

**ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES  
AYANT LE STATUT EMPLOYES-OUVRIERS**

Entre

**Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES SAS, CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES (CMI), CARREFOUR IMPORT, CENTRE DE FORMATION ET DE COMPETENCES, CARREFOUR MANAGEMENT et CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL, représentées par Madame Agnès BEKOURIAN, Directrice des Relations Sociales**

D'une part,

Et

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

**LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)**

**Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité**

**LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (CGT)**

**Représentée par Madame Claudette MONTOYA Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilitée**

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A /F.O)**

**Représentée par Madame Jacqueline POITOU, Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilitée**

**LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR (SNEC CFE/CGC AGRO)**

**Représenté par Monsieur Frédéric BARRAULT Délégué National Adjoint Hypermarchés, dûment habilité**

D'autre part,

AB PJ  
1  
B

## Préambule

Depuis plusieurs années, la loi recule l'âge auquel les salariés peuvent disposer d'une retraite à taux plein ; d'autres réformes sont soit déjà actées, soit encore à venir et conduisent d'ores et déjà à une évolution de l'âge de départ à la retraite de 62 à 63 ans. L'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 illustre cette évolution importante. Dans un tel contexte, l'anticipation et la préparation de sa fin d'activité deviennent de plus en plus complexes pour les salariés.

Dans le même temps, la loi offre la possibilité aux salariés de continuer leur activité professionnelle au-delà de l'âge auquel ils pourraient prétendre à une retraite à taux plein, permettant ainsi aux salariés d'arbitrer entre retraite et amélioration de leur pension de retraite.

Les partenaires sociaux, entreprises et organisations syndicales, doivent tenir compte de ces évolutions.

D'une part, il convient d'accompagner la fin de carrière des salariés qui doivent travailler plus longtemps qu'auparavant. Sur ce point, des engagements ont déjà été pris, notamment dans le cadre de l'accord du 28 octobre 2013 sur le contrat de génération.

D'autre part, tout comme la loi y invite, les salariés doivent pouvoir gérer leur fin de carrière en fonction de leurs aspirations individuelles, certains souhaitant être le plus tôt possible sans aucune activité professionnelle, d'autres préférant cesser progressivement leur activité, d'autres encore préférant travailler jusqu'à l'âge prévu par la loi pour disposer d'une retraite à taux plein et même au-delà, afin de disposer de plus d'argent et d'une pension améliorée.

Consciente de ces différents enjeux, la Direction de Carrefour s'est engagée dans une réflexion approfondie pour proposer à la négociation un projet qui permette aux employés, d'une part de préparer plus sereinement leur fin de carrière, et d'autre part de leur donner la possibilité de faire des choix en fonction de leur situation individuelle.

Ce projet a été proposé et discuté lors de plusieurs réunions de négociation.

Au terme de leur négociation, la Direction et les partenaires sociaux sont parvenus au présent accord qui s'applique aux **seuls salariés de la catégorie Employés-Ouvriers** (dénommés dans l'accord « employés »), les Cadres et les Agents de Maîtrise étant régis par d'autres dispositifs conventionnels.

Cet accord s'inscrit dans le droit fil des précédentes négociations, dont certains acquis sont repris, améliorés et pérennisés.

Cet accord leur donne aussi un sens nouveau en construisant des liens entre différentes mesures existantes, et ce afin de satisfaire les objectifs recherchés :

- D'une part, d'offrir aux employés la possibilité de gérer leur fin de carrière selon leurs propres aspirations et selon leurs propres arbitrages entre temps et argent.
- D'autre part, de pérenniser certaines stipulations des accords relatifs aux dispositifs d'aménagement de fin de carrière et de transition entre l'activité et la retraite.

Gestion à la carte de la transition vers la retraite et pérennisation des dispositifs sont les maîtres mots de l'accord trouvé.

Cet accord emporte révision de certaines stipulations de la Convention collective Carrefour et des accords collectifs suivants : accord du 9 mars 2012, accord du 25 mars 2013, accord du 28 octobre 2013 relatif au contrat de génération, complété par accord du 23 février 2015 et accord du 24 novembre 2014 relatif au compte-épargne temps.

Conformément à l'article L. 2261-8 du Code du travail, l'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

## **Article 1<sup>er</sup> – Disposer de plus de temps libre**

Les employés peuvent souhaiter disposer de temps libre avant de bénéficier d'une pension de retraite.

