

PROJET D'ACCORD COLLECTIF SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La société Carrefour Hypermarchés SAS [____], représentée par [____],

Ci-dessous dénommée « **Carrefour Hypermarchés SAS** » ou « **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 Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes (F.G.T.A./F.O.), représentée par [____],
- La Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.), représentée par [____],
- Le Syndicat national CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour (S.N.E.C. C.F.E.-C.G.C. Agro), représenté par représentée par [____],
- La Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par représentée par [____],

D'autre part,

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

SOMMAIRE

PARTIE 1	CHAMP D'APPLICATION ET CARACTERE VOLONTAIRE DE LA RCC.....	5
PARTIE 2	CONDITIONS D'ELIGIBILITE ET NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS ENVISAGES.....	5
2.1.	CONDITIONS D'ELIGIBILITE.....	5
2.2.	NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS ENVISAGES.....	9
PARTIE 3	CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE.....	10
3.1.	INFORMATION DES SALARIES.....	10
3.2.	PHASE DE DEPOT DES CANDIDATURES.....	10
3.3.	CONSTITUTION DU DOSSIER DE CANDIDATURE.....	10
3.4.	MODALITES DE DEPOT DES CANDIDATURES.....	12
3.5.	VALIDATION DES CANDIDATURES.....	12
3.6.	CRITERES DE DEPARTAGE.....	13
PARTIE 4	MODALITES DE CONCLUSION DES CONVENTIONS INDIVIDUELLES DE RUPTURE ET DROIT DE RETRACTATION.....	14
4.1.	DROIT DE RETRACTATION.....	14
4.2.	CONVENTION DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN COMMUN ACCORD.....	14
4.3.	DATES DE FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE DÉPART EFFECTIF.....	15
4.3.1.	<i>Salariés porteurs d'un projet professionnel.....</i>	<i>15</i>
4.3.2.	<i>Salariés partant en CFC RCC.....</i>	<i>15</i>
4.3.3.	<i>Salariés partant en retraite RCC.....</i>	<i>15</i>
4.1.	MODALITÉS DE DÉPART PROPRES AUX SALARIES PROTEGES.....	16
PARTIE 5	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES.....	17
5.1.	CONGE DE MOBILITE.....	17
5.2.	INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE REMUNERATION.....	21
5.3.	AIDES A LA FORMATION.....	23
5.4.	ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE CREATION OU DE REPRISE D'ENTREPRISE.....	24
5.5.	AIDES AUX TPE/PME QUI EMBAUCHERAIENT DES SALARIES CARREFOUR.....	27
5.6.	AIDES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE.....	29
5.6.1.	<i>Prise en charge des frais d'entretien d'embauche.....</i>	<i>29</i>
5.6.2.	<i>Les aides en cas de changement de domicile.....</i>	<i>29</i>
5.7.	INDEMNITES DE RUPTURE.....	30
5.8.	INDEMNITE DE DEPART RAPIDE.....	32
PARTIE 6	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERES.....	33
6.1.	CONGE DE FIN DE CARRIERE DANS LE CADRE DE LA RCC.....	33
6.1.1.	<i>Salariés bénéficiaires.....</i>	<i>33</i>
6.1.2.	<i>Information sur les droits à retraite par la Cellule de mobilité, en partenariat avec Objectif Retraite.....</i>	<i>33</i>
6.1.3.	<i>Dépôt, examen et validation des candidatures.....</i>	<i>34</i>
6.1.4.	<i>Examen et validation des candidatures.....</i>	<i>34</i>
6.1.5.	<i>Les salariés disposeront alors d'un délai de 72 heures pour en retourner un exemplaire approuvé et signé au service des Ressources Humaines du magasin. Date d'entrée en CFC RCC.....</i>	<i>34</i>
6.1.6.	<i>Allocation de remplacement.....</i>	<i>35</i>
6.1.7.	<i>Statut social pendant le CFC RCC.....</i>	<i>35</i>
6.1.8.	<i>Fin du CFC RCC et du contrat de travail.....</i>	<i>36</i>
6.2.	DEPART EN RETRAITE A TAUX PLEIN DANS LE CADRE DE LA RCC.....	37
6.2.1.	<i>Salariés bénéficiaires.....</i>	<i>37</i>
6.2.2.	<i>Information sur les droits à retraite par la Cellule de mobilité ALTEDIA, en partenariat avec Objectif Retraite.....</i>	<i>37</i>
6.2.3.	<i>Dépôt, examen et validation des candidatures.....</i>	<i>38</i>
6.2.4.	<i>Date de départ.....</i>	<i>38</i>
6.3.	AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE.....	38

6.4.	INDEMNITES DE RUPTURE	39
6.4.1.	<i>Indemnité de départ volontaire</i>	39
6.4.2.	<i>Indemnité de départ rapide</i>	39
PARTIE 7	ACCOMPAGNEMENT PAR LE CABINET ALTEDIA	40
7.1.	ROLE DE LA CELLULE DE MOBILITE	40
7.2.	CONFIDENTIALITÉ.....	41
7.3.	COMPOSITION DE LA CELLULE DE MOBILITE	41
7.4.	MOYENS ET LOCALISATION DE LA CELLULE DE MOBILITÉ	41
7.5.	INTERVENTIONS DE LA CELLULE DE MOBILITÉ	42
PARTIE 8	MODALITES D'INFORMATION DU CCE	44
PARTIE 9	MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DE L'ACCORD	45
9.1.	COMMISSION NATIONALE DE SUIVI RCC	45
9.1.1.	<i>Rôle</i>	45
9.1.2.	<i>Composition</i>	45
9.1.3.	<i>Moyens</i>	46
9.1.4.	<i>Réunions et fonctionnement</i>	46
9.2.	SUIVI PAR LES CCE, CE ET CSE	47
9.2.1.	<i>Suivi par le CCE</i>	47
9.2.2.	<i>Suivi local par les CE/CSE</i>	47
PARTIE 10	STIPULATIONS FINALES	49
10.1.	DATE D'EFFET ET DURÉE DE L'ACCORD	49
10.2.	CLAUDE DE RENDEZ-VOUS	49
10.3.	REVISION	49
10.4.	PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	49

PRÉAMBULE

Les Hypermarchés de la société Carrefour Hypermarchés SAS sont engagés dans une modification importante de leur modèle économique afin de répondre, mais également d'anticiper les changements des modes de consommation particulièrement sensibles au sein de la grande distribution.

L'évolution de l'organisation des hypermarchés s'inscrit dans le Plan de transformation « Carrefour 2022 » présenté au début de l'année 2018 et participe à l'atteinte de son objectif principal : « *devenir le leader mondial de la transition alimentaire pour tous* ».

Elle va entraîner la mise en œuvre de nombreux projets de transformation qui s'échelonneront dans le temps et toucheront à des degrés divers la totalité des hypermarchés de la Société.

Ces projets ont été présentés dans leurs grands principes à l'Observatoire de la Transformation sociale afin de pouvoir anticiper leurs conséquences et réfléchir, de façon concertée avec les partenaires sociaux, aux différents dispositifs susceptibles de les accompagner.

Ils ont été intégrés dans la consultation sur les Orientations stratégiques, et ceux susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi font l'objet d'une consultation autonome des instances représentatives du personnel concernées.

Afin d'assurer un accompagnement social adéquat, le groupe Carrefour a conclu le 12 mars 2019, un accord de groupe portant sur l'anticipation et l'accompagnement de la transformation sociale.

Cet accord prévoit des moyens exceptionnels, notamment en matière de formation, et différents dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, destinés à accompagner sur les prochaines années les conséquences sociales des profondes mutations de la grande distribution.

