul de l'allocation de remplacement.

Elle sera soumise à charges sociales et à impôts dans les mêmes conditions qu'une indemnité de départ volontaire en retraite.

4.8. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE

Les salariés âgés de 57 ans ou plus pourront bénéficier d'une aide de l'entreprise au rachat de trimestres d'assurance vieillesse (s'ils remplissent les conditions requises par les dispositions légales pour l'effectuer) et à condition qu'ils partent en CFC GPEC ou que ce rachat leur permette de devenir éligibles au CFC GPEC.

La participation de l'entreprise sera égale à 50% 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 de 3.000 € brut par trimestre.

Cette limite est portée à 4 000 € pour les salariés en situation de handicap (RQTH).

Elle sera versée sur présentation des justificatifs attestant du versement auprès de la CNAV, et 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.

PARTIE 5 MOBILITE INTERNE

Les salariés occupant un emploi/poste identifié comme « sensible » au sein de la Cartographie des Emplois Sièges bénéficieront des mesures de mobilité interne renforcées prévues par le volet 2 de l'Accord GPEC, reprises ci-après et des mesures complémentaires visées au 5.6. ci-dessous.

Les salariés occupant un métier sensible peuvent se porter candidat à la mobilité interne dans les mêmes conditions que les autres salariés du Groupe.

Leurs candidatures sont examinées, validées et formalisées selon la même procédure (cf. Volet 1, Chapitre 3 de l'accord GPEC).

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 GPEC).

Ces mesures et leurs modalités d'application sont rappelées ci-dessous :

5.1. LA PERIODE DE DECOUVERTE

Suite à la validation de sa mobilité interne, le salarié pourra demander à découvrir le nouveau métier envisagé par le biais d'une période de découverte d'une durée maximale de 3 jours.

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

Les frais afférents seront pris en charge par la société d'origine dans la limite des barèmes applicables au sein du Groupe.

5.2. LA FORMATION

Des formations pourront être octroyées aux salariés selon leur projet de mobilité, dans la limite des budgets définis ci-dessous.

5.2.1. La formation d'adaptation

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique, effectuée sur le nouveau lieu et poste de travail, d'une durée maximale de 12 semaines.

Cette formation sera effectuée pendant le temps de travail et sera prise en charge intégralement par la Société d'origine.

Elle pourra être complétée d'une formation théorique, permettant au salarié d'acquérir un complément de compétences ou de maîtriser de nouvelles méthodes de travail indispensables à une intégration réussie.

Dans ce cas, les frais de formation seront pris en charge par la société d'origine selon le barème suivant :

- frais pédagogiques : montant maximal de 2.000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement exposés en France Métropolitaine : conditions applicables au sein du Groupe ;
- rémunération pendant le temps de formation : rémunération habituelle.

5.2.2. La formation de reconversion vers un nouveau métier

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

Les frais de formation seront pris en charge par la Société d'origine selon le barème suivant :

- frais pédagogique : montant maximal de 4.000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement exposés en France Métropolitaine : 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.

5.2.3. 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 permettant aux salariés d'exercer leur nouveau métier et entrant dans l'une des catégories suivantes :

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

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

- frais pédagogiques : montant maximal de 7.000 € HT ;
- frais éventuels de transport et d'hébergement exposés en France Métropolitaine : 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.

5.3. LA PERIODE D'ADAPTATION

Une période d'adaptation sur le nouveau poste sera mise en place afin de permettre aux deux parties d'apprécier l'adéquation du poste aux souhaits et compétences du salarié.

Durant cette période, le salarié restera rattaché administrativement à sa société d'origine et conservera sa rémunération et son statut social.

Cette période débutera à la date de prise de poste. Sa durée sera indiquée dans l'avenant ou la convention tripartite formalisant la mobilité, au regard du statut du salarié dans le cadre de sa nouvelle fonction : 2 mois pour les employés et agents de maîtrise, 3 mois pour les cadres.

Au terme de cette période d'adaptation, un entretien sera organisé selon les modalités prévues par l'accord GPEC, afin de permettre aux deux parties de confirmer leur décision ou de se rétracter. La société d'origine sera tenue informée de la décision prise par les parties.

En cas de rétractation, le salarié réintégrera un poste équivalent au sein de l'établissement d'origine et pourra se voir proposer un autre poste dans le cadre de la mobilité interne.

5.4. L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMUNERATION

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 sur 24 mois le différentiel de salaire entre son ancien Salaire plein tarif et son nouveau Salaire plein tarif accordé pour ce poste au sein de la société d'accueil.

