

**ACCORD COLLECTIF
SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ACCOMPAGNANT LE
PROJET DE TRANSFORMATION DES SIÈGES 2023**

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

Les sociétés du groupe Carrefour entrant dans le champ d'application de l'accord, représentées par Monsieur Jérôme NANTY, Directeur Exécutif Ressources Humaines Groupe et France,

Ci-dessous désignées ensemble « les Sociétés » ou individuellement « la Société ».

D'une part,

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

- **LA FÉDÉRATION DES SERVICES/CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T),**
représentée par Luc TROUILLER, dûment mandaté à cet effet,
- **LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT CARREFOUR - CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE
L'ENCADREMENT/CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (SNEC - C.F.E/ C.G.C),**
représenté par Yannick TRICO, Délégué syndical Groupe France,
- **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 OUVRIÈRE (F.G.T.A/F.O.),**
représentée par Nathalie DENIS, dûment mandatée à cet effet,

D'autre part,

Ci-dessous désignées ensemble « les Parties ».

2
1/42
47
NT
ND

SOMMAIRE

PARTIE 1	OBJET ET CARACTERE VOLONTAIRE DE LA RCC	5
PARTIE 2	CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	5
PARTIE 3	CONDITIONS D'ELIGIBILITE	6
PARTIE 4	NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS ENVISAGES	8
PARTIE 5	CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE	8
5.1.	INFORMATION DES SALARIES	8
5.2.	PHASE DE DEPOT DES CANDIDATURES	9
5.3.	CONSTITUTION DU DOSSIER DE CANDIDATURE	9
5.4.	MODALITES DE DEPOT DES CANDIDATURES	10
5.5.	EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES	11
5.6.	CRITERES DE DEPARTAGE	11
PARTIE 6	MODALITES DE CONCLUSION DES CONVENTIONS INDIVIDUELLES DE RUPTURE ET DROIT DE RETRACTATION	11
6.1.	DROIT DE RETRACTATION	11
6.2.	CONVENTION DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN COMMUN ACCORD	12
6.3.	DATES DE FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE DEPART EFFECTIF	12
6.4.	MODALITES DE DEPART PROPRES AUX SALARIES PROTEGES	13
PARTIE 7	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES	13
7.1.	MESURES SPECIFIQUES AUX PROJETS PROFESSIONNELS A TERME	13
7.1.1.	<i>Congé de mobilité</i>	18
7.1.2.	<i>Aides à la formation</i>	19
7.1.3.	<i>Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise</i>	23
7.2.	MESURES SPECIFIQUES AUX PROJETS SALARIES IMMEDIATS	23
7.2.1.	<i>Indemnité incitative au Projet salarié immédiat</i>	23
7.2.2.	<i>Accompagnement par la cellule de mobilité</i>	23
7.2.3.	<i>Indemnité différentielle de rémunération</i>	24
7.3.	MESURES COMMUNES AUX PROJETS PROFESSIONNELS A TERME HORS CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE	24
7.3.1.	<i>Indemnité différentielle de rémunération</i>	25
7.3.2.	<i>Prise en charge des frais d'entretien d'embauche</i>	25
7.4.	MESURES COMMUNES A TOUS LES PROJETS DE MOBILITE EXTERNE	25
7.4.1.	<i>Indemnités de rupture</i>	26
7.4.2.	<i>Les aides à la mobilité géographique en cas de changement de domicile</i>	26
PARTIE 8	DEPART EN RETRAITE DANS LE CADRE DE LA RCC	28
8.1.	SALARIES BENEFICIAIRES	28
8.2.	INFORMATION SUR LES DROITS A RETRAITE PAR ALIXIO MOBILITE	29
8.3.	DEPOT, EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES	29
8.4.	AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE	29
8.5.	DATE DE DEPART	30
8.6.	INDEMNITE DE DEPART RCC RETRAITE	30
PARTIE 9	ACCOMPAGNEMENT PAR LA CELLULE DE MOBILITE	31
9.1.	ROLE DE LA CELLULE DE MOBILITE	31
9.2.	CONFIDENTIALITE	32
9.3.	MOYENS ET LOCALISATION DE LA CELLULE DE MOBILITE	32

9.4.	INTERVENTIONS DE LA CELLULE DE MOBILITE EXTERNE.....	32
PARTIE 10	DEPARTS ANTICIPES.....	34
PARTIE 11	PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS LIES AU PROJET.....	34
PARTIE 12	MODALITES D'INFORMATION DES CSE / CSEC / CSEE ET DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DE L'ACCORD	37
12.1.	MODALITES D'INFORMATION DES CSE / CSEC / CSEE	37
12.2.	SUIVI PAR LA COMMISSION NATIONALE SOCIALE DES SIEGES	37
12.3.	SUIVI PAR LES CSE / CSEC / CSEE	37
PARTIE 13	STIPULATIONS FINALES.....	38
13.1.	DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD	38
13.2.	REVISION.....	38
13.3.	PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	38

2 17 ND 3/42 47

PRÉAMBULE

Le plan stratégique « Carrefour 2026 » a fixé les grandes orientations du groupe pour les prochaines années, parmi lesquelles la mise en place au sein des sièges d'une nouvelle organisation plus simple grâce à la mutualisation des fonctions expertes et support, et à la refonte des processus opérationnels.

Dans ce cadre, un projet de nouvelle organisation des Sièges, obéissant à ces impératifs, est soumis à l'information et la consultation des instances représentatives du personnel concernées (ci-après le « Projet de Transformation des Sièges » ou « le Projet »). Ce projet concerne uniquement les salariés des Sièges.

Afin d'accompagner ce Projet et d'assurer un accompagnement social adéquat reposant entièrement sur le volontariat, les Parties se sont réunies afin de négocier les termes d'un accord de RCC.

Ces négociations ont été menées avec l'objectif d'offrir la possibilité aux salariés concernés par le Projet, et répondant à certaines conditions d'éligibilité, de donner une nouvelle orientation à leur carrière professionnelle en bénéficiant de mesures d'accompagnement adaptées à leur situation.

C'est dans ces conditions que les parties ont décidé de conclure le présent accord de Rupture Conventionnelle collective (« RCC »). Les parties rappellent que la signature par les organisations syndicales représentatives du présent accord ne signifie pas leur adhésion au Projet, mais aux mesures d'accompagnement social négociées.

Il est par ailleurs rappelé que les mesures du présent accord sont complétées par celles prévues par l'accord de groupe sur la GEPP conclu le 17 mars 2023 (cf. Annexe 5), qui pourront continuer à être mobilisées pour la mise en œuvre des mobilités internes réalisées dans le cadre du Projet. Les salariés occupant un poste dont la suppression est envisagée et souhaitant activer une mobilité interne, bénéficieront des mesures spécifiques de mobilité interne prévues par le Chapitre 1 du « Volet 2 » de l'accord de groupe sur la GEPP du 17 mars 2023, indépendamment du fait que ces postes soient ou non répertoriés dans les métiers sensibles.