Plusieurs mesures, qui peuvent être utilisées isolément ou de façon combinée, sont prévues pour satisfaire cet objectif :

### **1.1 Le compte épargne temps**

Le compte épargne temps est régi par les dispositions de l'accord du 24 novembre 2014.

Il permet aux employés d'épargner du temps pour en disposer avant la retraite (A.).

Egalement, en une fois et sous des conditions d'ancienneté, il est accordé aux employés une allocation exceptionnelle de « Temps Epargne Retraite » pouvant être utilisée dans le cadre du départ en retraite (B.).

#### **A. Le temps épargné**

Conformément à l'article 2 de l'accord du 24 novembre 2014 sur le Compte Epargne temps, les employés peuvent alimenter leur Compte Epargne Temps par différents droits s'exprimant en temps.

Ils peuvent profiter de ce temps épargné avant leur départ en retraite pour anticiper leur cessation d'activité.

#### **B. L'allocation exceptionnelle de Temps Epargne Retraite**

Une allocation exceptionnelle de Temps Epargne Retraite est attribuée aux employés remplissant les conditions d'ancienneté suivantes au 31/12/2015 et présents aux effectifs dans le périmètre juridique de cet accord à cette même date :

FB  
RJ  
3  
AB

<b>Ancienneté Carrefour au 31/12/2015</b>	<b>Allocation Temps Epargne Retraite</b>
21 à 25 ans	6 jours ouvrés
26 à 27 ans	11 jours ouvrés
28 à 29 ans	17 jours ouvrés
30 à 31 ans	22 jours ouvrés
32 à 33 ans	33 jours ouvrés
34 ans	44 jours ouvrés
35 à 36 ans	58 jours ouvrés
37 ans	66 jours ouvrés
38 ans	77 jours ouvrés
39 ans et plus	88 jours ouvrés

Cette allocation exceptionnelle sera versée en une seule fois dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

Les employés bénéficiaires de cette allocation exceptionnelle en temps placeront les jours versés dans :

- le Compte Epargne Temps (CET) dans une rubrique spécifique intitulée « Temps Epargne Retraite »,
- ou dans le Congé de Fin de Carrière (CFC) s'ils remplissent la condition d'âge prévue par l'accord sur le Compte Epargne Temps du 24 novembre 2014.

Ils pourront librement opter soit pour l'une ou l'autre des solutions, soit les combiner (une partie des jours sur le CET, l'autre partie des jours sur le CFC), étant précisé que le placement de cette allocation exceptionnelle n'entre pas dans le calcul des plafonds du CET et du CFC tels que définis par l'accord sur le Compte Epargne Temps du 24 novembre 2014, lequel est révisé en ce sens par le présent accord.

Cette allocation exceptionnelle est utilisée dans les conditions prévues par le présent accord, et dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux cas de monétisation des jours CET.

### **C. Mesures d'accompagnement complémentaires**

**a) Pour les personnes qui partent effectivement à la retraite au plus tard le 31 décembre 2016, quelle que soit leur ancienneté et qui sont présentes aux effectifs dans le périmètre juridique du présent accord au 31 décembre 2015 :**

L'allocation de départ à la retraite des personnes visées ci-dessus sera calculée selon le barème figurant à l'article 2.1 du présent accord.

Cependant à titre de mesure transitoire, ce montant sera complété par les jours d'allocation exceptionnelle prévus par l'article 1.1.B du présent accord.

Si, lors du solde de tout compte du salarié, ce montant est inférieur au calcul de l'allocation de départ à la retraite tel qu'il existait avant le présent accord, il sera complété à due concurrence sous forme de jours Temps Epargne Retraite, versés dans le CET et monétisables au moment du départ en retraite.

Dans tous les cas, le montant cumulé de l'allocation de départ à la retraite et des jours de Temps Epargne Retraite devra être strictement égal au montant de l'allocation de départ à la retraite tel qu'il existait avant le présent accord.

**b) Pour les personnes ayant au moins 40 ans d'ancienneté au 31/12/2015, présentes aux effectifs dans le périmètre juridique du présent accord à cette date et qui partent effectivement à la retraite au plus tard le 31/12/2018 :**

L'allocation de départ à la retraite des personnes visées ci-dessus sera calculée selon le barème figurant à l'article 2.1 du présent accord.