Cette indemnité différentielle fera l'objet de quatre versements, chaque versement intervenant au terme de chaque semestre écoulé. Les premier et troisième versements seront calculés sur la base d'un nouveau Salaire plein tarif prévisionnel. Le cas échéant, ils feront l'objet d'une régularisation lorsque le nouveau Salaire plein tarif réel sera connu.

5.5. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les mesures d'accompagnement suivantes seront prises en charge par la Société d'origine sur la base des règles et barèmes en vigueur au sein du Groupe.

Elles ne seront versées qu'en cas de mobilité vers :

- un poste situé à plus de 30 km aller simple du domicile du salarié et entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
- **ou** un poste situé à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, et entraînant un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien¹¹.

¹¹ Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

Ces mesures ne se cumulent pas avec les mesures pouvant être prévues par chaque société dans le cadre de la mobilité liée à la gestion habituelle des carrières ; seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

Elles viennent en complément des prestations versées dans le cadre du 1% Logement (Loca-Pass et Mobili-Pass).

5.5.1. 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 conjoint¹² pendant cette durée.

5.5.2. La prise en charge des frais durant la période d'adaptation

Durant la période d'adaptation, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié sur le site d'accueil seront pris en charge par la société d'origine dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein du Groupe et selon les modalités suivantes :

- frais d'hôtel ou loyer d'un logement (formule la plus économique) ;
- un aller/retour hebdomadaire pour rejoindre son domicile.

5.3.3. LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE SANS DEMENAGEMENT

➤ 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.

➤ L'indemnité de mobilité sans déménagement

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation), le salarié bénéficiera d'une indemnité de mobilité d'un montant brut d'un mois de salaire de base.

¹² 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

Elle sera versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective (après la période d'adaptation) et pour moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant au sein des sociétés d'origine ou d'accueil et destinés à accompagner ou inciter la mobilité interne (prime de mobilité, etc.), seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

5.3.4. LES MESURES APRES MOBILITE INTERNE DEFINITIVE AVEC DEMENAGEMENT

Les mesures prévues ci-après ne seront accordées qu'à condition :

- que le déménagement ait pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail et intervienne dans les 12 mois suivant la date de sa mobilité interne effective, c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation ;
- que le salarié n'ait pas bénéficié d'une des mesures prévues en cas de mobilité interne définitive sans déménagement.

➤ L'aide à la recherche de logement

Afin d'aider le salarié à retrouver un logement, les organismes collecteurs des fonds destinés à l'effort de construction (1%) seront sollicités.

Par ailleurs, la société d'origine proposera au salarié le conseil d'un professionnel du logement dans le cadre de l'achat ou de la vente d'une résidence.

Dans le cadre de la recherche de son nouveau logement, le salarié bénéficiera de :

- 2 jours de congés exceptionnels rémunérés ;
- la prise en charge des frais de transport et d'hébergement du conjoint¹³ 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.

➤ 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.

➤ La prise en charge des frais de déménagement

Le salarié bénéficiera de :

- 3 jours de congés exceptionnels rémunérés pour réaliser son déménagement ;

¹³ 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.

- 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.

➤ **L'indemnité d'installation dite « prime de rideau »**

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à 2.500 € brut.

➤ **L'aide à l'emploi du conjoint**

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint¹⁴, celui-ci peut bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi par la Cellule de mobilité.

Cette assistance permettra au conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par la Cellule de mobilité, 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).

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

➤ **L'indemnité de mobilité avec déménagement**

En cas de mobilité interne effective (c'est-à-dire à l'issue de la période d'adaptation), le salarié bénéficiera d'une indemnité de mobilité d'un montant brut de trois mois de salaire de base.

Elle sera versée pour moitié au jour de la mobilité interne effective (après la période d'adaptation) et pour moitié au terme de 6 mois passés dans la nouvelle affectation.

Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant au sein des sociétés d'origine ou d'accueil et destinés à accompagner ou inciter la mobilité interne (prime de mobilité, etc.) ; seul le dispositif le plus favorable au salarié étant applicable.

¹⁴ 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.

5.6. MESURES COMPLEMENTAIRES VISANT A LEVER LES FREINS ET A FAVORISER LA MOBILITE INTERNE DES COLLABORATEURS DES SIEGES VERS LES MAGASINS

Les collaborateurs des Sièges souhaitant une mobilité interne vers les magasins pourront bénéficier d'un entretien avec la DRH de leur société d'appartenance et celle des magasins ayant des postes ouverts.

Cet entretien aura pour objet de construire un parcours visant à faciliter leur intégration au sein des magasins. Dans ce cadre, il pourra être prévu des mesures telles que des mesures de transition du rythme de travail (passage d'un travail du lundi au vendredi à un travail en horaire décalé 7/7).