Les parties rappellent que le départ des salariés ne pourra se faire que dans un cadre strictement volontaire et dans le respect des conditions prévues par le présent accord.

Remarques préalables :

Les termes utilisés ci-après avec une majuscule sont définis soit dans le corps du texte, soit dans le Glossaire figurant en annexe 1.

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 la Société ne peuvent émettre de garantie relative au traitement social et fiscal des sommes et aides prévues par le présent accord.

2 □ 9T
ND

PARTIE 1 Objet et caractère volontaire de la RCC

Le présent accord a pour objet de déterminer le contenu d'un dispositif de rupture conventionnelle collective reposant exclusivement sur le volontariat.

Afin d'assurer l'effectivité du principe de volontariat, les Sociétés s'engagent, pour atteindre les objectifs de suppressions d'emplois définis dans le cadre du Projet de Transformation des Sièges, à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique, individuel ou collectif.

Cet engagement s'appliquera pendant la durée d'application de l'accord et, au-delà, jusqu'au 31 mars 2025.

PARTIE 2 Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'appliquera aux sociétés du groupe Carrefour suivantes :

- Interdis
- CMI
- Carrefour Import
- Carrefour Finance SAS
- Maison Johanès Boubée
- Carrefour Banque
- Carma
- Lybernet
- Carrefour Voyages
- Carrefour Hypermarchés
- Carrefour Drive
- Carrefour Partenariat International
- Carrefour Systèmes d'Information
- C.A.F.
- Carrefour Management
- Centre de Formation et Compétences
- Property Gestion
- Carrefour Supply Chain
- Carrefour Proximité France
- CSF
- Genedis
- Finifac

2

5/42
LT

UT
ND

ci-après dénommées les « **Sociétés** ».

Au sein de ces entités, il ne concerne que le personnel des Sièges visé dans les groupes d'emplois ouverts aux départs, tels que définis ci-après.

PARTIE 3 Conditions d'éligibilité

Pourront se porter volontaires au départ dans le cadre du dispositif de RCC les salariés dits « éligibles », c'est-à-dire répondant aux conditions cumulatives suivantes qui, sauf précision contraire, seront appréciées à la date du dépôt de la candidature.

1) Conditions liées à la situation individuelle du salarié

Le candidat au départ devra :

- Être titulaire d'un contrat à durée indéterminée (« CDI ») au sein de l'une des Sociétés ;
- Avoir une ancienneté d'au moins 2 (deux) ans au sein du groupe CARREFOUR à la date d'ouverture du dispositif (soit le 12 septembre 2023), cette condition d'ancienneté étant portée à 8 (huit) ans pour les « Graduates » (collaborateurs ayant suivi l'un des programmes Graduates Dirigeants ou Finance de Carrefour) ;
- Ne pas être en cours de préavis ;
- Ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement en cours (la procédure étant considérée comme en cours à compter de la date d'envoi de la convocation à entretien préalable) ;
- 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 notifié sa démission ou sa demande de départ volontaire en retraite, ou ne pas avoir accepté ou s'être vu notifier une mise à la retraite.

2) Conditions liées au poste occupé par le salarié

Seuls seront éligibles les salariés des Sièges occupant l'un des postes appartenant aux groupes d'emplois ouverts aux départs, dans la limite du plafond fixé pour chacun d'eux (égal au nombre total de suppressions envisagées pour le groupe concerné).

Ne seront donc pas éligibles :

- les collaborateurs occupant des postes ne faisant pas partie des groupes d'emplois ouverts aux départs (y compris dans le cadre du Volontariat par substitution) ;
- les collaborateurs occupant un poste dans un groupe d'emplois dont le plafond aura été atteint, à moins qu'ils ne se portent candidats dans le cadre du Volontariat par substitution (voir ci-après).

Les cadres dirigeants bénéficiant du statut de Directeurs Exécutifs, qui font l'objet d'une gestion directe par la DRH Groupe, et pour autant qu'ils remplissent les conditions précédentes, ne pourront être bénéficiaires du dispositif qu'après l'accord préalable de leur responsable hiérarchique.

La liste des groupes d'emplois ouverts aux départs, des emplois les composant et de leurs plafonds respectifs figurent en annexe 3.

YT
2 17 15

Volontariat par Substitution

Les salariés occupant un poste dans un groupe d'emplois dont le plafond aura été atteint (« groupes d'emplois dits « fermés ») pourront se porter candidats dans le cadre du Volontariat par substitution, à condition que leur poste puisse être repris par un salarié relevant d'un groupe d'emplois encore ouvert au départ (c'est à dire dont le plafond n'aura pas encore été atteint).

Cette possibilité de substitution sera appréciée en fonction de l'adéquation du profil de compétences du salarié concerné aux exigences du poste 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 des Ressources Humaines. Cette validation devra intervenir avant tout dépôt de candidature.

En tout état de cause, les demandes de départs volontaires ne pourront être validées que dans la limite du nombre de postes supprimés au sein de chaque groupe d'emplois, ou du nombre maximal de départs prévu par la partie 4.

3) Conditions liées au projet du salarié

Le candidat au départ devra être porteur d'un projet professionnel stable et sécurisé, immédiatement ou à terme.

Il pourra s'agir de l'un des projets suivants :

a) Un **projet professionnel immédiat** (également appelé « **Projet Salarié immédiat** ») permettant au salarié ayant trouvé un emploi de rompre son contrat de travail d'un commun accord, sans adhésion au congé de mobilité.

Sera considéré comme porteur d'un Projet Salarié immédiat le salarié ayant trouvé un emploi salarié à l'externe (en dehors du groupe CARREFOUR) :

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

ce dont il devra en justifier auprès de la Cellule de mobilité (copie du contrat de travail ou promesse d'embauche).

b) Un **projet professionnel à terme** permettant au salarié de s'inscrire dans un parcours de mobilité ou de reconversion professionnelle externe en bénéficiant du congé de mobilité.

Seront considérés comme un projet professionnel à terme l'un des projets suivants :

- i. Un projet de formation en vue de se reconvertir 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 minimale de 150 heures. Elle devra également répondre aux conditions prévues ci-après par le point 7.1.2.

- ii. Un projet de création / reprise d'entreprise répondant aux conditions prévues ci-après (cf. point 7.1.3) (appelé « **Projet de création / reprise d'entreprise** ») ;
- iii. Un projet d'emploi à terme identifié (appelé « **Projet Emploi à terme identifié** ») :

2

7/42
L7

ND

Ce projet correspond à la situation dans laquelle le salarié n'est pas en mesure de se porter candidat au Projet Salarié Immédiat (c'est-à-dire qu'il n'est pas titulaire d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail chez un autre employeur à la date du dépôt de sa candidature), mais a identifié un emploi à terme salarié nécessitant un accompagnement dans le cadre du congé de mobilité.

Cet emploi devra correspondre à un métier en adéquation avec les besoins du marché du travail tels qu'identifiés dans l'enquête « Besoins en Main-d'Oeuvre » (« BMO ») de Pôle Emploi ; il pourra s'agir d'un emploi directement accessible au salarié, ou nécessitant une formation-adaptation dans les conditions prévues au point 7.1.2.