Au-delà de l'ensemble des mesures de cet accord relatives à la mobilité interne qui seront bien entendu mobilisées, la Direction souhaite offrir la possibilité aux salariés qui le souhaitent de quitter volontairement leur entreprise afin de donner une nouvelle orientation à leur carrière professionnelle ou de cesser définitivement celle-ci dans un cadre sécurisé en bénéficiant des mesures d'accompagnement et des aides financières prévues ci-après.

C'est dans ces conditions que les parties ont décidé de conclure le présent accord de Rupture Conventionnelle collective (« RCC ») qui viendra compléter l'ensemble des mesures déjà prévues au titre de la GPEC pour la mise en œuvre des projets de transformation.

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.

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.

PARTIE 1 CHAMP D'APPLICATION ET CARACTERE 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.

La société Carrefour Hypermarchés SAS s'engage en conséquence à ne procéder à aucun licenciement pour atteindre les objectifs de suppressions d'emplois définis à l'article 2.2 ci-après pendant la durée de l'accord.

Elle s'engage en outre, à compter du terme du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2020, à ne pas mettre en œuvre de procédure de licenciement collectif pour motif économique tel que défini à l'article L.1233-31 du Code du travail au sein de Carrefour Hypermarchés SAS, hormis dans la situation exceptionnelle de fermeture d'établissement ou d'arrêt total d'une activité.

Le champ d'application du présent accord est constitué :

- des magasins de la Société à l'exclusion des 4 magasins pour lesquels une mise en location-gérance a été annoncée lors de l'Instance Paritaire de Dialogue et de Concertation du 19 février 2019,
- ainsi que des centres de services partagés paye expressément visés au 2.1. ci-après.

PARTIE 2 CONDITIONS D'ELIGIBILITE ET NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS ENVISAGES

2.1. CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Seront éligibles les salariés de la société Carrefour Hypermarchés SAS répondant aux conditions cumulatives suivantes :

1) Conditions liées à la situation individuelle du salarié

- Être lié par un contrat à durée indéterminée (« CDI ») ;
- Ne pas être en cours de préavis, ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle telle que visée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail et ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel ;
- Ne pas avoir demandé un départ en retraite ou accepté une mise à la retraite.

2) Conditions liées au poste occupé par le salarié

(i). Soit occuper un poste dont la suppression est envisagée dans le cadre des projets suivants :

- Cessation d'activité des bijouteries ;
- Automatisation des stations-services ;
- Passage en libre-service du rayon EPCS ;
- Centralisation des centres de service partagés paye (« CSP paye ») ;
- Simplification du processus « flux argent ».

La liste des postes supprimés par magasin ou par CSP paye au titre de ces projets (ci-après les « Cinq projets ») figure en annexe du présent accord. Il est précisé que le nombre de départs au titre de chacun des projets susvisés est limité au nombre de postes supprimés au sein de chaque magasin et de chaque CSP paye concernés.

Au total, au titre de ces Cinq projets, le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées est de 710.

Il est précisé que le nombre de départ maximum sera réduit du nombre des mobilités internes (mobilités au sein de la Société ou du groupe Carrefour) effectives des salariés occupant les postes supprimés.

Les salariés n'occupant pas un poste dont la suppression est envisagée dans le cadre des Cinq projets pourront se porter candidats dans le cadre du Volontariat par substitution, à condition que :

- leur poste puisse être effectivement occupé par un salarié directement concerné par les suppressions de poste envisagées dans le cadre des Cinq projets, présent dans l'un des magasins ou CSP paye relevant du champ d'application du présent accord
- et que ce salarié accepte de reprendre ledit poste.

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 le Directeur du magasin concerné. Cette validation devra intervenir avant tout dépôt de candidature.

Ces candidatures au Volontariat par substitution ne pourront être déposées qu'à compter du 1^{er} octobre 2019, sauf pour les candidats à la substitution au titre des postes des salariés des CSP Payes, qui pourront déposer leur candidature à compter du lundi 3 juin 2019.

(ii). Soit, à défaut, répondre aux conditions suivantes :

- **Pour les cadres des magasins (cadres classés niveaux 7 et 8)** (ci-après le « Dispositif de Volontariat des cadres »)

Seront éligibles à la RCC (quel que soit le projet : CFC RCC, Retraite RCC ou Mobilité externe) l'ensemble des cadres des magasins (niveaux 7 et 8), à la seule exception de ceux occupant l'un des postes/emplois suivants à la date de conclusion du présent accord : cadres des Produits Frais Transformés (ci-après « PFT »), Managers Ressources Humaines, Cadres Parapharmacie, Stagiaires managers (cf. article 5 de l'annexe 3 Cadres de la convention collective d'entreprise Carrefour) et Graduates (salariés suivant le programme de formation « Graduate »).

Toutefois, les cadres occupant un poste de PFT, de Managers Ressources Humaines ou les cadres Parapharmacie pourront se porter candidats :

- **à la Mobilité Externe dans le cadre du Volontariat par substitution, à condition que:**
 - leur poste puisse être effectivement occupé par un cadre présent dans l'un des magasins relevant du champ d'application du présent accord (ce cadre ne devant pas lui-même occuper l'un des postes/emplois visés au paragraphe précédent) ;
 - et que ce cadre accepte de reprendre ledit poste.

Cette possibilité de substitution sera appréciée en fonction de l'adéquation du profil de compétences du cadre 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 le Directeur du magasin concerné, puis d'une validation finale par la DRH Hypermarchés. Cette validation interviendra avant tout dépôt de candidature.

- **au départ en CFC RCC ou à la Retraite RCC (sans substitution requise).**

Les départs des cadres visés ci-dessus seront admis dans la limite des deux plafonds suivants :

- *un plafond par bassin* : le nombre de départs de salariés cadres par bassin ne pourra excéder un nombre maximum pour chaque bassin concerné ; le périmètre de chaque bassin, et le nombre maximum étant définis en annexe ;
- *un plafond global* de 521 départs au total sur l'ensemble du périmètre du présent accord (correspondant à 521 suppressions d'emplois).

Ainsi, le départ au titre d'un bassin ne sera plus possible lorsque le plafond du bassin aura été atteint même si le plafond global ne l'a pas été.

- **Pour les employés des magasins (autres que ceux directement concernés par une suppression de poste telle que visée au 2) (i))**

Au-delà du nombre de postes supprimés dans le cadre des Cinq projets et du Dispositif de Volontariat des cadres, les Parties ont souhaité permettre à des employés volontaires dont le poste n'est pas supprimé dans le cadre de l'un des projets d'entreprise de bénéficier des mesures du présent accord, notamment du Congé de Fin de Carrière, afin de répondre à leurs aspirations tout en favorisant le renouvellement des générations.

A cette fin il est convenu que :

- Pour les salariés relevant de la classification employés (niveaux 1 à 4), affectés à un magasin qui, en 2019, appartient à la catégorie « Rebonds » ou « Essentiel » ou « Next » ou est concerné par un projet de réduction de m² (c'est-à-dire une cession d'au moins 500 m²) : une candidature sera possible quel que soit le type de projet (Mobilité Externe, CFC RCC ou Retraite RCC) ;

Le nombre de départ à ce titre ne pourra pas être supérieur à 15% de l'effectif des employés en CDI (niveaux 1 à 4) du magasin (effectif apprécié en nombre de salariés - quels que soient l'ancienneté et le temps de travail - à la date de signature de l'accord).

La liste des 46 magasins concernés est annexée au présent accord (Annexe 5).

- Pour les salariés relevant de la classification employés (niveaux 1 à 4), affectés à un magasin qui, en 2019, ne relève pas de la catégorie « Rebonds » ou « Essentiel » ou « Next » et n'est pas concerné par un projet de réduction de m² tel que défini ci-dessus : ceux-ci pourront se porter candidats au CFC RCC ou départ en retraite RCC tels que prévus par le présent accord

Le nombre des départs au titre des deux mesures ci-dessus ne pourra pas être supérieur à un plafond global de 1769 départs d'employés.