PARTIE 6 CRITERES DE DEPARTAGE DES CANDIDATURES AU DEPART

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

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

Puis

Rang 2 : candidats en situation de handicap (RQTH)

Puis

Rang 3 : candidats au CFC GPEC et, parmi ceux-ci, les salariés les plus proches de la retraite ;

Puis

Rang 4 : 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, et ainsi de suite.

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).

PARTIE 7 ACCOMPAGNEMENT PAR LA CELLULE DE MOBILITE

Une cellule de mobilité sera 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.

Elle sera ouverte dès le lancement de la première procédure d'information-consultation, afin de permettre à tous les salariés relevant du champ d'application du présent accord de se renseigner sur le dispositif. En revanche seuls les salariés relevant de la Direction ayant engagé sa procédure d'information-consultation pourront bénéficier d'une aide à la construction de leur projet.

7.1. 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 ;
- accompagner dans leurs démarches les salariés souhaitant se porter candidats au CFC GPEC (notamment par la réalisation d'un bilan retraite).

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.

Une formation spécifique sur le contenu du présent accord sera organisée à l'attention des consultants du Cabinet d'accompagnement.

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.

7.2. 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).

7.3. COMPOSITION DE LA CELLULE DE MOBILITE

Les conseillers de la Cellule de mobilité interviendront au service des salariés volontaires au Congé de mobilité et au CFC GPEC.

A cette fin, la Cellule de mobilité sera composée :

- de conseillers d'un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel (appelé le « Cabinet d'accompagnement » dans le présent accord, dont la présentation figure en Annexe 5) ;
- d'experts en retraite pour la préparation des dossiers de candidatures au CFC GPEC.

Au niveau de chaque établissement, les coordonnées des conseillers seront communiquées.

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

7.4. 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 ces conseillers au sein de leur site habituel de travail ou en visioconférence selon les conditions prévues par le Protocole sanitaire national (tant que celui-ci sera applicable) ou, s'ils le demandent, au sein de l'un des points d'accueil de la Cellule de mobilité.

La Cellule de mobilité mettra notamment à la disposition des salariés 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 ;
- photocopieuse et imprimante.

7.5. INTERVENTIONS DE LA CELLULE DE MOBILITÉ S'AGISSANT DE LA MOBILITE EXTERNE

Les salariés concernés par la mobilité externe seront accompagnés par l'un des Conseillers du Cabinet d'accompagnement.

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 internes et/ou 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.

Si, au terme de celui-ci, le salarié n'a pas de solution professionnelle, tout en ayant une démarche active, une prolongation de cet accompagnement, sans versement d'allocation du congé mobilité, pourra être décidée par la Commission Nationale de suivi, par période de 3 mois, renouvelable autant que de besoin.

PARTIE 8 COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE SUIVI « GPEC SIEGES »

Une commission paritaire de suivi sera mise en place au niveau national de façon transversale à toutes les sociétés comprises dans le champ d'application du présent avenant (ci-après « **la Commission nationale de suivi** »).

8.1. ROLE

La Commission nationale de suivi aura pour rôle :

- **d'être informée**, et d'être à cette fin destinataire des documents suivants :
 - ✓ La Cartographie des Emplois Sièges pour chacune des directions ;
 - ✓ Les comptes rendus de suivi de la Cellule de mobilité, qui comporteront les éléments suivants :
 - le nombre de rendez-vous effectués avec les salariés ;
 - le nombre de candidatures validées (avec leur répartition par type de projet) ;
 - l'atteinte du nombre maximum de départs fixé pour les emplois/postes identifiés comme « sensibles » et l'éventuelle application des critères de départage ;

- le suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;
 - les tableaux de bord des postes prospectés et proposés ;
 - toutes autres informations utiles.
- **de rendre un avis** sur :
- ✓ les mesures d'accompagnement exceptionnelles prévues par le présent accord (exemple : dépassement exceptionnel du budget de formation) étant précisé que la décision finale appartiendra à la direction ;
 - ✓ les demandes de volontariat par substitution en cas de refus de validation par la direction ;
 - ✓ sur toute réclamation d'un salarié suite au refus de validation de sa candidature ;
 - ✓ les autres réclamations des salariés en cas de transmission de celles-ci par les CSE ;
 - ✓ les Projets de formation reconversion professionnelle lorsque la formation ne conduit pas à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme (étant précisé que la décision finale appartiendra à la direction).
- **d'examiner** les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration.

8.2. COMPOSITION

La Commission nationale de suivi sera composée :

- de représentants de la direction du Groupe ;
- d'une délégation de chaque organisation syndicale représentative **signataire** du présent avenant. Les délégations seront composées chacune de 4 membres désignés par le Délégué Syndical de Groupe ;
- d'un représentant de la Cellule de mobilité accompagnant les salariés concernés ayant voix consultative.