Tous les projets professionnels à terme devront être validés par le cabinet ALIXIO MOBILITE qui en appréciera à cette fin le caractère sérieux.

c) Un projet de départ en retraite dans le cadre de la RCC (appelé « Départ en Retraite RCC ») pour les salariés en mesure de liquider leur retraite à taux plein au plus tard le 1^{er} avril 2024.

Il est rappelé que compte tenu du nombre maximal de départs et des plafonds prévus par groupe d'emploi, l'éligibilité au dispositif ne garantit pas la validation de la candidature qui, en cas de candidatures surnuméraires, pourra être rejetée en application des critères de départage fixés ci-après.

PARTIE 4 Nombre maximal de départs envisagés

Le nombre total maximum de départs volontaires et de suppressions d'emplois associées dans le cadre du dispositif de RCC est fixé à 979 (neuf cent soixante-dix-neuf).

Les éventuelles candidatures excédentaires seront départagées dans les conditions prévues au 5.6. ci-après.

PARTIE 5 Conditions de mise en œuvre

5.1. Information des salariés

Les salariés seront informés par voie de communication interne de la conclusion du présent accord et de la mise en œuvre du dispositif de RCC (notamment de la date à compter de laquelle ceux qui le souhaitent pourront déposer leur candidature).

La Direction s'engage à informer les salariés susceptibles de répondre aux conditions d'éligibilité, absents ou en suspension de contrat de travail.

5.2. Phase de dépôt des candidatures

La phase de dépôt des candidatures sera ouverte à compter de la date d'ouverture du dispositif, fixée au 12 septembre 2023 (les candidatures aux départs anticipés pouvant toutefois être déposées avant cette date dans les conditions précisées Partie 10).

Elle se terminera le 31 mars 2024 à minuit (ou en cas d'atteinte du nombre maximal total de départs prévu dans la Partie 4).

2 8/42 47
NO

5.3. Constitution du dossier de candidature

Les salariés bénéficieront des conseils et de l'aide du cabinet ALIXIO MOBILITE, mandaté par la société, pour construire leur projet et formaliser leur dossier de candidature.

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

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

- Pour un « Projet Salarié immédiat » : copie du contrat de travail ou de la promesse d'embauche;
- Pour un Projet Emploi à terme identifié : identification du projet d'emploi à terme salarié, attestation du salarié selon laquelle il n'est pas titulaire d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail chez un autre employeur à la date du dépôt de sa candidature, et, le cas échéant, les documents relatifs à la formation d'adaptation nécessaire pour accéder à cet emploi (devis, programme...);
- Pour un Projet de formation reconversion professionnelle : documents relatifs à la formation de reconversion (devis, programme, le cas échéant la certification ou le diplôme à l'issue de la formation) et au projet professionnel lié à cette formation ;
- Pour un Projet de création / reprise d'entreprise : justificatifs de l'état d'avancement du projet de création ou de reprise d'entreprise du salarié : dossier du créateur à minima, business plan ou prévisionnel si réalisé
- Pour une candidature au départ en Retraite RCC : la date à laquelle le salarié pourra liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein, et les justificatifs correspondant ;
- Si nécessaire, la validation de la substitution.

En outre, tous les dossiers de projets professionnels à terme devront comprendre une validation dudit projet par le cabinet ALIXIO MOBILITE et, le cas échéant, des formations qu'il implique. Les projets professionnels impliquant une formation dont le coût excède les limites individuelles fixées aux points 7.1.2 et 7.1.3 ci-dessous devront également comporter l'avis de la Commission nationale sociale des sièges.

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

5.4. Modalités de dépôt des candidatures

Le dossier de candidature, une fois signé par le Cabinet ALIXIO MOBILITE, devra être déposé par le salarié sur la boîte e-mail dédiée à cet effet (fr_ddv_RCC_sieges_2023@carrefour.com). Il lui en sera accusé réception.

2

47

9 / 42

YT
ND

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

5.5. Examen et validation des candidatures

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

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

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

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

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

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

2 17 MD YT

5.6. Critères de départage

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

Rang 1 : candidats aux départs anticipés ;

Puis

Rang 2 : candidats aux Projets Salariés immédiats ;

Puis

Rang 3 : candidats au départ en retraite RCC ;

Puis

Rang 4 : candidats aux autres projets professionnels à terme.

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 situation de handicap (RQTH) des candidats au départ puis de la plus grande ancienneté.

PARTIE 6 Modalités de conclusion des conventions individuelles de rupture et droit de rétractation

6.1. Droit de rétractation

Il est rappelé que les salariés, dont la candidature aura été validée, en seront informés par courriel avec accusé de réception.

Afin de s'assurer du plein consentement du salarié, ce dernier disposera, une fois sa candidature validée, d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant la réception de ce courriel.

2

11 / 42
L7

LT
MD

6.2. Convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord

Les salariés, dont la candidature aura été validée, se verront proposer la signature d'une convention individuelle de rupture (la « Convention de rupture »).

Les salariés disposeront d'un délai de 72 heures pour en retourner un exemplaire paraphé, approuvé, daté et signé au RH de proximité par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

La Convention de rupture mentionnera notamment :

- 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 date de Départ effectif de la Société (date à compter de laquelle le salarié cessera son activité au sein de la Société) ;
- les sommes qui seront versées au titre de la rupture du contrat de travail.

Les salariés seront libérés de leur clause de non-concurrence (sous réserve des cadres dirigeants bénéficiant du statut de Directeurs Exécutifs, qui font l'objet d'une gestion directe par la DRH Groupe, pour lesquels la levée de la clause sera conditionnée à l'accord de leur responsable hiérarchique).

6.3. Dates de fin du contrat de travail et de départ effectif

Cas général

La date de Fin du contrat de travail est la date à laquelle le collaborateur cesse d'appartenir juridiquement aux effectifs de la société.

La Date de Départ effectif est la date à laquelle le collaborateur cesse son travail au sein de la Société (dernier jour travaillé). Il est rappelé que les salariés en congé de mobilité sont dispensés d'activité dès le début de ce congé.

Ces dates seront fixées sur la base des principes suivants :

Date de Départ effectif

La Date de Départ effectif interviendra en principe au terme d'un délai correspondant à celui du préavis de démission (courant à compter du dépôt de la candidature).

Ce délai pourra être prolongé ou réduit d'un commun accord entre le collaborateur et le manager.

Date de Fin du contrat de travail

En cas d'adhésion au congé de mobilité, la date de Fin du contrat de travail correspondra au terme de ce congé.

En l'absence d'adhésion au congé de mobilité, la date de Fin du contrat de travail correspondra à la Date de Départ effectif.

Cas particulier des salariés partant en retraite RCC

Le salarié cessera son activité la veille (au soir) de son entrée en retraite. Son contrat de travail cessera à cette même date.

2 11 12 / 42 YF
ND

6.4. Modalités de départ propres aux salariés protégés

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

À cette fin, la Convention de rupture sera signée sous condition suspensive de l'obtention de cette autorisation.