Pour l'appréciation de ce plafond (et du plafond de 15% susvisé), le nombre de départs de salariés occupant un poste dont la suppression est envisagée dans le cadre des projets de cessation d'activité des bijouteries, d'automatisation des stations-services, de passage en libre-service du rayon EPCS, de centralisation des centres de service partagés paye, de simplification du processus « flux argent », n'est pas pris en compte.

Les départs intervenant dans ce cadre seront susceptibles de faire l'objet de remplacement en fonction des besoins de l'activité et/ou des contraintes de fonctionnement du service concerné. Le nombre effectif de

suppressions d'emplois associé à ces départs dépendra en conséquence de la décision de procéder ou non à ces remplacements, dans les limites susvisées.

3) Conditions liées au projet du salarié

Justifier, selon le cas :

- Soit d'être porteur d'un projet professionnel **immédiat** ou **à terme** tel que défini ci-après ;
- Soit d'être en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein¹ au plus tard dans un délai de 36 mois suivant la date d'entrée en CFC, la date d'entrée en CFC ne pouvant être postérieure au 31 décembre 2019 (pour les salariés souhaitant bénéficier des mesures d'accompagnement du CFC dans le cadre de la RCC – ci-après « **CFC RCC** ») ;
- Soit d'être en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein¹ au plus tard le 1^{er} janvier 2020 (pour les salariés souhaitant bénéficier des mesures d'accompagnement du Départ en Retraite à taux plein (ci-après « **Retraite RCC** »).

Les salariés éligibles au CFC RCC ou au départ à la Retraite RCC ne seront pas éligibles à la Mobilité externe prévue à la Partie 5 ci-après.

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

- ❖ Un **projet professionnel immédiat** (ou projet « **Emploi salarié à l'externe** ») est un projet qui permet au salarié de quitter immédiatement l'entreprise afin d'occuper un emploi : le salarié devra justifier être titulaire d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche, à temps plein ou à temps partiel (d'au minimum 30 heures hebdomadaire) avec un nouvel employeur (en dehors du groupe Carrefour),
 - soit en contrat à durée indéterminée (CDI),
 - soit en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail temporaire (CTT) d'une durée minimale de 6 mois.La date d'effet de l'embauche devra intervenir dans les 6 mois suivants le dépôt de la candidature.
- ❖ Un **projet professionnel à terme** est un projet qui permet au salarié de quitter l'entreprise :
 - Soit pour bénéficier d'une formation d'adaptation des compétences au marché de l'emploi et d'un accompagnement en vue d'une évolution professionnelle ; cette formation devra conduire (i) soit à un métier répertorié dans l'enquête de Pôle Emploi sur les « Besoins en main d'œuvre » (« BMO ») (ii) soit à un métier « en tension » tel que défini par le cabinet ALTEDIA Territoire (projet de « **Formation adaptation des compétences au marché de l'emploi** »),
 - Soit pour bénéficier d'une formation afin d'obtenir un diplôme d'Etat ou une certification professionnelle en vue d'une reconversion ou d'une évolution professionnelle (projet de « **Formation diplômante ou certifiante** »),
 - Soit pour créer ou reprendre une entreprise ; ce projet devra répondre aux conditions prévues pour bénéficier de l'accompagnement défini ci-après (cf. 5.4. a).

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

Tous les projets professionnels à terme devront être validés par le cabinet ALTEDIA, qui en appréciera à cette fin le caractère sérieux

2.2. NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS ENVISAGES

Compte tenu des éléments indiqués au 2.1., le nombre maximal de départs envisagés est 3 000.

Il est rappelé que les départs étant exclusivement fondés sur le volontariat, les emplois qui feront l'objet d'une suppression ne seront supprimés qu'au fur et à mesure des départs volontaires.

PROJET

3.1. INFORMATION DES SALARIES

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).

Les dispositifs de communication suivants seront déployés :

- Journée d'information sur la mobilité en magasin
- Dispositif de communication interne via affichages, leaflets et vidéos motion design

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

Les salariés seront préalablement informés de l'atteinte des différents plafonds visés par le présent accord, conduisant à ne plus accepter de départs concernés par ledit plafond.

3.2. PHASE DE DEPOT DES CANDIDATURES

La phase de dépôt des candidatures :

- sera ouverte à compter du jour suivant la validation du présent accord par le DIRECCTE et au plus tôt le 1^{er} juin 2019 ;
- et se terminera le 31 décembre 2019 à minuit (ou avant en fonction de l'atteinte des différents plafonds prévus par le présent accord).

Au terme de cette période, un bilan sera présenté à la Commission Nationale de suivi RCC, ainsi qu'au CCE².

3.3. CONSTITUTION DU DOSSIER DE CANDIDATURE

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

Pour les salariés qui auront fait part à ALTEDIA de leur souhait de présenter un projet d'Emploi salarié à l'externe, ALTEDIA identifiera au moins une offre d'emploi en CDI ou CDD/CTT d'une durée égale ou supérieure à 6 mois correspondant à leurs compétences.

Des modèles de dossiers de candidature seront mis à disposition des salariés par ALTEDIA.

Le dossier devra être dûment rempli et comprendre, selon le projet du salarié :

- *pour les candidatures à la Mobilité externe (salariés porteurs d'un projet professionnel immédiat ou à terme)* :

² Le Comité Social et Economique Central remplacera le CCE à compter de sa mise en place

- copie du contrat de travail ou de la promesse d'embauche pour les projets « Emploi salarié à l'externe» ;
- documents relatifs à la formation d'adaptation des compétences au marché (devis, programme et données BMO ou Altedia Territoire) et au projet professionnel à l'issue ;
- documents relatifs à la formation diplômante ou certifiante (devis, programme et certification ou diplôme à l'issue) et au projet professionnel à l'issue ;
- Justificatifs de l'état d'avancement du projet de création ou de reprise d'entreprise du salarié : dossier du créateur Altedia à minima, business plan ou prévisionnel si réalisé ;
- pour les salariés âgés de 57 ans et plus : une attestation sur l'honneur qu'ils ne sont pas éligibles ni au Congé de Fin de Carrière RCC ni au départ à la retraite à taux plein dans le cadre de la RCC ;
- *pour les candidatures au CFC RCC ou au départ en Retraite RCC :*
 - la date à laquelle le salarié pourra liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein,
 - un relevé de carrière de l'assurance vieillesse à jour,
 - l'attestation d'éligibilité délivrée par Objectif Retraite

Aucun dossier de candidature ne pourra être déposé tant qu'il n'aura pas été signé par ALTEDIA et par le salarié.

Cette signature ne pourra être apposée par ALTEDIA que si le salarié remplit les conditions d'éligibilité prévues ci-dessus (à l'exception des plafonds qui seront appréciés lors de phase de validation définitive de la candidature, voir ci-après), ce qui sera en conséquence préalablement vérifié par ALTEDIA. Pour les départs par substitution des cadres (cf. ci-dessus), la possibilité de substitution devra avoir été préalablement validée par le Directeur de magasin et par la DRH Hypermarchés.

La signature d'ALTEDIA vaudra (i) avis de complétude du dossier pour l'ensemble des projets (l'avis de complétude signifiant que le dossier comporte l'ensemble des pièces et justificatifs requis tels que rappelés ci-dessus), et (ii) validation du projet pour les projets professionnels à terme (et des formations qu'implique ce projet). Cette validation sera faite sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale de suivi RCC et de l'accord de la Direction pour les projets professionnels impliquant une formation dont le coût excède les limites individuelles fixées au 5.3 ci-dessous.

3.4. MODALITES DE DEPOT DES CANDIDATURES

Une fois que le salarié aura décidé de se porter candidat dans le cadre de la RCC, il devra envoyer son dossier de candidature complet et signé par ALTEDIA sur la boîte mail dédiée à cet effet à l'adresse suivante : *candidature.rcc.carrefour@lhhaltedia.fr* qui en accusera réception.