Cependant à titre de mesure transitoire, ce montant sera complété par les jours d'allocation exceptionnelle prévus par l'article 1.1.B.

Si lors du solde de tout compte du salarié, ce montant est inférieur au calcul de l'allocation de départ à la retraite tel qu'il existait avant le présent accord, il sera complété à due concurrence sous forme de jours Temps Epargne Retraite, versés dans le CET et monétisables au moment du départ en retraite.

Dans tous les cas, le montant cumulé de l'allocation de départ à la retraite et des jours d'allocation exceptionnelle devra être strictement égal au montant de l'allocation de départ à la retraite tel qu'il existait avant le présent accord.

**c) Pour les personnes ayant une ancienneté au moins égale à 35 ans et inférieure à 40 ans au 31/12/2015, présentes aux effectifs dans le périmètre juridique du présent accord à cette date et qui partent effectivement en retraite entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2018 :**

Il leur est attribué une allocation exceptionnelle de jours Temps Epargne Retraite, versés dans le CET et monétisables au moment du départ en retraite.

Cette allocation leur sera versée en une fois lors de l'établissement du solde de tout compte.

Le barème de cette allocation est établi en jours ouvrés comme suit :

<b>Ancienneté Carrefour au 31/12/2015</b>	
<b>35 ans</b>	<b>17 jours</b>
<b>36 ans</b>	<b>17 jours</b>
<b>37 ans</b>	<b>18 jours</b>
<b>38 ans</b>	<b>22 jours</b>
<b>39 ans</b>	<b>26 jours</b>

**d) Pour les personnes ayant une ancienneté d'au moins 25 ans et inférieure à 35 ans 31/12/2015 et présentes aux effectifs dans le périmètre juridique du présent accord à cette date, il leur est attribué une allocation exceptionnelle de jours Temps Epargne Retraite supplémentaires ;**

Cette allocation sera attribuée en 2017 et en 2018, sous condition de présence dans les effectifs au 31 décembre de chacune de ces deux années.

FB  
PJ  
5  
AB

Le barème de cette allocation est établi en jours ouvrés comme suit :

**Ancienneté Carrefour au 31/12/2015**

	2017	2018
25 ans	1 jour	1 jour
26 ans	1 jour	1 jour
27 ans	1 jour	1 jour
28 ans	2 jours	2 jours
29 ans	2 jours	2 jours
30 ans	2 jours	2 jours
31 ans	5 jours	5 jours
32 ans	5 jours	5 jours
33 ans	7 jours	7 jours
34 ans	7 jours	7 jours

## 1.2 Le Congé de Fin de Carrière

L'accord du 24 novembre 2014 organise un congé dit « Congé de Fin de Carrière ».

Il permet aux employés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ en retraite.

Le Congé de Fin de Carrière est alimenté par les employés dans les mêmes conditions que le Compte Epargne Temps, c'est-à-dire par le versement de différents droits s'exprimant en temps, mais aussi par le versement des primes de vacance et de fin d'année.

Ces versements en argent augmentent la durée du Congé de Fin de Carrière.

Les employés qui entendent bénéficier de cette mesure peuvent, au plus tard un mois avant le début effectif de leur congé de fin de carrière, demander au service des Ressources Humaines de transférer leur allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite vers leurs Congés de Fin de Carrière.

Par ailleurs, les jours versés dans le cadre de l'article 1.1.C.d) du présent accord pourront également être transférés sur le Congé de Fin de Carrière.

Ils augmenteront ainsi la durée de leur Congé de Fin de Carrière dont le plafond de 150 jours pourra, dans ce cas précis, être dépassé. L'accord du 24 novembre 2014 sur le Compte Epargne Temps est révisé en ce sens par le présent accord.

Le Titre II « Congé de fin de carrière » de l'accord du 24 novembre 2014 sur le Compte Epargne Temps est complété par un article 6 intitulé : **Situation des salariés pendant les congé de fin de carrière combiné avec d'autres mesures de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrières des salariés de la catégorie Employés-Ouvriers** » et rédigé comme suit :

Les parties conviennent que pour les Employés-Ouvriers qui utilisent un congé de fin de carrière en combinaison avec d'autres mesures prévues à l'article 1 de l'accord

FB  
PJ  
6  
AB

sur l'accompagnement des fins de carrières permettant de disposer de plus de temps libre :

- La durée de congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté.
- La période indemnisée est considérée comme un temps de travail effectif au regard des droits à l'intéressement et à la Participation et à l'acquisition des congés payés.
- Les sommes perçues par le salarié pendant le congé de fin de carrière sont prises en compte dans l'assiette de calcul de la prime de fin d'année, de la prime de vacances et du complément de prime de vacances versés par l'employeur.