PARTIE 7 Mesures d'accompagnement des mobilités externes

7.1. Mesures spécifiques aux projets professionnels à terme

7.1.1. Congé de mobilité

Il est rappelé que le congé de mobilité, qui a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable, sera réservé aux projets professionnels à terme.

Il permettra aux salariés concernés :

- 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 aux points 7.1.2 ou 7.1.3 ci-dessous) ;
- et de bénéficier de prestations d'accompagnement spécifiques d'ALIXIO MOBILITE, visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.

Son principe repose sur des engagements réciproques entre le salarié et le cabinet d'accompagnement animant la Cellule de mobilité (ALIXIO MOBILITE). En cas d'adhésion au congé de mobilité, une convention tripartite sera signée entre le salarié, la Société et le cabinet d'accompagnement mentionnant ces engagements réciproques.

Le salarié qui adhère au congé de mobilité s'engage à se consacrer à plein temps à l'accompagnement et/ou à la concrétisation de son projet professionnel.

a.) Informations relatives au congé de mobilité et procédure d'adhésion

Le salarié intéressé par ce dispositif pourra recevoir sur demande auprès d'ALIXIO MOBILITE une information complète sur le mécanisme de congé de mobilité.

La proposition d'adhérer au congé de mobilité sera rappelée dans la Convention de rupture.

Le salarié disposera d'un délai maximum de 72 heures à compter de la remise de la Convention de rupture, pour accepter ou refuser le congé de mobilité. Un bulletin d'adhésion sera joint à cet effet à la Convention de rupture. L'absence de retour de ce bulletin dûment rempli au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de mobilité.

2 13 / 42 LT MD

Il est précisé que le délai susvisé est un délai maximum qui n'empêche pas le salarié de se prononcer avant son expiration.

En cas d'acceptation du congé de mobilité, celui-ci prendra effet à la Date de Départ effectif fixée selon les modalités susvisées.

La Convention de rupture accompagnée du bulletin d'adhésion au congé de mobilité seront retournées par le salarié paraphé, signé et daté par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

b.) Accompagnement du salarié durant le congé de mobilité

Tout salarié dont la candidature à la mobilité externe a été validée se verra proposer les services d'ALIXIO MOBILITE 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 la Cellule de mobilité sera égale à celle du congé de mobilité.

c.) Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité pour les salariés porteurs d'un **Projet professionnel à terme** varie en fonction de l'âge, de la situation du salarié et de la nature du projet :

- **9 mois pour les Projets professionnels à terme de formation de reconversion professionnelle ou Projet de création/reprise d'entreprise ;**
- **6 mois pour les Projets d'emploi à terme identifiés.**

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

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

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

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

2 L1 AD YT

d.) 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.

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

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

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

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

En l'état de la législation, l'allocation versée pendant le congé de mobilité 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 pendant toute la durée de son versement (y compris pendant les douze premiers mois).

e.) Statut du salarié pendant le congé de mobilité

Dispense d'activité

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

Restitution du matériel et des documents appartenant à la Société

Le Salarié s'engage à remettre à la Société, au plus tard à la date de Départ effectif de la Société, le matériel appartenant à celle-ci ainsi que tous les documents, quelle qu'en soit la nature, et plus particulièrement mais non limitativement ceux concernant les activités, les produits, les clients ou les membres du personnel de la Société, et à ne pas conserver de copie de ces documents.

Véhicule de fonction

Le Salarié pourra néanmoins conserver son véhicule de fonction pendant la durée du congé de mobilité, et devra le restituer au terme de celui-ci ou avant cette date en cas de rupture anticipée du congé de mobilité, quel qu'en soit le motif. Ce maintien donnera lieu au prélèvement de l'avantage en nature habituel.

Couverture maladie et retraite du régime de Sécurité Sociale

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

Il est par ailleurs rappelé que le congé de mobilité est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse et que s'agissant d'une période assimilée - et non cotisée -, les trimestres correspondants ne sont pas pris en compte pour le dispositif de retraite anticipée « longues carrières ».

2

17 15/42

MT
ND

Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO et retraite supplémentaire

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

Régimes de prévoyance complémentaire, 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. Lorsque les cotisations des salariés actifs sont assises sur le salaire, elles sont, pour les salariés en congé mobilité, assises sur l'allocation de congé de mobilité.

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 payés 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 de leur société d'appartenance.

Le PEG/PERCOL

Les salariés en congé de mobilité continuent également de bénéficier du PEG et du PERCOL 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.

f.) Fin du congé de mobilité

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

Il prendra également fin de façon anticipée dans les cas suivants :

- **En cas de signature, avant le terme du congé de mobilité, d'un CDI ou CDD/CTT 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 (la veille de la prise de poste) ;

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

g.) Périodes de travail pendant le congé de mobilité

Le congé sera suspendu si le salarié effectue une période de travail en dehors de la Société, en cas de CDD ou en cas de CTT d'au moins 1 mois et de moins de 6 mois, dès lors que le terme de celui-ci n'excédera pas celui du congé de mobilité.

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

En cas de signature d'un CDD/CTT d'au moins 1 mois et de moins de 6 mois, il appartiendra au salarié d'informer, dans les meilleurs délais, la Direction des Ressources Humaines et la Cellule Mobilité ALIXIO MOBILITE, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Il est précisé que l'allocation de congé de mobilité cesse d'être versée pendant la période de suspension.

h.) Engagements réciproques pendant le congé de mobilité

En cas d'adhésion au congé de mobilité, une convention tripartite sera conclue entre la société d'appartenance, ALIXIO MOBILITE et le salarié mentionnant les engagements des parties, définis comme suit :

- Pour ALIXIO MOBILITE :
 - 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 ;

2

17 / 42

ND

UT

- informer l'entreprise de son embauche par une entreprise tierce ou de sa création/reprise d'entreprise ;
- ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité.

7.1.2. Aides à la formation

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

Mise en place d'un budget de formation mutualisé (le « Budget mutualisé »)

Il est mis en place un budget « formation » destiné à permettre, grâce à la mutualisation des sommes qui y seront affectées, le financement de l'ensemble des actions de formation (coûts pédagogiques) pour lesquelles cette enveloppe est expressément prévue aux parties 7.1.2 et 7.1.3 ci-après, et ce au-delà des plafonds individuels fixés pour chaque type de formation.

Ce budget mutualisé sera exclusivement consacré au financement de ces dépassements.

Afin de tenir compte du fait que le présent accord concerne plusieurs entités du groupe CARREFOUR, ce budget sera fixé à 4 millions €.

Conditions communes à toutes les formations

- le projet complet devra avoir été validé par ALIXIO MOBILITE (en concertation avec la Direction des Ressources humaines) ;
- la formation devra être dispensée par un organisme dûment référencé par le Groupe CARREFOUR ;
- le financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée et les sommes requises seront directement versées à l'organisme de formation.

Formation d'adaptation

Sont ainsi visées les formations de courte durée, ayant pour objet de permettre une adaptation rapide du salarié à son futur poste.