Les décisions seront arrêtées à la majorité des voix.

La majorité s'entend des votants présents à la réunion, étant précisé que les voix se répartissent comme suit :

- 2 voix pour les représentants de la direction du Groupe, dont le représentant de la Cellule de mobilité ;
- autant de voix que de membres de la délégation salariale.

8.3. MOYENS

Le temps passé en réunion par les membres de la Commission nationale 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 Carrefour en France.

La Commission Nationale de suivi pourra avoir recours à l'expert désigné dans le cadre de l'Observatoire de la Transformation sociale.

8.4. REUNIONS ET FONCTIONNEMENT

La Commission nationale de suivi se réunira autant que de besoin au fur et à mesure de l'avancement des projets.

Les réunions de la Commission nationale de suivi pourront se tenir en présentiel ou à distance (selon les possibilités : par téléphone ou par visioconférence (ce qui sera indiqué sur la convocation)).

8.5. FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PRESENT AVENANT

La Direction s'engage à consacrer un budget de 200 € par membres de la commission de suivi et par membres des CSE concernés pour leur formation afin de leur permettre de bien appréhender l'ensemble du dispositif mis en place par le présent avenant et d'être en mesure d'apporter leur concours aux salariés désireux de bénéficier des mesures prévues.

8.6. INFORMATION DES SALARIES SUR LE ROLE DE LA COMMISSION

Dès la signature du présent avenant, la Direction préparera une communication à l'attention des salariés des sièges afin de les informer sur l'existence et le rôle de la commission nationale de suivi.

PARTIE 9 SUIVI PAR LES CSE DES SOCIETES CONCERNEES

Les CSE seront en charge du suivi de la mise en œuvre des mesures de la GPEC au niveau de leur périmètre et dans les conditions suivantes.

Le suivi sera assuré par le comité qui aura été consulté en application du 2° de la Partie 2.

Ils auront pour mission, pour leur périmètre, de :

- veiller à la bonne application du dispositif ;
- d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution des candidatures à l'aide des tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- 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 (sauf s'ils décident de la transmettre à la Commission nationale de suivi) ;
- d'être informé de l'atteinte du nombre maximum de départs fixé pour chaque emploi/poste identifié comme «sensible ».

Ils recevront, pour leur périmètre, les mêmes informations que celles remises à la Commission Nationale de suivi (comptes rendus de suivi...).

Les avis seront rendus selon les règles de majorité habituelles.

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

PARTIE 10 STIPULATIONS FINALES

10.1. DATE D'EFFET ET DURÉE DE L'AVENANT

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour la même durée que l'Accord GPEC du 12 mars 2019 et cessera, en conséquence, de s'appliquer en même temps que celui-ci.

10.2. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Les Parties conviennent que toute Partie signataire ou adhérente au présent accord pourra demander une fois par an, l'organisation d'une réunion de l'ensemble des Parties signataires et adhérentes afin de statuer sur l'opportunité de réétudier et, le cas échéant, réviser tout ou partie des dispositions du présent avenant.

Cette demande devra être faite par lettre recommandée avec AR adressée à la Société qui aura la responsabilité d'organiser la réunion sollicitée dans les 3 mois de la réception de la demande. La Partie à l'initiative de cette demande devra en outre préciser les thèmes de négociation qu'elle souhaite aborder ainsi que ses revendications professionnelles pour chacun de ces thèmes.

10.3. REVISION

Durant sa période d'application les dispositions du présent accord pourront être révisées selon les modalités prévues par les articles L.2261-7-1 et suivants du code du travail.

10.4. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

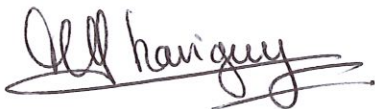
Le présent avenant :

- 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 22/02/2021 en 10 exemplaires originaux.

Pour les sociétés du Groupe Carrefour relevant du périmètre de l'accord

Madame Marie Hélène CHAVIGNY



Pour les organisations syndicales :

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

Monsieur Sylvain Macé



**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

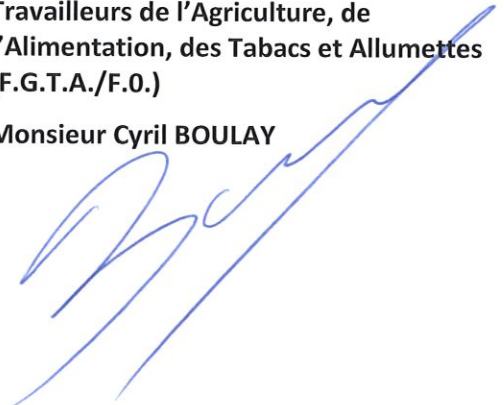


**Pour la Confédération Générale du Travail
(C.G.T.)**

Monsieur Philippe ALLARD

**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 : Tableau des mesures
- Annexe 3 : Modalités de remise des justificatifs et de remboursement des frais
- Annexe 4 : Processus de sortie du congé de mobilité pour les créateurs
- Annexe 5 : Présentation du Cabinet d'accompagnement

WYT
90

ANNEXE 1 - GLOSSAIRE

Congé de Fin de Carrière ou CFC GPEC

Dispositif visé dans la Partie 4 (page 24) du présent accord 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.