Afin de faciliter le traitement des candidatures, l'intitulé de l'e-mail devra contenir les éléments suivants :

- les nom et prénom du salarié candidat ;
- le nom et le code postal de son magasin d'affectation ;
- le type de dossier présenté par le salarié : « candidature à la Mobilité externe », « candidature au CFC RCC » ou « candidature au départ en retraite RCC ».

Exemple d'intitulé de l'e-mail de dépôt du dossier de candidature : « *Magasin d'Antibes – 06600 – Candidature de Monsieur [Nom et Prénom] au CFC RCC* ».

Le salarié pourra, s'il le souhaite, se faire assister par ALTEDIA pour l'envoi de son dossier.

Il est précisé que l'email envoyé au salarié pour accuser réception du dépôt de son dossier de candidature attestera de ce dépôt (il en précisera la date et l'heure), 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).

Le magasin d'affectation du salarié en sera également informé.

3.5. VALIDATION DES CANDIDATURES

Les candidatures déposées selon les modalités prévues ci-avant feront l'objet d'un bilan effectué chaque semaine afin de les valider définitivement et, si besoin, de les départager dans les conditions prévues ci-après.

Ce bilan sera organisé chaque semaine pendant toute la phase de dépôt des candidatures (telle que déterminée au 3.2 ci-dessus).

Chaque bilan hebdomadaire portera sur les candidatures déposées 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 visée au 3.4. et telle que figurant sur l'accusé de réception). Les candidatures seront validées dans les limites visées dans la « Partie 2 » ci-dessus. Il sera en conséquence fait application, si besoin, des critères de départage définis au 3.6. ci-dessous.

Les salariés seront tenus informés par écrit des suites données à leur candidature par courrier ou e-mail avec accusé de réception qui sera envoyé au plus tard le vendredi de la semaine suivant le bilan hebdomadaire. En cas de refus de candidature, une réponse motivée sera adressée aux salariés concernés.

Le magasin d'affectation du salarié en sera également informé.

Pour les salariés dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation dont le coût excède les limites individuelles (cf. 5.3 ci-dessous), la validation de leur candidature interviendra dans la semaine suivant l'avis de la Commission Nationale de suivi RCC sur la prise en charge des frais de formation (cf. 9.1.1 ci-dessous).

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

Dépôt des candidatures sur la boîte e-mail dédiée pendant une semaine « N »	Jusqu'au vendredi 17 heures pour un examen lors du bilan de la semaine suivante (semaine « N+1 »)
Bilan hebdomadaire des candidatures déposées pendant la semaine « N » et, application des critères de départage si besoin	Semaine « N+1 »
Envoi des courriers ou emails de validation ou de refus des candidatures	- Au plus tard le vendredi de la semaine N+ 2 avant 17H - Dans la semaine suivant l'avis de la Commission Nationale de suivi RCC si le projet du salarié implique le suivi d'une formation dont le coût excède les limites individuelles.

Il est précisé que l'acceptation d'une candidature à la Mobilité externe ne constitue en aucun cas une validation de la viabilité du projet présenté par le salarié. En conséquence, la Direction ne pourra être tenue pour responsable de l'avenir du projet professionnel du salarié dont la candidature à la Mobilité externe aura été acceptée.

En effet, ni la Direction, ni ALTEDIA ne seront tenues de procéder à des contre-vérifications ou des investigations sur la véracité des données qui leur sont présentées dans le cadre des candidatures à la Mobilité externe et ne sauraient donner de garantie sur le sérieux, la viabilité et la pérennité du projet présenté.

Les candidats pourront saisir le comité d'établissement ou le CSE d'établissement de leur magasin de toute difficulté qu'ils rencontreraient dans la constitution/validation de leur dossier de candidature ou dans le traitement de leur candidature, notamment en cas de rejet de celle-ci. Le comité d'établissement ou le CSE d'établissement concerné pourra soumettre cette réclamation à la Commission Nationale de suivi RCC, le cas échéant.

3.6. CRITERES DE DEPARTAGE

Dans l'hypothèse où il s'avérerait nécessaire de départager les salariés candidats au départ dans le cadre de la RCC, les candidats seront départagés en appliquant l'ordre de priorité suivant :

- **Critère propre aux employés concernés par le plafond de 1769** (employés des magasins autres que ceux directement concernés par une suppression de poste dans le cadre de l'un des Cinq projets) : seront prioritaires les candidats affectés à un magasin qui, en 2019, appartient à la catégorie « Rebonds » ou « Essentiel » ou « Next » ou est concerné par un projet de réduction de m² (c'est-à-dire une cession d'au moins 500 m²).

Si ce critère ne permet pas de départager les candidatures, il sera fait application des critères communs ci-après.

- **Critères communs aux employés et aux cadres des magasins :**

Rang 1 : candidats au Départ en retraite RCC ;

Puis

Rang 2 : candidats au CFC RCC et, parmi ceux-ci, les salariés les plus proches de la retraite ;

Puis

Rang 3 : candidats à la Mobilité externe ayant un CDI ;

Puis

Rang 4 : candidats en situation de handicap (RQTH) ;

Puis

Rang 5 : candidats ayant la plus grande ancienneté.

Il est précisé, afin d'éviter toute ambiguïté, que pour les employés les critères des Rangs 1 à 5 ne seront appliqués que si le critère propre à ceux-ci n'a pas suffi à les départager.

Par ailleurs, 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 (par exemple : si seules des candidatures au départ en retraite RCC doivent être départagées, les critères des rangs n°2 et 3 n'ont pas lieu d'être et il sera fait application du critère du rang n°4 (s'il y a lieu) ou, à défaut, directement du critère du rang n°5).

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

PARTIE 4 MODALITES DE CONCLUSION DES CONVENTIONS INDIVIDUELLES DE RUPTURE ET DROIT DE RETRACTATION

4.1. DROIT DE RETRACTATION

Il est rappelé que les salariés, dont la candidature aura été validée, en seront informés par courrier remis en main propre contre décharge ou par courriel avec accusé de réception.

Les salariés disposeront d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant la réception de ce courrier ou courriel.

4.2. 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 ») au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires suivant la validation de leur candidature.

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

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.

4.3. DATES DE FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE DÉPART EFFECTIF

Les dates de Fin du contrat de travail et de Départ effectif seront fixées selon les principes suivants :

4.3.1. Salariés porteurs d'un projet professionnel

➤ Date de Fin du contrat de travail

La date de Fin du contrat de travail correspondra :

- en cas d'acceptation du congé de mobilité : au terme de ce congé ;
- en cas de refus du congé de mobilité :
 - au terme d'un délai correspondant à la durée du préavis de licenciement courant à compter de la validation de la candidature ou,
 - à une toute autre date fixée par les parties dans la Convention de rupture.

➤ Date de Départ effectif

La date de Départ effectif correspondra à la date d'entrée en congé de mobilité pour les salariés adhérant à ce dispositif, ou à la date de Fin du contrat de travail pour les salariés n'ayant pas souhaité y adhérer.

4.3.2. Salariés partant en CFC RCC

➤ Date de Départ effectif

La Date de départ effectif correspondra à la date d'entrée en CFC RCC, laquelle ne pourra être antérieure au 1^{er} septembre 2019 (cf. 6.1.4 ci-après).

➤ Date de Fin du contrat de travail

Le contrat de travail prendra fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

4.3.3. Salariés partant en retraite RCC

Le salarié cessera son activité la veille (au soir) de son entrée en retraite, laquelle ne pourra être antérieure au 1^{er} septembre 2019 (cf. 6.2.4). Le contrat de travail cessera à cette même date.