Pourront en bénéficier les salariés porteurs d'un Projet Emploi à terme identifié.

Les frais pédagogiques seront pris en charge dans la limite de **4.000 € HT**. Ne seront pas pris en charge les frais d'achat de matériels ou de logiciels exposés par le salarié pour suivre sa formation.

À titre exceptionnel, ce plafond pourra être dépassé dans la limite du Budget mutualisé (sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale Sociale des Sièges).

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

2 18/42
 2 17 NO

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

Formation de reconversion

Cette formation doit permettre au salarié de se reconvertir vers un nouveau métier ou d'évoluer professionnellement en obtenant un diplôme d'Etat ou une certification professionnelle (ou une formation d'une durée minimale de 150 heures). Elle ne pourra bénéficier qu'aux salariés ayant un projet professionnel à terme.

Les frais pédagogiques seront pris en charge dans la limite de **15.000 € HT**. Ne seront pas pris en charge les frais d'achat de matériels ou de logiciels exposés par le salarié pour suivre sa formation.

À titre exceptionnel, ce plafond pourra être dépassé dans la limite du Budget mutualisé (sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale Sociale des Sièges).

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.

Il est par ailleurs précisé que :

- Le salarié en congé de mobilité continuera de percevoir, pendant sa formation, 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.

7.1.3. Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Les salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise bénéficieront de l'appui spécifique défini ci-après.

a.) Bénéficiaires

Pour bénéficier des aides prévues ci-après, la création ou la reprise d'entreprise devra être effectivement concrétisée au plus tard avant la fin du congé de mobilité (ou avant la fin de la durée théorique du préavis de démission pour les salariés n'adhérant pas au congé de mobilité¹).

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.

¹ Cette durée théorique sera appréciée en retenant comme point de départ la date d'expiration du délai de réflexion de 72 heures dont les salariés disposent pour décider d'adhérer ou non au congé de mobilité.

2

19 / 42
27

ND
47

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

- soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille avec au moins 35 % à titre personnel (dans l'hypothèse d'une création ou d'une reprise d'entreprise par deux salariés Carrefour, la condition de 50% sera appréciée en additionnant la participation au capital des deux salariés (et celle des membres de leur famille), il en sera de même pour l'appréciation de la condition de 35% de participation à titre personnel) ;
- soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, que ce soit seul ou en famille avec au moins 25 % à titre personnel, sous réserve qu'un autre associé ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital.

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

Le salarié dont le projet de création ou de reprise a été validé par ALIXIO MOBILITE percevra une indemnité de 15.000 € brut versée en 2 parts égales :

- la 1^{ère} moitié à l'occasion de la création ou de la reprise de l'entreprise. Le salarié devra en faire la demande et produire les justificatifs requis.

A cet effet, il devra fournir :

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

A cet effet, il devra fournir :

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

4T
20 / 42
2 4 10

- Pour les auto-entrepreneurs : la copie des déclarations mensuelles ou trimestrielles faites auprès des URSSAF ou du centre de paiement du RSI (Régime social des indépendants).

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 5.000 € 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 à l'article 7.3.1 ci-dessous.

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

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

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

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

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

L'entreprise créée ou reprise par un salarié peut bénéficier d'un prêt à taux zéro d'un montant maximum de 20.000 €.

Ce montant est porté à 40.000 € :

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

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

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

e.) Aides financières 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 la RCC 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 la RCC bénéficieront du versement d'une subvention de 5.000 € HT.

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

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

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise dont le projet professionnel impliquera le suivi d'actions de formation en lien avec leur future activité 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 avoir été validée par ALIXIO MOBILITE qui vérifiera à cette fin que la formation est cohérente avec le Projet de création ou de reprise d'entreprise.

Formation d'adaptation « créateur »

Les frais de formation d'adaptation suivants seront pris en charge :

- frais pédagogiques dans la limite de 4.000 € HT. À titre exceptionnel, ce plafond pourra être dépassé dans la limite du Budget mutualisé (sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale Sociale des Sièges). 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.

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 seront 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 diplômante ou certifiante « créateur »

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

22 / 42
2
ND

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

- frais pédagogiques dans la limite de **15.000 € HT**. À titre exceptionnel, ce plafond pourra être dépassé dans la limite du Budget mutualisé (sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale Sociale des Sièges). 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.

Le financement sera accordé sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés par le Groupe CARREFOUR et les sommes requises seront 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 et à la formation de reconversion ne sont pas cumulables entre elles.

Elles ne sont pas non plus cumulables avec les mesures de formations accordées aux autres salariés volontaires à la Mobilité externe.

Les salariés peuvent, pour compléter les plafonds ci-dessus, mobiliser les droits acquis au titre du DIF tels que mentionnés sur leur CPF.

7.2. Mesures spécifiques aux projets salariés immédiats

7.2.1. Indemnité incitative au Projet salarié immédiat

Une indemnité de départ spécifique sera versée aux salariés partant dans le cadre d'un **Projet salarié immédiat**.

Le montant brut de cette indemnité sera égal à 3 mois de Salaire plein tarif.

Cette indemnité sera versée au salarié à la date de Fin du contrat de travail, avec son solde de tout compte.

7.2.2. Accompagnement par la cellule de mobilité

En cas de rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur, les salariés pourront bénéficier de l'accompagnement par la cellule de mobilité pendant une durée maximale de 6 mois.

7.2.3. Indemnité différentielle de rémunération

Les salariés partant dans le cadre d'un Projet salarié immédiat pourront bénéficier de l'indemnité différentielle de rémunération prévue à l'article 7.3.1.

7.3. Mesures communes aux projets professionnels à terme hors création/reprise d'entreprise

7.3.1. 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. Cette Indemnité Différentielle de Rémunération concernera le premier contrat de travail suivant la rupture de son contrat de travail avec le Groupe Carrefour.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- avoir adhéré au congé de mobilité ou être en Projet Professionnel Immédiat ;
- se repositionner sur un nouvel emploi salarié dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date de Fin de son contrat de travail (sur un CDI ou sur un CDD ou un CTT d'au moins 6 mois) ;
- percevoir au titre de son nouvel emploi, un Salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur au sein du Groupe CARREFOUR.

L'Indemnité Différentielle de Rémunération sera égale au différentiel existant entre le dernier Salaire brut de base (pour un mois plein) et le Salaire brut de base du nouvel emploi (à durée de travail équivalente).

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

Son montant sera plafonné à :

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

Cette indemnité forfaitaire sera versée **trimestriellement** sur présentation des bulletins de paie mensuels délivrés sur la période correspondante (le différentiel étant calculé sur la moyenne des salaires bruts de base perçus sur cette période). Toutefois, si la dernière période d'activité est inférieure à 3 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés, dans la limite totale susvisée de **24** mois.

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

Chaque versement devra être demandé par mail accompagné des justificatifs correspondants, adressé à la cellule admin paie à l'adresse mail cellule_admin_rcc@carrefour.com.