Cabinet d'accompagnement : *visé le cabinet ALIXO*

Congé de mobilité

Dispositif ayant pour objet de favoriser le retour à un emploi stable et qui permet 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 ;*
- *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.*

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...)*

W 9
4T
BRC

- 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).

W
JMC
YT

ANNEXE 2 – Tableau récapitulatif des aides attribuables en cas de départ dans le cadre de la GPEC Sièges

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	Emploi salarié à l'externe (CDI / CDD / CTT d'au moins 6 mois)	Projets à terme			Départ en CFC GPEC
		Projet de création ou reprise entreprise	Projet de formation reconversion professionnelle	Projet de formation adaptation	
Accompagnement par la Cellule de mobilité	X	X	X	X	X (pour la préparation du dossier)
Congé de mobilité	X	X	X		
Indemnité différentielle de rémunération	X		X	X	
Aides à la mobilité géographique	X	X	X	X	
Aides à la formation d'adaptation (hors formations spécifiques aux créateurs / repreneurs d'entreprise)	X			X	
Aides à la formation de reconversion (hors formations spécifiques aux créateurs / repreneurs d'entreprise)			X		
Aide à la		X			
Accompagnement par la					

Types de projet Mesures	Emploi salarié à l'externe (CDI / CDD / CTT d'au moins 6 mois)	Projets à terme			Départ en CFC GPEC
		Projet de création ou reprise entreprise	Projet de formation reconversion professionnelle	Projet de formation adaptation	
création / reprise d'entreprise	Cellule de mobilité				
	Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (<i>aide financière</i>)	X			
	Prise en charge des frais d'enregistrement	X			
	Prêt gratuit à l'entreprise créée	X			
	Formation adaptation « créateur »	X (non cumulatif avec l'aide à la formation de reconversion « créateur »)			
	Formation de reconversion « créateur »	X (non cumulatif avec l'aide à la formation d'adaptation « créateur »)			
	Aide financière à l'embauche d'un salarié Carrefour partant dans le cadre de la GPEC sièges	X			