4.1. MODALITÉS DE DÉPART PROPRES AUX SALARIES PROTÉGÉS

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

À cette fin, la candidature sera validée sous condition suspensive de l'obtention de cette autorisation et la Convention de rupture sera signée après sa réception.

PROJET

5.1. CONGE DE MOBILITE

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

- d'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de bénéficier d'actions de formation (prises en charge dans les conditions visées au 5.3 ci-dessous) ;
- d'effectuer des périodes de travail sous contrat court ;
- et de bénéficier de prestations d'accompagnement spécifiques d'ALTEDIA, 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 (ALTEDIA). 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'ALTEDIA 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 15 jours calendaires** à compter de la signature de la Convention de rupture, pour accepter ou refuser le congé de mobilité. Un bulletin d'adhésion lui sera transmis à cet effet. L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de mobilité.

Il est précisé que le délai de 15 jours calendaires 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 :

- au terme d'un délai correspondant à la durée du préavis de licenciement courant à compter de la validation de la candidature ou,
- à une tout autre date fixée par les parties dans la Convention de rupture.

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'ALTEDIA 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.

Tout salarié dont la candidature à la mobilité externe a été validée se verra proposer les services d'ALTEDIA 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.

Pour les salariés porteurs d'un projet de Formation adaptation des compétences au marché de l'emploi ou d'un projet de Formation diplômante ou certifiante ALTEDIA identifiera au moins une offre d'emploi en CDI ou CDD/CTT d'une durée égale ou supérieure à 6 mois correspondant à leurs compétences.

c.) Durée du congé de mobilité

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

- pour les salariés porteurs d'un Projet professionnel immédiat (tel que défini au 2.1 ci-dessus) : la durée est fixée à **6 mois**;
- pour les salariés porteurs d'un Projet professionnel à terme (tel que défini au 2.1 ci-dessus), la durée varie en fonction de l'âge et de la nature du projet :
 - **Projet de Formation adaptation des compétences au marché de l'emploi : 9 mois**, portés à **15 mois** pour les salariés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH);
 - **Projet de Formation diplômante ou certifiante : 12 mois** portés à
 - **15 mois** pour les salariés dont le cycle de formation ne pourrait débiter qu'à compter du 1^{er} février 2020,
 - **18 mois** pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH) ;
 - **Projet de Création ou reprise d'entreprise : 12 mois**, portés à **18 mois** pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les salariés handicapés (RQTH).

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

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

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.

Au-delà de cette période de douze mois, l'allocation est soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires (cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS...), aux taux en vigueur au moment de son versement.

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'ALTEDIA, à la réalisation de son projet

- Couverture maladie et retraite du régime de Sécurité Sociale

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

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

- Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO

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

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

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

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

➤ Congés payés

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.

➤ Remise sur Achats

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

➤ Le PEG/PERCO

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

f.) Fin anticipée du congé de mobilité (salarié ayant trouvé un nouvel emploi en CDI ou un CDD/CTT d'au moins d'6 mois ou concrétisant son projet de création ou de reprise effective d'entreprise)

- Durant le congé de mobilité, le salarié qui trouvera un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois ou qui concrétisera son projet de création ou de reprise effective d'entreprise pourra opter :
 - **soit pour la rupture anticipée et définitive du congé de mobilité** auquel cas il recevra l'indemnité pour aboutissement rapide du projet professionnel prévue au 5.7 ci-après) dès cette rupture ; celle-ci interviendra à compter, selon le cas soit de la date d'effet de l'embauche chez le nouvel employeur (Date d'Embauche) ou soit de la date de création/reprise effective de l'entreprise (date d'immatriculation de l'entreprise créée ou reprise) ou à une date antérieure si le salarié justifie de cette prochaine immatriculation (en produisant par exemple un formulaire de déclaration de création d'entreprise : cerfa M0, P0, ...).
 - **soit pour la suspension du congé de mobilité** (si celui-ci n'est pas arrivé à son terme) à compter de ces mêmes dates, ce qui lui permettra de réintégrer ce congé en cas d'échec de son projet professionnel avant le terme du congé (voir g) ci-après). Si au terme de la durée théorique du congé de mobilité, le salarié n'a pas utilisé cette faculté de réintégration, il pourra prétendre au versement de l'indemnité pour aboutissement rapide prévue au 5.7 ci-après).

Le salarié devra informer la Cellule Mobilité ALTEDIA dans les meilleurs délais par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge :

- de sa prochaine embauche ou création/reprise effective d'entreprise et de la date de celle-ci, en joignant les justificatifs correspondants (promesse d'embauche, contrat de travail, formulaire de déclaration d'entreprise...);
- de son choix entre la rupture anticipée ou la suspension de son congé de mobilité.

Un formulaire type sera mis à sa disposition à cet effet.

En dehors de ces cas, la société pourra mettre fin au congé de mobilité en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements.

La procédure sera alors la suivante :

- il sera adressé au salarié une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception lui précisant que s'il ne donne pas suite à cette mise en demeure dans le délai indiqué, il pourra être mis fin au congé de mobilité ;
- si le salarié ne reprend pas ces actions dans le délai fixé, la Société lui notifiera la fin de son congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixera la fin du congé de mobilité.

g.) Périodes de travail pendant le congé de mobilité

- **CDD/CTT de moins de 6 mois**

Le congé sera suspendu si le salarié effectue une période de travail en dehors de la Société, en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat de travail temporaire (CTT) 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 de moins de 6 mois, il appartiendra au salarié d'informer, dans les meilleurs délais, la Cellule Mobilité ALTEDIA, 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.

- **CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois**

Le salarié qui retrouvera un emploi salarié en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois pendant son congé de mobilité pourra demander la suspension de son congé (plutôt qu'une rupture anticipée du congé de mobilité).

Dans ce cas, le congé de mobilité sera alors suspendu pendant la durée de la période d'essai du nouvel emploi.

En cas de rupture de la période d'essai pendant la période de suspension, le salarié pourra demander à reprendre son congé de mobilité pour une durée correspondant à la durée totale de ce congé diminuée de la fraction utilisée avant sa suspension.

En l'absence de réintégration dans le congé, la période de suspension prendra définitivement fin au terme initial du congé de mobilité. Elle sera toutefois prolongée si la période d'essai du nouvel emploi n'est pas terminée à cette date, jusqu'au terme de celle-ci (sous réserve de production des justificatifs correspondants).

Le bénéfice de cette suspension ne pourra être demandé qu'une seule fois au cours du congé de mobilité.

Il est précisé que l'allocation de congé de mobilité cessera d'être versée pendant la période de suspension et que son versement reprendra si le salarié réintègre le congé de mobilité pour la durée restant à courir.

5.2. INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE REMUNERATION

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 la Société, celle-ci lui versera une Indemnité Différentielle de Rémunération calculée selon les modalités suivantes.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

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

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

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

L'indemnité couvrira une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise.

Cette indemnité forfaitaire sera versée en 4 fois à l'issue de chaque période de 6 mois complets d'activité (décomptés à partir du 1^{er} jour du mois civil suivant la date d'effet de l'embauche), sur présentation des bulletins de paie mensuels délivrés sur la période correspondante (le différentiel étant calculé sur la moyenne des salaires bruts de base perçus sur cette période). Toutefois, si la dernière période d'activité est inférieure à 6 mois, l'indemnité sera versée à hauteur du nombre de mois d'activité exercés, dans la limite totale susvisée de 24 mois.

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

Chaque versement devra être demandé par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée des justificatifs correspondants, adressée à la Direction des Ressources Humaines.

Le versement interviendra le mois suivant la demande.

Ce dispositif ne concerne pas le salarié créateur ou repreneur d'entreprise (accompagné par le dispositif prévu à l'article 5.4 ci-dessous).