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

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

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

7.3.2. *Prise en charge des frais d'entretien d'embauche*

Dans la limite des 6 mois suivants son adhésion au congé de mobilité, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour pour se rendre à des entretiens de recrutement en France métropolitaine (Corse incluse) préalablement validés par ALIXIO MOBILITE.

Le Groupe Carrefour prendra également en charge un seul billet aller/retour conformément à la procédure frais professionnels applicable au sein du Groupe Carrefour, dans le cadre d'un entretien de recrutement hors de France métropolitaine préalablement validé par ALIXIO MOBILITE, à condition que le remboursement de ce billet ne soit pas pris en charge par la société qui recrute et qui rencontre le collaborateur dans le cadre de cet entretien. Dans ce cadre, le collaborateur devra fournir une attestation de non prise en charge de ces frais par la société qui recrute.

En cas d'embauche à l'étranger suite à cet entretien, Carrefour prendra en charge un billet aller-retour pour le salarié et son conjoint, conformément à la procédure frais professionnels visée ci-dessus, pour faciliter la recherche d'un nouveau logement. Pour en bénéficier, le salarié devra avoir obtenu un nouveau contrat de travail dans le territoire hors de France métropolitaine concerné et le logement recherché devra être à proximité de ce nouvel emploi. La prise en charge financière s'effectuera à l'issue de la période d'essai sous réserve que celle-ci soit validée.

7.4. **Mesures communes à tous les projets de mobilité externe**

7.4.1. *Indemnités de rupture*

Les salariés dont le contrat de travail aura été rompu dans le cadre de la RCC 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 (a.) ;
- une indemnité supplémentaire (b.) ;
- une indemnité complémentaire (c.).

À ces indemnités pourront s'ajouter, sous réserve d'en respecter les conditions, l'indemnité incitative au projet salarié immédiat (7.2.1).

a.) **Indemnité de base**

Quelle que soit la société d'appartenance du salarié, le montant de cette indemnité correspond au montant de l'indemnité de licenciement prévue soit par la Convention Collective d'entreprise de la société Carrefour Hypermarchés (Annexe 4) , soit par les dispositions légales ou de branche, le montant le plus favorable pour le salarié étant retenu.

b.) **Indemnité supplémentaire**

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

2

25 / 42
L

ND

YT

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

c.) Indemnité complémentaire

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

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

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

Les indemnités visées au a), b) et c) seront versées au salarié à la date de 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 de Fin du contrat de travail ou à la veille de la date d'entrée en congé de mobilité pour les salariés y adhérant.

Les indemnités visées au a), b) et c) ainsi que, le cas échéant, l'indemnité incitative au projet salarié immédiat prévue au 7.2.1 ci-dessus seront considérées comme « acquises » dès que le salarié aura signé sa Convention de rupture. 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.

7.4.2. Les aides à la mobilité géographique 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 quotidien².
- et qu'il change de domicile, c'est-à-dire qu'il déménage effectivement, dans les 12 mois suivants la signature de la Convention de rupture.

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

Handwritten marks: "4T", "2", "17", "NO" in the bottom right corner.

a.) Prise en charge des frais de déménagement (en France métropolitaine & Corse)

Les frais de déménagement seront pris en charge par la Société sur la base de trois devis d'entreprises spécialisées référencées par le Groupe. Le choix définitif sera effectué par la Société qui acquittera directement la facture auprès du prestataire, le salarié restant responsable de l'organisation et de la préparation de son déménagement.

Si le déménagement s'effectue sur 2 jours consécutifs, la société prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille dans la limite d'une nuit, conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe Carrefour.

b.) Indemnité d'installation dite « prime de rideau »

Le salarié bénéficiera, dans les 3 mois suivant son installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois et demi de salaire brut de base au moins égale à **3.500 € brut**.

c.) L'aide à l'emploi du conjoint

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

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 ALIXIO MOBILITE, et réalisée par la Cellule mobilité, ou par un autre prestataire 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).

PARTIE 8 Départ en retraite dans le cadre de la RCC

Ce dispositif permet aux salariés en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein **au plus tard le 1er avril 2024** de prendre leur retraite en bénéficiant d'une indemnité de départ plus avantageuse que celle dont ils auraient bénéficié dans le cadre d'un départ en retraite « classique » (cf. 8.4 ci-après).

Les salariés partant dans ce cadre bénéficieront des mesures ci-après, à l'exclusion de toute autre.

8.1. Salariés bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent se porter candidat au départ en retraite dans le cadre de la RCC, les salariés remplissant les conditions suivantes :

- répondre aux critères généraux d'éligibilité définis dans la Partie 3 ci-dessus ;
- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein³ au plus tard le 1^{er} avril 2024.

Cette date limite de liquidation de la pension de retraite de la Sécurité sociale à taux plein pourra toutefois être différée lorsque l'utilisation des droits détenus sur le CET et/ou des congés payés avant la liquidation de la pension de retraite permettra au salarié de faire le « pont » entre la date à laquelle il cessera d'exercer son activité (au plus tard le 31 mars 2024) et la date de liquidation de sa pension de retraite à taux plein. Cette période d'utilisation des congés payés et des éventuels droits détenus sur le CET sera globalement limitée à 6 mois. 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.

8.2. Information sur les droits à retraite par ALIXIO MOBILITE

Les salariés souhaitant se porter candidats au départ en retraite dans le cadre de la RCC bénéficieront d'entretiens individuels avec la Cellule de mobilité ALIXIO MOBILITE en vue de déterminer la date de départ en retraite à taux plein.

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

Ce bilan permettra de déterminer :

- la date à laquelle ils pourront bénéficier de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein ;
- le cas échéant, le nombre de trimestres pouvant être rachetés par le salarié.

Ces informations seront remises aux salariés dans un document récapitulatif à joindre à leur dossier de candidature. Ces entretiens individuels et ces bilans pourront être réalisés, en toute confidentialité, dès l'ouverture de la Cellule d'accompagnement.

³ 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).

2 28 / 42
UT
ND

8.3. Dépôt, examen et validation des candidatures

- Dépôt des candidatures

Les salariés souhaitant partir en retraite dans le cadre de la RCC devront déposer leur dossier de candidature selon les modalités décrites ci-dessus.

- Examen et validation des candidatures

Les candidatures seront examinées et validées selon les modalités décrites aux points 5.5. et 5.6 ci-dessus, étant rappelé qu'en cas de validation définitive de leur candidature les salariés se verront proposer la signature d'une Convention de rupture (cf. art. 6.2 ci-dessus).

Les salariés disposeront alors d'un délai de 72 heures pour en retourner un exemplaire approuvé et signé au service des Ressources Humaines.

8.4. Aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse

Les salariés qui pourraient bénéficier d'un départ à la retraite dans le cadre de la RCC grâce à un rachat de trimestres bénéficieront d'une prise en charge financière de l'entreprise dans les conditions suivantes :

- Le salarié doit remplir les conditions requises par les dispositions légales applicables pour effectuer un tel rachat ;
- Ce rachat doit lui permettre de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1^{er} avril 2024 pour un départ en retraite dans le cadre de la RCC, ou à une date ultérieure s'il peut faire le pont grâce à l'utilisation des droits détenus sur son CET et/ou ses congés payés dans les conditions prévues ci-dessus ;
- Le salarié doit effectivement partir à la retraite dans le cadre de la RCC.