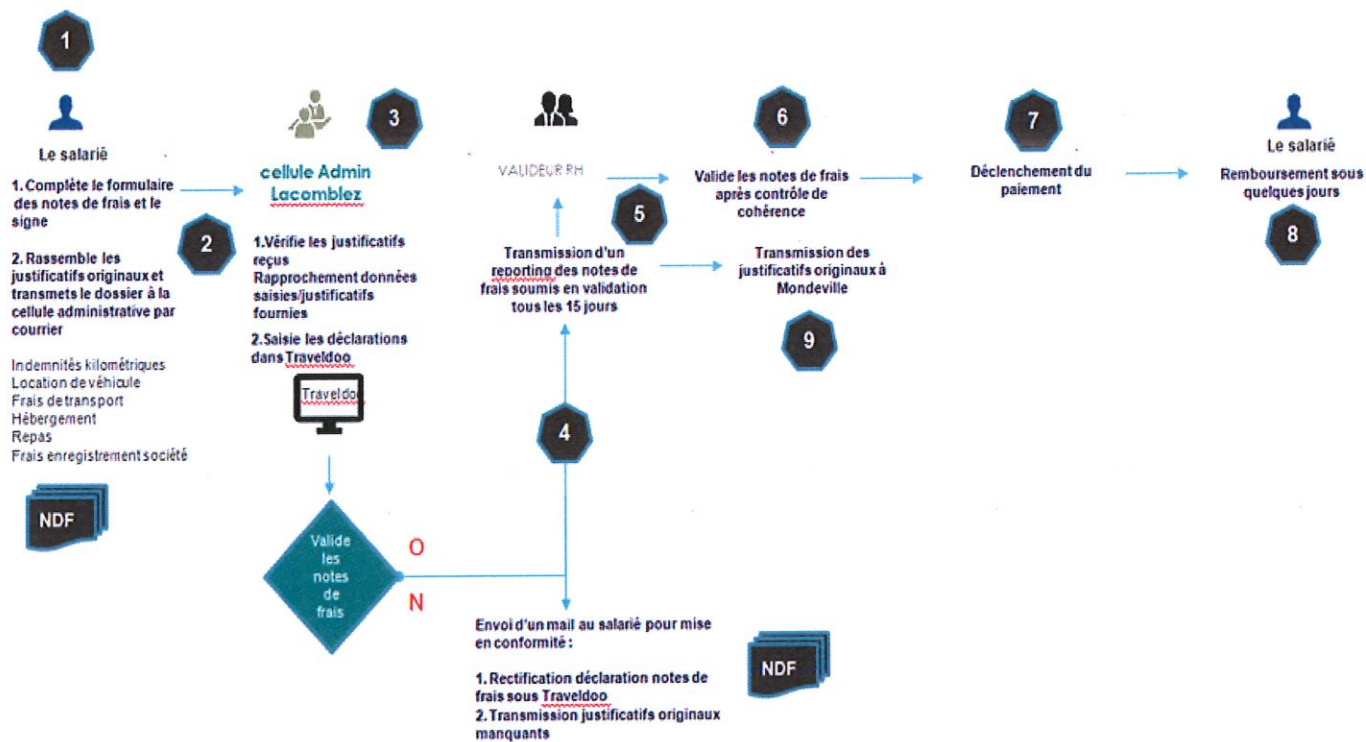
W avec
547

W
UT
Shac

Types de projet Mesures	Emploi salarié à l'externe (CDI / CDD / CTT d'au moins 6 mois)	Projets à terme			Départ en CFC GPEC
		Projet de création ou reprise entreprise	Projet de formation reconversion professionnelle	Projet de formation adaptation	
Aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse					X
Indemnités de rupture mobilité externe (art. 3.2.5.)	X	X	X	X	
Indemnités de rupture CFC GPEC (art. 4.7.)					X