### **1.3 L'allocation de départ en retraite transformée en temps : une gestion « à la carte » de la transition vers la retraite.**

Dans le cadre de cet accord, les parties ont entendu intégrer une innovation majeure pour l'aménagement des fins de carrière des employés : ouvrir la possibilité d'utiliser leur droit futur d'allocation de départ à la retraite sous forme de temps libre rémunéré avant leur départ effectif en retraite.

Ainsi dans le délai maximal de deux ans précédant leur départ effectif à la retraite, et après avoir informé la Société de leur date de départ en retraite, les employés peuvent, dans les conditions ci-après, solliciter l'utilisation d'un crédit de jours rémunérés qu'ils pourront prendre avant leur départ en retraite.

Durant l'utilisation de ce crédit de jours, le salarié sera en dispense d'activité et rémunéré.

La rémunération versée au titre de ce crédit de jours viendra en déduction des droits soldés lors du départ de l'entreprise.

### **1.4 Le temps partiel seniors**

L'accord du 28 octobre 2013 sur le contrat de génération, complété par l'accord du 23 février 2015, prévoit la possibilité pour les employés de bénéficier d'un temps partiel senior qui leur permette de cesser progressivement leur activité.

Ce temps partiel senior peut se combiner avec les autres mesures prévues par le présent accord.

Par exemple, un salarié peut opter pour un temps partiel senior, puis pour une dispense d'activité tout en assurant jusqu'à la cessation de son contrat de travail, partiellement ou totalement, une continuité de revenus grâce à l'épargne acquise.

L'accord du 28 octobre 2013 est révisé dans un sens favorable aux employés à deux niveaux :

A/ Aux termes de cet accord, les employés au moins âgés de 54 ans et travaillant à temps complet ou à temps partiel 30 heures qui optent pour la réduction de leur temps de travail effectif perçoivent une prime forfaitaire senior dont le montant est réduit à compter de la 2<sup>ème</sup> année.

FB  
PT  
7  
AB

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la dégressivité de cette prime forfaitaire senior ne sera plus appliquée aux employés bénéficiaires d'un temps partiel senior (issu du contrat de génération) qui entrent dans la période de deux années précédant leur départ à la retraite**

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les deux années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel.

Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

B/ Pour les employés travaillant initialement à temps complet ou à temps partiel 30 heures, et bénéficiant ou souhaitant bénéficier d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions fixées par l'accord sur le contrat de génération, il est créé une option nouvelle : la conversion sous forme de jours de l'équivalent de cette prime forfaitaire senior.

Ces jours sont dénommés « jours forfaitaires senior ».

Dans la limite de deux années précédant son départ à la retraite, le salarié peut opter pour l'utilisation en jours de cette prime forfaitaire senior.

Le barème de conversion en jours est indiqué ci-après.

A l'occasion de cette demande, le collaborateur devra signer un avenant correspondant à la nouvelle base contrat choisie.

Le salarié acquiert ces jours dès qu'il a opté pour cette conversion dans les deux ans précédant son départ en retraite, dans la limite de 47 jours par an, soit 3.9 jours par mois pour un passage de 35 heures à 21 heures ou en cessation d'activité (0 heure) par exemple.

FRS  
PS  
8  
JMS

Pour un salarié 35h (à l'origine) :

Nombre d'heures travaillées (pointées)	Nombre de jours forfaitaires senior par an (base payée 35h)
32h	12,0
28h	23,5
25,6h	34,0
25h	35,0
22,4h	44,0
21h	47,0
0h	47,0

Pour un salarié à temps partiel supérieur ou égal à 30h (à l'origine) :

Gain en jours par heure de réduction du temps de travail = 3.90 jours avec un plafond maximum de 35 jours pour un passage à 21heures ou à 0 heures

## Article 2 – Disposer de l'argent

Les employés peuvent souhaiter disposer uniquement d'argent au moment où ils partent en retraite.