Cette prise en charge sera égale à 100% du coût total du versement effectué par le salarié auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), dans la limite du nombre de trimestres strictement nécessaire, et plafonné à 8 trimestres au maximum.

Elle sera versée sur présentation des justificatifs attestant de son 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." Cette prise en charge viendra augmenter, à due concurrence, l'indemnité de départ RCC retraite versée au salarié.

8.5. Date de départ

En cas de validation de la candidature, l'entrée en retraite aura lieu :

- au terme d'un délai correspondant à celui du préavis de démission (courant à compter du dépôt de la candidature), Ce délai pourra être prolongé ou réduit d'un commun accord entre le collaborateur et le manager,

2

29 / 42

NT
ND.

Et,

- au plus tôt à compter du 1^{er} octobre 2023 et, au plus tard, à compter du 1^{er} avril 2024 (cette date limite du 1^{er} avril 2024 étant toutefois reportée si la durée du préavis de démission se termine au-delà de cette date et/ou si le collaborateur utilise ses droits CET ou congés payés dans les conditions prévues ci-dessus ; ce report total ne pouvant excéder 9 mois).

En tout état de cause, la date d'entrée en retraite devra nécessairement intervenir le 1^{er} jour d'un mois civil (afin de coïncider avec la date d'entrée en jouissance des pensions de retraite) et ne pourra être antérieure à la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de ses droits à retraite de la sécurité sociale à taux plein.

Le contrat de travail cessera la veille du jour de l'entrée en retraite.

8.6. Indemnité de départ RCC retraite

En cas de départ volontaire dans le cadre du Départ à la retraite RCC, les salariés bénéficieront d'une indemnité de RCC dont le montant brut sera calculé comme suit :

Montant de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective de leur société d'appartenance (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord)

+

6 mois de salaire brut (Salaire plein tarif)

Cette indemnité sera versée avec son solde de tout compte.

PARTIE 9 Accompagnement par la cellule de mobilité

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.

Cette cellule sera composée de membres de la Direction Ressources Humaines et de consultations d'ALIXIO MOBILITE, cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel.

2

30 / 42

47
4 ND

9.1. Rôle de la cellule de mobilité

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 un portefeuille d'offres / opportunités d'emplois externes ;
- accompagner les projets professionnels des salariés ;
- accompagner dans leurs démarches les salariés souhaitant se porter candidats au départ en retraite dans le cadre de la RCC ;
- Les salariés souhaitant se porter candidats au départ en retraite dans le cadre de la RCC bénéficieront d'entretiens individuels avec la Cellule de mobilité ALIXIO MOBILITE en vue de déterminer leur date de départ en retraite à taux plein.

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

- accueil/écoute/information et conseil ;
- élaboration et validation du projet professionnel ;
- recherche et positionnement sur les postes disponibles ;
- accès aux opportunités et positionnement sur les offres ;
- accompagnement vers la nouvelle fonction jusqu'à l'intégration.

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

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

Si le salarié en situation de handicap ne peut pas se déplacer, le conseiller de la Cellule de mobilité le recevra en distanciel.

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.

9.2. 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).

2

4

31 / 42

47
ND

9.3. Moyens et localisation de la Cellule de mobilité

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

Les salariés seront ensuite reçus par ces conseillers au sein de leur site habituel de travail ou en visioconférence, 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.

9.4. Interventions de la Cellule de mobilité 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 ;

2

32 / 42

45
ND

- déterminer ses attentes en matière de mobilité ;

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

Ces deux premières étapes permettent de :

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

d.) Recherche et positionnement sur les postes disponibles

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

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

e.) Accès aux opportunités et positionnement sur les offres

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

Chaque salarié devra être 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.) 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 Sociale des Sièges, par période de 3 mois, renouvelable autant que de besoin.

2

L7

33 / 42

4H
ND

PARTIE 10 Départs anticipés

A la demande des organisations syndicales signataires, il est convenu que la date d'ouverture du dispositif de départ anticipé et de la cellule de mobilité est fixée au 17 juillet 2023.

Les Parties ont ainsi souhaité permettre aux salariés éligibles au départ dans le cadre de la RCC et ayant trouvé un emploi en CDI en dehors du Groupe Carrefour avant la date d'ouverture du dispositif (12 septembre 2023), de pouvoir saisir cette opportunité dans les meilleurs délais tout en conservant le bénéfice des mesures du présent accord.

À cette fin, il a été convenu, sous réserve de l'avis favorable des CSE des sociétés concernées⁴, de mettre en œuvre le dispositif de départ anticipé suivant.

Bénéficiaires :

Salariés éligibles au départ dans le cadre de la RCC (cf. Partie 3 ci-dessus) justifiant d'une offre d'embauche en CDI en dehors du Groupe CARREFOUR.

Demande de départ anticipé :

Le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif devra déposer sa demande par email adressée à la boîte ouverte à cet effet (un dossier type de demande lui sera remis par ALIXIO MOBILITE), en y joignant les pièces justifiant sa promesse d'embauche en CDI.

Il sera répondu à sa demande dans un délai maximum de quinze jours calendaires.

La date de Départ effectif interviendra en principe au terme d'un délai correspondant à celui du préavis de démission (courant à compter du dépôt de la candidature), sauf accord contraire entre le manager et le collaborateur.

Si la date de Départ effectif intervient avant le 12 septembre 2023, le contrat de travail du salarié sera suspendu sans maintien de sa rémunération (le salarié étant rémunéré par son nouvel employeur) jusqu'à ce que son contrat de travail puisse être rompu dans le cadre de la RCC (à compter du 12 septembre 2023).

Sous réserve de la décision de validation de la RCC par l'administration, le salarié dont la candidature aura été acceptée se verra proposer la signature d'une Convention de Rupture à compter de la date d'ouverture du dispositif, soit le 12 septembre 2023. Il bénéficiera alors, sur la paie du mois considéré ou celle du mois suivant selon le calendrier de paie de la société concernée, de l'ensemble des mesures applicables aux salariés porteurs d'un Projet Salarié immédiat.

PARTIE 11 PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS LIES AU PROJET

L'accord de méthode du 15 juin 2023 a prévu une démarche d'évaluation des risques professionnels liés au Projet qui doit être déployée progressivement depuis son annonce jusqu'à la finalisation de la mise en place des nouvelles organisations.

⁴ A savoir des CSE consultés en application de l'accord de méthode du 15 juin 2023

Les conséquences du projet sur la santé et la sécurité des salariés ont par ailleurs été détaillées dans le document d'information remis aux CSE en vue de leur consultation, avec une étude de la charge de travail. Les risques identifiés seront intégrés aux Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (« DUERP »), après consultation préalable des CSE conformément aux articles L. 4121-3, 1° et R. 4121-2 du Code du Travail.