of W 4T
Dec

Annexe 3 : Modalités de remise des justificatifs et de remboursement des frais



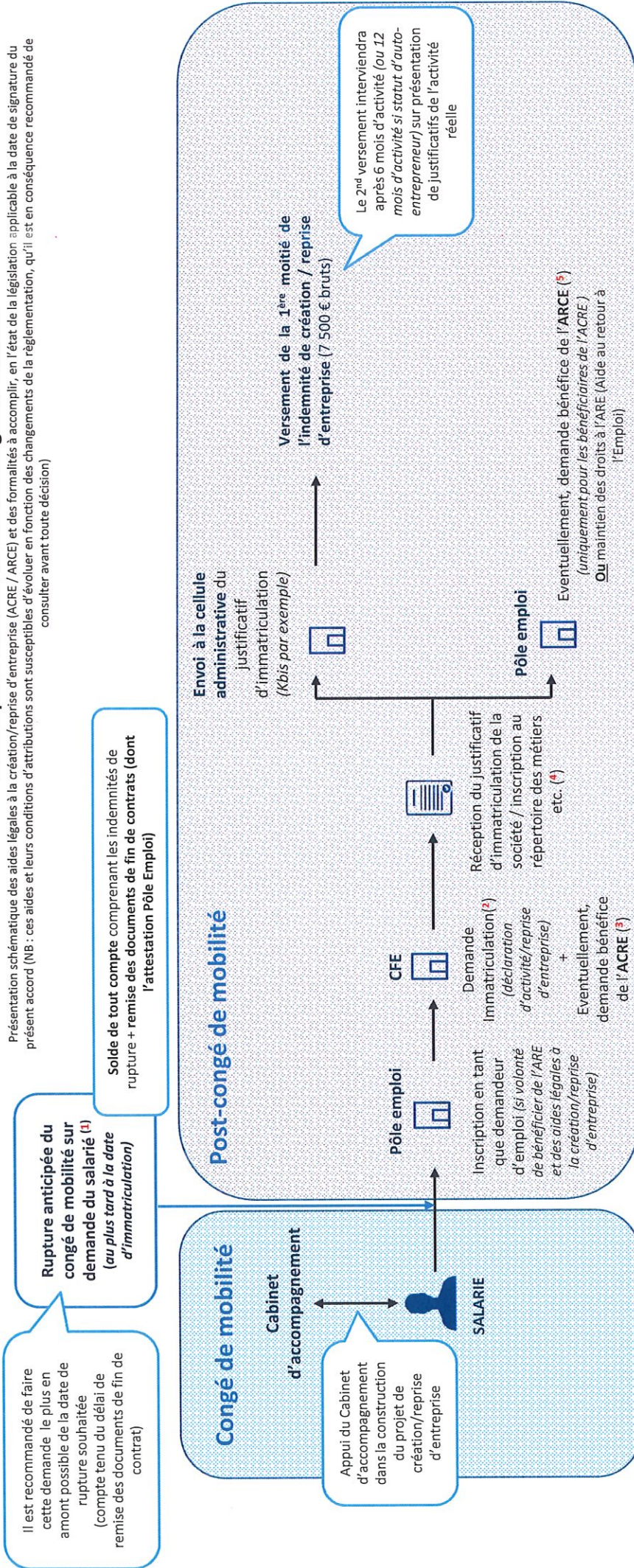
W 7
Mec 4T

NATURE DE LA DEPENSE	CONDITIONS	JUSTIFICATIFS A FOURNIR
1°) Indemnités Kilométriques	Uniquement du domicile au lieu de formation dans la limite de 100 km par jour aller/retour au-delà recours à un véhicule de location. 0,42€/Km	Pour les projet formation : il est impératif de joindre les feuilles de présence de votre formation afin de valider l'éligibilité de votre déclaration Impression des trajets à l'aide d'un site type Mappy ou Google Map (adresse de départ, votre domicile - adresse d'arrivée, le lieu d'exécution de la demande)
2°) Location de véhicule	Uniquement du domicile au lieu de formation. Si plus de 100 km par jour	Facture du loueur émise suite à la restitution du véhicule ou sur une base mensuelle, avec précision du motif du déplacement Pour le projet formation : il est impératif de joindre les feuilles de présence de votre formation afin de valider l'éligibilité de votre déclaration
3°) RER / METRO / BUS / TRAM	Le justificatifs de transport doivent être achetés en fonction de vos jours de présence en formation ou entretien	Facture ou coupon justificatif
4°) Hôtel nuitée seule	Plafond par nuit (hors frais additionnels et repas) :	
	En province : 90€ maximum En Ile de France et grandes métropoles (Marseille, Lyon, Nice, Nantes, Montpellier, Bordeaux, Lille) : 110€ maximum	Facture hôtel détaillée précisant les types de frais concernés Pour le projet formation : il est impératif de joindre les feuilles de présence de votre formation afin de valider l'éligibilité de votre déclaration
5°) Repas	Plafonné :	
	Sans nuit d'hôtel : 1 repas par jour (20€ maximum, déjeuner de 12h à 15h) Avec nuit d'hôtel : 1 repas du soir (20€ maximum) et 1 petit déjeuner (13€ maximum)	Facture et justificatif avec dénomination du fournisseur (numéro SIRET ou tampon) en précisant au dos : Nom du collaborateur Pour le projet formation : il est impératif de joindre les feuilles de présence de votre formation afin de valider l'éligibilité de votre déclaration
6°) Frais enregistrement société	Uniquement les frais de greffe et de publication	Facture
7°) Carburant : Gazole, Essence, GPL, E85-Ethanol	Remboursement des frais de carburant uniquement pour les déplacements professionnels dans le cadre de la location d'un véhicule de location. - Le recours aux stations-service Carrefour est à privilégier. - Interdiction de demander le remboursement de dépenses carburant si le déplacement donne lieu à un remboursement d'indemnités kilométriques. - Imputer les frais de carburant dans la rubrique adéquate (incidence fiscale).	Facture ou ticket de carte bancaire si station 24/24. Inscrire au dos du justificatif : nom du collaborateur Pour le projet formation : il est impératif de joindre les feuilles de présence de votre formation afin de valider l'éligibilité de votre déclaration
8°) Péage	Remboursement de frais de péage uniquement dans le cadre de déplacement en formation. - Interdiction de rembourser les frais de péage liés aux déplacements quotidiens (domicile-lieu de travail). - En cas d'abonnement, déduire de la facture les frais liés à des déplacements personnels.	Facture télépéage détaillée ou ticket de péage Inscrire sur le justificatif : nom du collaborateur, nom et ville de la BU de rattachement du collaborateur Pour le projet formation : il est impératif de joindre les feuilles de présence de votre formation afin de valider l'éligibilité de votre déclaration
9°) Taxe séjour	Remboursement des taxes séjours	Facture hôtel détaillée précisant le type de frais concerné

OK Arc 4T

ANNEXE 4 – Rupture anticipée du congé de mobilité en cas de création ou de reprise effective d'entreprise avant le terme du congé de mobilité

Présentation schématique des aides légales à la création/reprise d'entreprise (ACRE / ARCE) et des formalités à accomplir, en l'état de la législation applicable à la date de signature du présent accord (NB : ces aides et leurs conditions d'attribution sont susceptibles d'évoluer en fonction des changements de la réglementation, qu'il est en conséquence recommandé de consulter avant toute décision)



(1) Sur présentation de justificatifs démontrant que le salarié a entamé les démarches pour créer / reprendre une entreprise, tels que : une attestation sur l'honneur, le formulaire CERFA de déclaration de création d'entreprise, etc.