Plusieurs mesures, qui peuvent être utilisées isolément ou de façon combinée, sont prévues pour satisfaire cet objectif :

### 2.1 L'allocation de départ en retraite des salariés de la catégorie Employés-Ouvriers

*Les stipulations du présent article révisent et se substituent intégralement à celles de l'article 7-1 (« Allocation de départ à la retraite des salariés de la catégorie Employés-Ouvriers ») de l'accord du 25 mars 2013 qui révisaient l'article 5 (« Dispositions conventionnelles ») de l'accord du 9 mars 2012, et par conséquent à celles de l'article 10 de l'Annexe I Employés-Ouvriers de la Convention collective d'entreprise Carrefour (« Allocation de départ en retraite »). Seules subsistent donc les stipulations suivantes, codifiées à l'article 10 de l'Annexe I Employés-Ouvriers de la Convention collective d'entreprise Carrefour :*

Le montant brut de l'allocation de départ en retraite ou de mise à la retraite versée à un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à pension de vieillesse ou qui est mis à la retraite dans le respect des dispositions légales en vigueur, est calculé comme suit :

Un mois à partir de dix ans d'ancienneté auquel s'ajoute 1/2 mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans d'ancienneté.

FB PJ<sup>9</sup> AB

Le montant brut de l'allocation est plafonné à six mensualités.

Le versement de l'allocation de départ volontaire en retraite est subordonné à la remise par le salarié de tout élément justifiant de la liquidation effective de sa pension de vieillesse.

*Exemple : un salarié ayant 15 ans d'ancienneté percevra une allocation de départ à la retraite de : 1 mois pour 10 ans + 0.5mois X 5 ans = 3.5 mois*

## **2.2 La monétisation de l'épargne au moment du départ en retraite**

En sus de l'allocation de départ en retraite fixée par le précédent article, les employés ont la possibilité de percevoir de l'argent, fruit de leur épargne en argent au cours de leur vie active (A.) ou fruit de leur épargne en temps transformé en argent au moment de la retraite (B.) ou encore du fait de la transformation en argent de l'allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite et des mesures d'accompagnement(C.).

### **A. La liquidation du PERCO et le bénéfice au moment du départ en retraite des abondements de l'employeur**

L'accord Groupe du 17 juin 2010 prévoit que les employés peuvent ouvrir un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), ce qui leur permet au moment de leur retraite de disposer, à leur choix, soit d'un capital, soit d'une rente viagère, soit encore d'un panachage entre ces deux modes de sortie.

Cet accord prévoit également un abondement de l'employeur. Cet abondement, accumulé au fil du temps, vient augmenter les sommes disponibles au moment du départ à la retraite.

Enfin, les employés peuvent profiter de la possibilité qui leur est offerte par l'accord du 17 juin 2010 de verser sur le PERCO les droits épargnés issus d'un Compte Epargne Temps, ce qui leur permet de bénéficier d'un régime fiscal et social de faveur, au jour de la signature du présent accord, cette épargne étant augmentée de l'abondement de l'employeur.

### **B. La monétisation de l'épargne en temps au moment du départ en retraite**

Le Compte Epargne Temps permet aux employés d'épargner du temps, qu'ils peuvent monétiser au moment de leur départ à la retraite.

Ainsi, l'accord du 24 novembre 2014 sur le Compte Epargne Temps prévoit que les employés peuvent épargner, dans la limite de 30 jours ouvrés :

- les droits restants lors du traitement de fin de période,
- les jours de repos supplémentaires, les jours de congés d'ancienneté, les jours de congés de fractionnement, les jours d'habillage, les congés payés au-delà du congé principal de quatre semaines dans la limite de six jours ouvrables par an.

La monétisation peut être demandée lors du départ en retraite.

FR  
PT  
10  
AB

**C. L'allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite, monétisée en vue ou au moment du départ en retraite**

L'article 1.1.B du présent accord prévoit le versement d'une allocation exceptionnelle de Temps Epargne Retraite sur une ligne spécifique du Compte Epargne Temps. Par ailleurs, l'article 1.1.C.d) du présent prévoit également le versement de jours supplémentaires de CET sous certaines conditions.

Conformément à l'accord du 17 juin 2010, ces allocations en temps peuvent être transformées en argent selon les modalités suivantes :

- alimentation du PERCO dans la limite de 10 jours par an.
- déblocage sous forme monétaire lors du départ en retraite.