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

5.3. AIDES A LA FORMATION

Le salarié dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation ou d'une formation diplômante ou certifiante 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.

➤ Conditions communes à toutes les formations

- le projet devra avoir été validé par ALTEDIA (en concertation avec la Direction des Ressources humaines);
- la formation devra être dispensée par un organisme dûment agréé 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

Ce type de formation vise :

- les formations d'adaptation des compétences au marché de l'emploi pour les salariés porteurs de ce type de projet,
- les formations ayant pour objet de permettre une adaptation rapide du salarié à son futur poste.

Les frais pédagogiques seront pris en charge dans la limite de **5.000 € HT.**, ou de **7.000 € HT** pour les salariés en situation de handicap (RQTH).

À titre exceptionnel un dépassement de ce plafond pourra être autorisé par la Direction dans la limite de 10.000 € HT, ou de 12.000€ HT pour les salariés en situation de handicap (RQTH), sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale de suivi RCC.

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 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.

➤ Formation diplômante ou certifiante

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. Elle ne pourra bénéficier qu'aux salariés ayant un projet professionnel à terme.

Les frais pédagogiques seront pris en charge dans la limite de **20.000 € HT** ou de **22.000 € HT** pour les salariés en situation de handicap (RQTH).

À titre exceptionnel un dépassement de ce plafond pourra être autorisé par la Direction dans la limite de **40.000 € HT**, ou de 42.000 € HT pour les salariés en situation de handicap (RQTH), sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale de suivi.

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

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

Il est par ailleurs précisé que :

- Le salarié en congé de mobilité pendant sa formation continuera de percevoir son allocation dans la limite de la durée du congé de mobilité ;
- Les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation et à la formation de reconversion ne sont pas cumulables entre elles ;
- Les salariés peuvent, pour compléter les plafonds ci-dessus, mobiliser les droits 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.

5.4. ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE CREATION 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 licenciement pour les salariés n'adhérant pas au congé de mobilité³).

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

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

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

³ Cette durée théorique sera appréciée en retenant comme point de départ la date d'expiration du délai de réflexion de 15 jours calendaires dont les salariés disposent pour décider d'adhérer ou non au congé de mobilité.

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 ALTEDIA percevra une indemnité de **15.000 €** brut versée en 2 parts égales :

- la 1^{ère} moitié lors de l'immatriculation au RCS ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF sur présentation de justificatifs ;
- la 2^{nde} moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation, sur présentation de justificatifs de l'activité réelle.

En cas d'adoption du statut d'auto-entrepreneur, ou de tout autre régime équivalent s'y substituant, le versement de l'indemnité de **15.000 €** brut se fera dans les conditions suivantes :

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

L'indemnité visée ci-dessus est majorée :

- **de 5.000 €** brut lorsque le projet de création ou de reprise concerne une entreprise située dans une Zone de Revitalisation Rurale (Arrêté du 16 mars 2017 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale - JORF n° 0075 du 29 mars 2017) ;
- des frais d'aménagement du poste de travail (sur présentation de justificatifs) dans la limite de **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 5.2 ci-dessus.

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

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

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

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

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

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise qui recruteraient en CDI un salarié ayant quitté le Groupe Carrefour dans le cadre de 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.

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 ALTEDIA qui vérifiera à cette fin que la formation est cohérente avec le Projet de création ou de reprise d'entreprise.

➤ Formation d'adaptation

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

- frais pédagogiques dans la limite de **5.000 € HT, ou de 7.000 € HT pour les salariés en situation de handicap (RQTH)**, sur présentation de factures ; à titre exceptionnel un dépassement de ce plafond pourra être autorisé par la Direction dans la limite de **10.000 € HT, ou de 12.000 € HT pour les salariés en situation de handicap (RQTH)**, sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale de suivi. Ces dépassements devront être justifiés par le besoin d'une formation cohérente avec le projet professionnel ;
- les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration 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 sont directement versées à l'organisme retenu.

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

➤ Formation diplômante ou certifiante

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

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

- frais pédagogiques dans la limite de **20.000 € HT, ou de 22.000 € HT pour les salariés en situation de handicap (RQTH)**, auxquels s'ajoutent les allocations dues au titre du DIF/CPF, sur présentation de factures. À titre exceptionnel un dépassement de ce plafond pourra être autorisé par la Direction dans la limite de **40.000 € HT, ou de 42.000 € HT pour les salariés en situation de handicap (RQTH)**, sous réserve de l'avis favorable de la Commission Nationale de suivi. Ces dépassements devront être justifiés par le besoin d'une formation cohérente avec le projet professionnel ;
- Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration 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 sont directement versées à l'organisme retenu.

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

Les mesures d'accompagnement relatives à la formation d'adaptation 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 ainsi que les heures directement inscrites sur ce compte depuis le 1^{er} janvier 2015.

5.5. AIDES AUX TPE/PME QUI EMBAUCHERAIENT DES SALARIES CARREFOUR

Les entreprises extérieures de moins de 50 salariés qui embaucheraient 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.

Lorsque cette embauche concernera 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.

PROJET

5.6. AIDES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

5.6.1. 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 préalablement validés par la Cellule d'accompagnement.

5.6.2. Les aides en cas de changement de domicile

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

- que son nouveau lieu de travail soit situé :
 - o à plus de 30 km aller simple de son domicile et entraîne un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
 - o **ou** à plus d'une heure de trajet aller simple de son domicile, et entraîne un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien⁴.
- **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.

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 l'installation, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité d'un mois de salaire brut de base au moins égale à **2.500 € brut**.

c.) L'aide à l'emploi du conjoint⁵

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

⁴ Le respect de ces conditions sera apprécié à l'aide d'un outil approprié type « Mappy » ou « Google Maps »

⁵ Le terme « conjoint » peut désigner l'époux/l'épouse du salarié, la personne avec laquelle il/elle a conclu un PACS ou la personne avec laquelle il/elle vit maritalement.

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 ALTEDIA 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).

5.7. INDEMNITES 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 pour aboutissement rapide du projet professionnel **(d.)**.

a.) Indemnité de base

Le montant de cette indemnité correspond au montant de l'indemnité de licenciement prévue soit par la Convention Collective d'Entreprise Carrefour, soit par les dispositions légales, le montant le plus favorable pour le salarié étant retenu.

b.) Indemnité supplémentaire

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

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

c.) Indemnité complémentaire

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

- 2 mois de salaire brut pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire brut pour les salariés ayant de 10 à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire brut pour les salariés ayant de 20 à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire brut pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté et plus.

Plancher : le montant cumulé des indemnités visées aux a), b) et c) ne pourra être inférieur à un montant égal à 6 mois de Salaire plein tarif 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 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 de départ rapide prévue au 5.8 ci-dessous 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 prévue par le régime de prévoyance.

d.) Indemnité pour aboutissement rapide du projet professionnel

▪ Conditions d'obtention

Cette indemnité sera versée aux salariés qui auront concrétisé leur projet professionnel :

- avant le terme du congé de mobilité pour les salariés y ayant adhéré ;
- ou avant la fin de la durée théorique du préavis de licenciement pour les salariés n'adhérant pas à ce congé⁶.

Le projet professionnel sera considéré comme concrétisé :

- à la date d'embauche du salarié, lorsqu'il aura trouvé un nouvel emploi (CDI ; CDD ou contrat d'intérim de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un CDI ; contrat de la fonction publique de 6 mois au moins susceptible de déboucher sur un contrat en CDI) ;
- ou en cas de création ou de reprise effective d'une entreprise : à la date de l'immatriculation de l'entreprise ;

ce dont le salarié devra justifier.

Pour les salariés ayant choisi d'adhérer au congé de mobilité, le versement de cette indemnité suppose qu'ils aient mis fin à ce congé de façon anticipée dans les conditions prévues ci-dessus.