(2) CFE : Centre formalités des entreprises – La demande d'immatriculation peut également intervenir avant la rupture du congé de mobilité

(3) ACRE : Aide à Création et à Reprise d'une Entreprise – attribution automatique de l'ACRE sauf pour les auto-entrepreneurs qui doivent en faire la demande expresse au + tard dans les 45 jours suivant la déclaration d'entreprise

(4) La réception de ce justificatif (ex : KBIS, courrier INSEE etc.) peut prendre quelques jours à quelques semaines en fonction des délais de traitement et des différents CFE

(5) ARCE : Aide à la reprise ou à la création d'entreprise – le créateur / reprenneur qui souhaite bénéficier de l'ARCE doit justifier de la création / reprise d'entreprise, en produisant un justificatif, par exemple, un extrait Kbis

W
Ave
4

W
of 4/1

Annexe 5
PRESENTATION ALIXIO MOBILITE

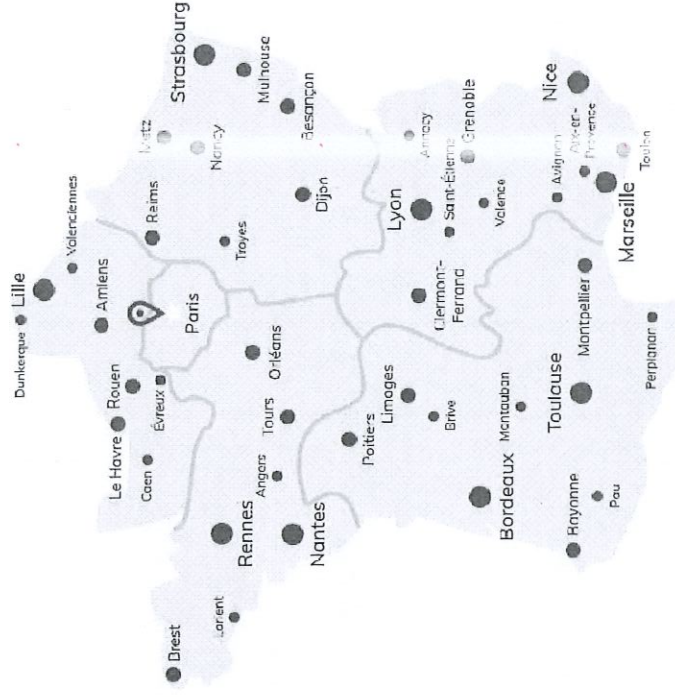


alixio
MOBILITÉ

duc
w
FT

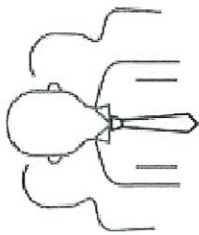
ALIXIO MOBILITE : QUI SOMMES-NOUS ?

- **Notre métier : l'accompagnement des parcours et des transitions professionnelles depuis plus de 20 ans**
- **450 collaborateurs, tous salariés**
- **Une présence nationale de proximité**
- **12 000 personnes accompagnées chaque année dans le cadre de projets de réorganisation**
- **10 000 évaluations réalisées par an pour des salariés en recherche d'emploi mais aussi dans le cadre de recrutements**
- **2 000 recrutements réalisés par an sur des métiers en tension**



UNE COUVERTURE NATIONALE
90 Bureaux et 400 points d'accueil
Implantation nationale et présence de proximité

RELATION DE PROXIMITE



- Tous nos consultants sont salariés d'Alixio Mobilité, aucun recours à la sous-traitance. Ils ont a minima 5 années d'expérience dans l'accompagnement des transitions.
- Des profils très variés issus de formations en RH, psychologie du travail, sciences humaines, management et partageant les mêmes valeurs de bienveillance.
- Localement implantés ayant une réelle connaissance du marché du travail local, de la dynamique territoriale, des acteurs socio-économiques, des entreprises.
- Le même consultant pendant toute la durée de l'accompagnement et pouvant faire appel à des expertises complémentaires selon vos besoins.

UNE ÉQUIPE DE
CONSULTANTS
EXPÉRIMENTÉS ET
PLURIDISCIPLINAIRES

CONSULTANTS EXPERTS

- En accompagnement des parcours et transitions professionnelles
- En création ou reprise d'entreprise intégrés dans les incubateurs Alixio
- En accompagnement de seniors et en diagnostic retraite
- En accompagnement de personnes fragilisées
- En prospection des entreprises, études de bassin d'emploi
- En recrutement et évaluation

PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL ET CLINIENS