La valorisation s'effectue par application du taux de salaire journalier calculé sur la base de la rémunération au jour de l'utilisation sous forme monétaire, appliqué au nombre de jours versés dans le PERCO ou débloqués lors du départ en retraite.

Il est rappelé que la monétisation vers le PERCO, au jour de la signature du présent accord, bénéficie d'un cadre fiscal et social avantageux.

Les employés bénéficient aussi d'un abondement par l'employeur tel que prévu par l'accord du 17 juin 2010 et ses avenants.

**Article 3 – De la pérennisation des dispositifs**

Au bénéfice des employés, les parties au présent accord sont convenues de pérenniser certaines dispositions de l'accord d'entreprise du 28 octobre 2013, complété par l'accord du 23 février 2015, sur le contrat de génération.

Précisément :

**3.1 Passage à temps partiel des employés à temps complet**

Les employés, sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- être âgé de 54 ans minimum,
- être à temps complet ou à temps complet choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 3 ans dans le groupe Carrefour,
- formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle,

peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 32 heures, 28 heures, 25 heures ou 21 heures selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera établi.

FB  
PJ 11  
M

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de la première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 ou de 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine,
- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32 heures, 28 heures, 25 heures ou 21 heures selon le cas, bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre. Elle sera proratisée le premier trimestre et le dernier trimestre de versement en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

La prime forfaitaire senior est établie comme suit :

- 32 heures : prime annuelle de 823 euros bruts,
- 28 heures : prime annuelle de 1.646 euros bruts,
- 25 heures : prime annuelle de 2.466,97 euros bruts,
- 21 heures : prime annuelle de 3.290,99 euros bruts.

A compter de la 2<sup>ème</sup> année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior est établie selon le barème suivant :

- 32 heures : prime annuelle de 543,58 euros bruts,
- 28 heures : prime annuelle de 1087,17 euros bruts,
- 25 heures : prime annuelle de 1629,74 euros bruts,
- 21 heures : prime annuelle de 2 172,31 euros bruts.

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

**Au titre du présent accord sur l'accompagnement de fins de carrière, et dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour les employés entrant dans la période de deux années précédant la liquidation de leur retraite et pouvant le justifier auprès de leur service RH, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité à hauteur des montants ci-dessus précisés.**

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

**Mesure pour l'Accompagnement des fins de Carrière :**

Conformément à l'article 1-4 B du présent accord, dans le cadre de l'accompagnement des fins de carrières et dès lors que le salarié l'aura souhaité dans la limite de 2 ans avant son départ à la retraite, une allocation en jours dite « jours forfaitaires seniors » pourra se substituer à cette prime et compléter son salaire temps plein dans la limite maximale de 47 jours par an pour un passage de 35h à 21h de travail hebdomadaire.

Une dispense totale d'activité peut également être mise en œuvre dans le cadre de cette mesure, conformément à l'article sus visé.

*Voir Barème en jours inséré dans l'article 1-4 B*

**Au titre du présent accord, le nombre de jours forfaitaires seniors est maintenu sans dégressivité durant les deux années précédant le départ en retraite des bénéficiaires de la mesure.**

**3.2 Réduction à 25 ou 21 heures des employés dont l'horaire hebdomadaire contractuel est d'au moins 30 heures**

Les employés, sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- être âgé de 54 ans minimum,
- être à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 3 ans dans le groupe Carrefour,
- formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle,

peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 25 heures ou 21 heures selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera établi.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine,

FB

PJ

13

- le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire dans le cadre de ce dispositif ne peut se faire qu'une fois par an, à la date anniversaire de la première demande et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime est d'un montant annuel de 235,03 euros bruts par heure de réduction. Pour les années suivantes, la prime forfaitaire est d'un montant de 155,64 euros bruts par heure de réduction.

Les collaborateurs âgés de 54 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures dans le cadre des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération conclu en date du 28 octobre 2013, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

**Au titre du présent accord, pour les employés entrant dans la période de deux années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service RH, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité à hauteur du montant de 235,03 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

#### **Mesure pour l'Accompagnement des fins de Carrière :**

Conformément à l'article 1-4 B du présent accord, de la même façon que pour les salariés travaillant à temps complet, et dès lors que le salarié à temps partiel (30 heures) l'aura souhaité dans la limite de 2 ans avant son départ à la retraite, une allocation en jours dite « jours forfaitaires seniors » pourra se substituer à cette prime et compléter son salaire temps partiel dans la limite de 3,9 jours par an et par heure de réduction de son temps de travail hebdomadaire.