▪ Montant de l'indemnité

Le montant brut de l'indemnité sera calculé comme suit :

⁶ Cette durée théorique sera appréciée en retenant comme point de départ la date d'expiration du délai de réflexion de 15 jours calendaires dont les salariés disposent pour décider d'adhérer ou non au congé de mobilité.

- **Pour les salariés n'ayant pas choisi d'adhérer au congé de mobilité :**

Le salarié percevra une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de mobilité calculée sur la base d'un taux de 65% du Salaire plein tarif et de la durée du congé de mobilité dont il aurait bénéficié dans la limite, le cas échéant, de 12 mois.

- **Pour les salariés ayant choisi d'adhérer au congé de mobilité :**

Le salarié percevra une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de mobilité calculée sur la base d'un taux de 65% du Salaire plein tarif et de la durée du congé de mobilité restant à courir à la date de rupture anticipée de ce congé (telle que définie ci-dessus) dans la limite, le cas échéant, de 12 mois⁷.

Exemples :

- Un salarié, âgé de plus de 50 ans, a pour projet de créer son entreprise. Il adhère au congé de mobilité de 18 mois et concrétise son projet au terme du 8^e mois de son congé de mobilité :

Montant brut de l'indemnité pour aboutissement rapide de projet = 65% du Salaire plein tarif x 4 mois.

- Un salarié, âgé de plus de 50 ans, a pour projet de créer son entreprise. Il n'adhère pas au congé de mobilité mais concrétise son projet de création d'entreprise avant la fin de son préavis théorique de 2 mois :

Montant brut de l'indemnité pour aboutissement rapide de projet = 65% du Salaire plein tarif x 12 mois.

- **Modalités de versement**

L'indemnité sera versée dès que les conditions de son obtention seront remplies.

5.8. INDEMNITE DE DEPART RAPIDE

Cette indemnité sera versée aux salariés volontaires au départ en Mobilité externe qui auront déposé leur candidature avant le 1^{er} octobre 2019 sous réserve de la validation de leur candidature.

Le montant brut de cette indemnité, exprimé en mois de Salaire plein tarif, est égal à **1 mois** de salaire brut.

⁷ Durée appréciée à compter du 1^{er} jour du congé de mobilité

6.1. CONGE DE FIN DE CARRIERE DANS LE CADRE DE LA RCC

Ce dispositif permet aux salariés remplissant les conditions prévues ci-après d'être totalement dispensés d'activité jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein (dans la limite d'une période de 36 mois), tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement.

Ce dispositif est dénommé « Congé de Fin de Carrières RCC » ou « CFC RCC ».

6.1.1. Salariés bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent se porter candidat au CFC RCC, les salariés remplissant les conditions suivantes :

- répondre aux critères d'éligibilité tels que définis à l'article 2.1. 1.) et 2.) ci-dessus ;
- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein⁸ au plus tard dans un délai de 36 mois⁹ suivant la date d'entrée en CFC, laquelle ne pourra, en principe, être postérieure au 31 décembre 2019 ;

Pour l'appréciation de la durée maximum de 36 mois prévue ci-dessus :

L'entrée en CFC RCC pourra être différée au-delà du 31 décembre 2019 lorsque l'utilisation des droits détenus sur le CET et/ou des congés payés avant l'entrée en CFC RCC permettra au salarié de faire le « pont » entre la date à laquelle il cessera d'exercer son activité (au plus tard le 31 décembre 2019) et la date d'entrée en CFC RCC (à 36 mois maximum de sa retraite à taux plein). Dans ce cas, les congés payés devront être liquidés en priorité et les éventuels délais de prévenance prévus par les accords applicables ne seront pas opposables au salarié.

- s'engage à liquider leur pension de retraite à taux plein de la Sécurité Sociale à la date à laquelle ils seront en mesure d'en bénéficier à taux plein⁶ (cette date étant déterminée au regard de la législation en vigueur à la date de signature du présent accord).

6.1.2. Information sur les droits à retraite par la Cellule de mobilité, en partenariat avec Objectif Retraite

Les salariés souhaitant se porter candidats au CFC RCC bénéficieront d'entretiens individuels avec un Conseiller ALTEDIA de la Cellule de mobilité en vue de réaliser un bilan retraite.

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.

Les salariés ayant déjà un bilan de retraite récent réalisé par Objectif Retraite pourront être dispensés de cette formalité par le Conseiller d'Objectif retraite.

Ce bilan permettra de déterminer :

⁸ Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée, notamment dans le cadre du dispositif « carrières longues » (CSS, art. L.351-1-1) et du dispositif de retraite anticipée au titre du handicap.

⁹ Pour l'appréciation de la durée maximum de 36 mois, il sera tenu compte, le cas échéant, des trimestres d'assurance vieillesse pouvant être rachetés par le salarié grâce aux aides prévues ci-après (cf. art. 6.3.).

- 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 (et parmi ceux-ci, ceux nécessaires, le cas échéant, pour permettre au salarié concerné de remplir les conditions requises pour bénéficier du CFC RCC).

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 phase de dépôt des candidatures.

Un bilan retraite spécifique pourra être établi à compter de 52 ans révolus pour les salariés en situation de handicap souhaitant se porter candidat au CFC RCC. Il est en effet rappelé que les salariés handicapés peuvent bénéficier, sous réserve de justifier d'une certaine durée d'assurance vieillesse totale (dont une part minimale cotisée) depuis la reconnaissance de leur handicap, d'une retraite anticipée à taux plein à compter de 55 ans au plus tôt. Ce bilan permettra notamment à Objectif retraite de déterminer si ces conditions sont remplies.

6.1.3. Dépôt, examen et validation des candidatures

- Dépôt des candidatures

Les salariés souhaitant bénéficier du CFC RCC devront déposer leur dossier de candidature selon les modalités décrites à l'article 3.4 ci-dessus.

Il est rappelé que le dossier de candidature complet et signé par ALTEDIA devra être déposé par le salarié, pendant la phase de dépôt des candidatures, sur la boîte mail dédiée à cet effet *candidature.rcc.carrefour@lhhaltedia.fr* qui en accusera réception (cf. articles 3.2 à 3.4 ci-dessus).

6.1.4. Examen et validation des candidatures

Les candidatures seront examinées et validées selon les modalités décrites aux articles 3.4 à 3.6 ci-dessus, étant rappelé qu'en cas de validation de leur candidature les salariés se verront proposer la signature d'une Convention de rupture (cf. art. 4.2 ci-dessus).

6.1.5. Les salariés disposeront alors d'un délai de 72 heures pour en retourner un exemplaire approuvé et signé au service des Ressources Humaines du magasin. Date d'entrée en CFC RCC

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

Elle interviendra :

- au terme d'un délai correspondant à la durée du préavis de licenciement courant à compter de la validation de la candidature ou, à toute autre date fixée par les parties dans la Convention de rupture,

et,

- au plus tôt à compter du 1^{er} septembre 2019, et, au plus tard à compter du 31 décembre 2019 (sauf utilisation des jours de CET/CP dans les conditions visées ci-dessus et sauf si la durée du préavis susmentionnée se termine au-delà de cette date).

En tout état de cause la date d'entrée en CFC RCC ne pourra être antérieure à une période de 36 mois avant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

6.1.6. Allocation de remplacement

6.1.6.1 Montant de l'allocation

Les salariés en CFC RCC bénéficieront d'une allocation de remplacement mensuelle brute dont le montant, calculé en pourcentage du montant brut du Salaire plein tarif, sera égal à :

- **80%** pendant les douze premiers mois de CFC ;
- **78%** pendant les douze mois suivants ;
- **76%** pour les mois restants.