Ce document décrit également les actions projetées pour prévenir les risques ainsi identifiés, qui font actuellement l'objet d'une concertation avec les CSE et leurs CSSCT.

Compte-tenu de leur finalité, les actions suivantes ont d'ores et déjà été mises en œuvre :

2

L1
35 / 42

MD. 47

**Moyens de prévention mis en place à compter de l'annonce du Projet
et pendant toute la durée de la mise en place des nouvelles organisations**

<p>Dispositifs de soutien et d'accompagnement animés par le cabinet Stimulus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans le cadre de la hotline permanente déjà existante, activation d'un n° dédié au projet. Accessible 24/7 ▪ Après un 1er contact via le n° dédié, orientation possible vers deux dispositifs de soutien : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Consultations assurées par des psychologues en présentiel, soit dans le cadre des permanences organisées sur les principaux sites (Massy/ Evry / Mondeville) soit en consultation libérale dans le réseau Stimulus (1887 psychologues en France) ✓ Prestation d'assistance sociale en distanciel <p>Durée/format des permanences sur site adaptables dans la durée selon l'évolution du niveau de fréquentation</p>
<p>Dispositifs d'alerte en cas de situation difficile identifiée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffusion générale (affichage et intranet) d'une fiche d'alerte rappelant les coordonnées du dispositif Stimulus et les interlocuteurs internes disponibles (managers, RH, IRP, réseau de préventeurs, Direction Santé) ▪ Création et diffusion d'un « Pas à Pas » établi par le Direction Santé à destination des interlocuteurs internes pour les guider en cas de sollicitation ▪ Activation d'un réseau ad hoc de préventeurs supervisé par la Direction Santé
<p>Entretiens individuels RH à la demande ou sur proposition des équipes RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possibilité pour les salariés concernés par le Projet de solliciter des entretiens sur leur situation auprès de leurs managers ou de leurs interlocuteurs RH <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organisé dans les 15 jours ouvrés de la demande – sous réserve des contraintes d'activité le cas échéant ✓ En cas de demande auprès d'un manager, présence systématique d'un membre de l'équipe RH

PARTIE 12 Modalités d'information des CSE / CSEC / CSEE et de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord

12.1. Modalités d'information des CSE / CSEC / CSEE

Les membres des CSE / CSEC ou CSEE concernés ont été informés de l'ouverture des négociations lors de la réunion plénière de lancement prévue par l'accord de méthode du 15 juin 2023, puis lors de la première réunion d'information organisée en application de cet accord, en vue de leur consultation sur le projet de nouvelle organisation des sièges.

12.2. Suivi par la Commission Nationale Sociale des Sièges

L'accord de méthode en date du 15 juin 2023 a confié à la Commission Nationale Sociale des Sièges une mission de suivi de la mise en œuvre du dispositif de RCC, selon des modalités définies par la Partie 4 dudit accord, auquel il est en conséquence renvoyé.

12.3. Suivi par les CSE / CSEC / CSEE

Le suivi prévu par l'article L. 1237-19-7 du Code du travail sera assuré par les CSE (CSE/CSEC ou CSEE) qui auront été consultés sur le Projet en application de l'accord de méthode du 15 juin 2023.

Conformément à ce texte, la mise en œuvre de l'accord de RCC fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée de ces instances, dont les avis, rendus selon les règles de majorité habituelles, seront transmis à l'autorité administrative.

Ce point figurera à l'ordre du jour de leurs réunions ordinaires pendant la phase de dépôt des candidatures. Une dernière réunion se tiendra à la clôture du dispositif afin de faire un bilan de son application.

Ces CSE recevront, pour leur périmètre, les mêmes informations que celles remises à la Commission Nationale Sociale des Sièges (notamment les comptes rendus de suivi de la Cellule de mobilité).

PARTIE 13 Stipulations finales

13.1. Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prendra effet le lendemain de sa validation par l'autorité administrative, et prendra fin le 30 avril 2024.

Aucune convention individuelle visant à formaliser une rupture sur le fondement du présent accord ne pourra en conséquence être signée au-delà de cette date.

Les mesures d'accompagnement mises en œuvre en application du présent accord (tel que le congé de mobilité) continueront de s'appliquer pour la durée prévue pour chacune d'entre elles.

Les mesures visées par le présent accord ont été élaborées au vu de la législation applicable à la date de sa conclusion et sous réserve des aménagements qui seraient rendus nécessaires par une évolution de ladite législation.

13.2. Révision

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 et sous réserve de la validation de l'avenant de révision par la DIRECCTE.

13.3. Publicité et dépôt de l'accord

À l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera :

- notifié aux organisations syndicales représentatives ;
- transmis à l'autorité administrative, dès le lendemain de sa conclusion, aux fins de validation.

Après qu'il aura été validé par l'autorité administrative, le présent accord :

- fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme de « téléprocédure » du Ministère du Travail (« TéléAccords ») ;
- 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 12 juillet 2023, en 8 exemplaires originaux.

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

Monsieur Jérôme NANTY



Pour les organisations syndicales :

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

Monsieur Luc TROILLER



**Pour le 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.)**

Madame Nathalie DENIS



Annexes :

- Annexe 1 : Glossaire
- Annexe 2 : Tableau récapitulatif des aides attribuables en cas de départ dans le cadre de la RCC
- Annexe 3 : Liste des groupes d'emplois ouverts aux départs, de leur composition et des plafonds
- Annexe 4 : Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement prévue par la Convention Collective d'entreprise de la société Carrefour Hypermarchés
- Annexe 5 : Accord de groupe sur la GEPP – Accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023
- Annexe 6 : Modèles de convention individuelle de rupture de contrat

ANNEXE 1 - GLOSSAIRE

Congé de mobilité

Dispositif ayant pour objet de favoriser le retour à un emploi stable et qui permet au salarié partant dans le cadre de la Mobilité externe :

- *d'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;*
- *de bénéficier d'actions de formation (prises en charge dans les conditions visées au 5.3 ci-dessous) ;*
- *d'effectuer des périodes de travail sous contrat court ;*
- *et de bénéficier de prestations d'accompagnement spécifiques d'ALIXIO MOBILITE, visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.*

Conjoint

Peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

Date de 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.

Départ en retraite RCC

Dispositif visé à la Partie 8 du présent accord permettant aux salariés en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein de prendre leur retraite dans le cadre de la RCC en bénéficiant d'une indemnité de départ spécifique (dite « Indemnité de départ RCC retraite »).

Mobilité externe

Dispositif permettant aux salariés de partir dans le cadre de la RCC en vue de réaliser un projet professionnel immédiat ou à terme.

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 inclut le forfait pause mais 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 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.

2 41/42
L1 47 MP

Salaire plein tarif

Rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois civils ayant précédé la signature de la convention de rupture d'un commun accord, hors éléments exceptionnels. La rémunération brute s'entend de la rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

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

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

Salarié handicapé (RQTH) ou Salarié 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).

95