Une dispense totale d'activité peut également être mise en oeuvre dans le cadre de cette mesure, conformément à l'article sus visé.

FB  
PT  
M

*Voir Barème en jours inséré dans l'article 1-4 B*

**Au titre du présent accord, le nombre de jours forfaitaires seniors est maintenu sans dégressivité durant les deux années précédant le départ en retraite des bénéficiaires de la mesure.**

#### **Article 4 – Des choix à la carte**

Les employés peuvent arbitrer entre temps et argent, selon leurs préférences au moment de leur départ à la retraite.

Plusieurs options s'offrent à eux. Ils peuvent choisir de commencer à faire un bilan retraite.

##### **4.1 Le bilan orientation retraite**

Dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération du 28 octobre 2013, l'entreprise s'est engagée à mettre en place un dispositif de reconstitution de carrière pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Afin de pérenniser ce dispositif, celui-ci est directement intégré dans le présent accord pour devenir un véritable service à l'égard des employés souhaitant compléter leur information sur leur projet de retraite.

L'entreprise fera appel à une société prestataire de service qui sera sélectionnée pour son expertise technique et sa qualité de service dans le domaine de la retraite. Cette société prendra connaissance du contexte des hypermarchés et du profil des salariés qui la composent.

Sur la base du volontariat, les salariés qui souhaitent adhérer à ce service, transmettront, à la société prestataire de services, après avoir averti la direction de leur établissement :

- un formulaire qui validera leur candidature,
- les informations individuelles permettant de constituer le bilan individuel retraite.

Sur la base des renseignements fournis par le salarié, la société prestataire de service établira un bilan individuel retraite retraçant :

- l'ensemble de la carrière du salarié,
- les périodes non cotisées ou non validées,
- les caisses de cotisation retraite du régime général et du régime complémentaire,
- L'âge et la date de liquidation de départ en retraite à taux plein,
- Une simulation de la pension de retraite à taux plein.

Dans les 12 mois suivant l'adhésion, le salarié pourra bénéficier, à sa demande expresse, de bilans individuels de retraite permettant de simuler des hypothèses de calcul de liquidation de départ en retraite différentes du taux plein.

FB  
PJ  
15  
M

En complément de l'accompagnement par les services Ressources Humaines, le prestataire choisi pour réaliser ces bilans sera également informé et formé à l'utilisation des mesures prévues dans le présent accord afin d'accompagner le salarié qui le souhaite dans les différents choix qui s'offrent à lui dans les 2 ans précédant son départ à la retraite.

#### **4.2 La dispense totale ou partielle d'activité : Organisation des mesures « temps »**

A la demande de l'employé, les services RH établiront la durée en jours ouvrés de la dispense totale ou partielle d'activité correspondant, le cas échéant, à l'épuisement, dans l'ordre suivant, des congés payés, du Compte Epargne Temps, du Congé de fin de Carrière, de l'allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite, le cas échéant des jours supplémentaires CET, des jours forfaitaires seniors, et de l'allocation de départ à la retraite sous la forme d'un crédit en jours.

Une fois connu le nombre de jours ouvrés auquel l'employé a droit en raison de la liquidation en temps de l'ensemble de ses épargnes, il fixera la date à compter de laquelle il sera en dispense d'activité jusqu'à la cessation de son contrat de travail correspondant à l'entrée en jouissance de ses droits à pension :

- Si la durée de la dispense totale ou partielle est inférieure à ses droits, leur solde sera payé avec le solde de tout compte lors de la rupture du contrat de travail.
- Si la durée de la dispense totale ou partielle est supérieure à ses droits, il pourra bénéficier d'un congé sans solde dans la limite d'un mois. Cette période ne sera pas rémunérée et ne produira pas de droits à congés payés.

#### **4.3 La réduction du temps de travail : Organisation des mesures « temps et argent »**

L'employé qui souhaite réduire son temps de travail peut, conformément à l'article 3 du présent accord, réduire son temps travail, tout en percevant aux échéances habituelles de paie en complément de son salaire réduit à due concurrence, un complément de rémunération à hauteur du salaire mensuel avant réduction du temps de travail.

Le différentiel entre le temps travaillé et le temps payé sera alimenté sous forme de jours payés via les compteurs suivants : congés payés, Compte Epargne Temps, Congé de fin de Carrière, allocation exceptionnelle Temps Epargne Retraite, le cas échéant jours supplémentaires CET, jours forfaitaires seniors, et allocation de départ à la retraite sous la forme d'un crédit en jours.

L'employé qui souhaite bénéficier de ce dispositif devra en faire la demande aux services RH et justifier de sa demande de liquidation de pension.

#### **4.4 Le départ en retraite : les mesures « Argent »**

L'employé qui souhaite partir en retraite tout en travaillant jusqu'au dernier jour percevra avec son solde de tout compte ses droits non soldés à date ainsi que son allocation de départ à la retraite.

Il pourra également liquider les différentes épargnes qu'il aura alimentées durant sa période d'activité et notamment :

Compte épargne temps, Congé de fin de carrière, les deux comptes ayant pu être alimentés par l'allocation exceptionnelle en jours 2015, le cas échéant par les jours supplémentaires CET ainsi que le Perco qui aura été abondé.

## **Article 5 – Entrée en vigueur de l'accord et règle de non-cumul**

### **5.1 Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du 31 décembre 2015.

Les salariés ayant informé leur employeur avant le 31 décembre 2015 de leur départ à la retraite, et qui partent effectivement en retraite avant le 31 décembre 2016 bénéficieront de la mesure de compensation prévue par l'article 1.1.C.a).

### **5.2 Règle de non-cumul**

Le calcul de l'allocation de départ en retraite des employés est modifié par le présent accord.

Dans le même temps, il est accordé une allocation exceptionnelle de temps épargne retraite.

En tant que de besoin, il est rappelé qu'en aucune façon, un salarié ne peut bénéficier à la fois de l'allocation exceptionnelle de temps épargne retraite prévue par le présent accord et de l'allocation de départ à la retraite calculée suivant les stipulations de l'article 7-1 de l'accord du 25 mars 2013 (article 10 de l'Annexe 1 de la convention collective dans sa rédaction antérieure au présent accord), avant leur révision par le présent accord.

## **Article 6 – Divers**

Les parties conviennent que le présent accord ne sera pas impacté par une éventuelle modification du régime fiscal et social en vigueur lors de sa conclusion.

## **Article 7 – Suivi de l'accord**

Pour la mise en œuvre de cet accord et durant les 2 premières années d'application, il est créé une commission paritaire de suivi dite commission Accompagnement des Fins de Carrières.

Cette commission se réunira au moins une fois par an. Elle sera composée de 4 représentants par organisation syndicale représentative et de représentants de la Direction.

## **Article 8 – Communication**

Afin de répondre aux engagements pris dans cet accord, la Direction et les partenaires sociaux conviennent de mettre en place des actions de communication visant à informer les salariés de la catégorie « employés-ouvriers » de l'ensemble des mesures du présent accord.

La Direction présentera les supports de communication aux membres de la commission.

### **Article 9 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 10 - Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Cette adhésion sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de celle-ci.

### **Article 11 - Révision**

Chacune des parties signataires ou adhérentes pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires et adhérentes devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte et, le cas échéant, la conclusion d'un accord de révision.

### **Article 12 - Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités de conclure un accord de substitution.

### **Article 13 - Publicité et dépôt de l'Accord**

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de l'Essonne (Evry), en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

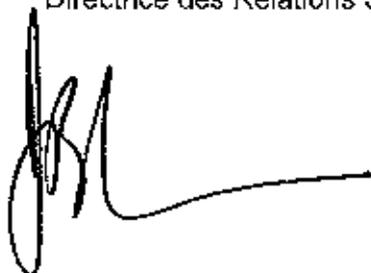
Chacun des exemplaires déposés à la DIRECCTE et au Conseil de prud'hommes sera accompagné des documents listés aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail.

A Evry le *23 Décembre 2015*

Pour la Direction,

Agnès Bekourian

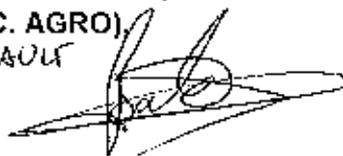
Directrice des Relations Sociales



Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.),

Pour le Syndicat National CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC C.F.E./C.G.C. AGRO)

F. BARBAULT



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

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