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

6.1.6.2 Versement de l'allocation de remplacement

L'allocation de remplacement sera versée mensuellement :

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

6.1.6.3 Régime social et fiscal de l'allocation

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

6.1.7. Statut social pendant le CFC RCC

- La suspension du contrat de travail

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

Les bénéficiaires du CFC conserveront donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à l'entreprise et inscrits à l'effectif pour la durée du CFC.

- Congés payés

À défaut de travail effectif, la période de CFC RCC n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

- Retraite de base et retraite Complémentaire ARRCO-AGIRC

Afin d'éviter que le départ en CFC RCC n'entraîne une diminution de la base de calcul des droits à retraite, l'assiette des cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale et aux régimes de retraite complémentaire obligatoires sera maintenue à hauteur du salaire correspondant à l'activité du salarié exercée à temps plein (ci-après le « **Salaire d'activité** »).

La part de cotisations assises sur l'allocation de remplacement sera supportée par le salarié et la Société selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que celle appliquée aux salariés en activité. En revanche, la part de cotisations assise sur la différence entre le Salaire d'activité et l'allocation de remplacement sera entièrement prise en charge par la Société.

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

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

- Remise sur Achats

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

- Le PEG/PERCO

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

6.1.8. Fin du CFC RCC et du contrat de travail

Le CFC RCC et le contrat de travail du salarié prendront définitivement fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date à laquelle ledit salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

Le salarié devra veiller à déposer, avant cette date, la demande de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite.

Il percevra alors son solde de tout compte incluant ses indemnités de rupture (cf. 6.4 ci-après).

L'indemnité de départ volontaire prévue au 6.4.1. sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant le CFC RCC.

En cas de décès pendant le CFC RCC, elle sera calculée sur la base de l'ancienneté acquise jusqu'à la date du décès et versée aux ayants droits du salarié. L'allocation de remplacement cessera d'être versée mais les ayants droit bénéficieront des garanties décès prévue par le régime de prévoyance.

6.2. DEPART EN RETRAITE A TAUX PLEIN 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 1^{er} janvier 2020** 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. 6.4 ci-après).

6.2.1. 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 d'éligibilité tels que définis à l'article 2.1, 1.) et 2.) ci-dessus ;
- être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein¹⁰ au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Pour l'appréciation de cette condition, il sera tenu compte, le cas échéant, des trimestres d'assurance vieillesse pouvant être rachetés par le salarié grâce aux aides prévues ci-après (cf. art. 6.3) ; dans cette situation le rachat devra être réalisé au plus vite de sorte que le salarié puisse bénéficier de sa retraite à taux plein à la date de son départ.

6.2.2. Information sur les droits à retraite par la Cellule de mobilité ALTEDIA, en partenariat avec Objectif Retraite

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 ALTEDIA en vue de réaliser un bilan retraite.

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.

Les salariés ayant déjà un bilan de retraite récent réalisé par Objectif Retraite pourront être dispensés de cette formalité par le Conseiller d'Objectif retraite.

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.

¹⁰ 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).

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.

6.2.3. 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 à l'article 3.4 ci-dessus.

Il est rappelé que le dossier de candidature complet et signé par ALTEDIA devra être déposé par le salarié, pendant la phase de dépôt des candidatures, sur la boîte mail dédiée à cet effet *candidature.rcc.carrefour@lhhaltedia.fr* qui en accusera réception (cf. articles 3.2 à 3.4 ci-dessus).

▪ Examen et validation des candidatures

Les candidatures seront examinées et validées selon les modalités décrites aux articles 3.4 à 3.6 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. 4.2 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 du magasin.

6.2.4. Date de départ

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

- au terme d'un délai correspondant à la durée du préavis de licenciement courant à compter de la validation de la candidature ou, à toute autre date fixée par les parties dans la Convention de rupture,

et

- au plus tôt à compter du 1^{er} septembre 2019 et, au plus tard, à compter du 1^{er} janvier 2020 (sauf accord contraire des parties et sauf si la durée du préavis susmentionnée se termine au-delà de cette date).

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.

6.3. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES D'ASSURANCE VIEILLESSE

Le salarié âgé de 57 ans ou plus quittant l'entreprise dans le cadre du Volontariat au Départ pourra bénéficier, s'il en fait la demande et s'il remplit les conditions requises par les dispositions légales applicables, d'une participation de l'entreprise au versement qu'il effectue auprès de l'Urssaf ou de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) en vue de racheter des trimestres.

Cette participation sera égale à 50% du coût total du versement effectué dans la limite de 12 trimestres (soit le maximum légal) et de 3.000 € brut par trimestre. Cette limite est portée à 4 000 € pour les salariés en situation de handicap (RQTH). Elle sera versée par la Société, 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.

6.4. INDEMNITES DE RUPTURE

Le salarié percevra les indemnités de rupture suivantes, avec son solde de tout compte :

6.4.1. Indemnité de départ volontaire

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

Montant de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective Carrefour Hypermarchés SAS (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord)

+

12 mois de salaire brut (Salaire plein tarif)

Pour les salariés ayant adhéré au CFC RCC, cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant ce congé.

6.4.2. Indemnité de départ rapide

Cette indemnité sera versée aux salariés volontaires au départ en CFC RCC ou en retraite RCC qui auront déposé leur candidature avant le 01 octobre 2019 sous réserve de la validation de leur candidature.

Le montant brut de cette indemnité, exprimé en mois de Salaire plein tarif, est égal à **1 mois** de salaire brut.

PARTIE 7 ACCOMPAGNEMENT PAR LE CABINET ALTEDIA

Une cellule de mobilité sera mise en place afin d'accompagner les salariés dans la construction et la mise en œuvre de leur projet. Cette cellule sera animée par ALTEDIA, cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel, en partenariat avec Objectif Retraite.

7.1. ROLE DE LA CELLULE DE MOBILITE

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

- informer les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur accompagnement dans le cadre du présent accord ;
- constituer et tenir à jour le portefeuille des opportunités d'emplois externes ;
- accompagner les projets professionnels des salariés ;
- accompagner dans leurs démarches les salariés souhaitant se porter candidats au CFC RCC ou au départ en retraite RCC (notamment par la réalisation d'un bilan retraite) ;
- réalisation d'un bilan retraite spécifique pour les salariés handicapés (RQTH) souhaitant se porter candidats au CFC RCC ou au Départ en retraite RCC ;
- réalisation d'un bilan d'orientation professionnelle spécifique pour les salariés en situation de handicap (RQTH) ainsi que pour les collaborateurs en invalidité et les salariés ayant des restrictions médicales (Cf. Annexe 7). Dans ce cas, les salariés concernés devront s'adresser au conseiller ALTEDIA. Ils seront contactés par Humando pluriels suite à leur premier entretien avec ALTEDIA.

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 ;
- Accompagnement spécifique des salariés en situation de handicap.

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 du Cabinet ALTEDIA le plus proche).

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

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

7.2. CONFIDENTIALITÉ

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

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

7.3. COMPOSITION DE LA CELLULE DE MOBILITE

La Cellule de mobilité sera composée de conseillers du cabinet ALTEDIA avec l'appui de conseillers d'Objectif Retraite sur les sujets retraite ou CFC ainsi que de conseillers de Humando pour les « diagnostics Handicap ou restrictions médicales » (cf. Annexe7).

Les conseillers de la Cellule de mobilité interviendront au service des salariés volontaires à la Mobilité externe, au départ à la retraite RCC, au CFC RCC, ou des salariés travailleurs en situation de handicap.

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

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

7.4. MOYENS ET LOCALISATION DE LA CELLULE DE MOBILITÉ

Les salariés pourront prendre rendez-vous avec les consultants d'ALTEDIA grâce au numéro vert suivant :

0 800 87 52 00.

Ce numéro sera accessible, à compter du 3 juin 2019, du lundi au vendredi, de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h.

Les salariés seront ensuite reçus par les conseillers du cabinet ALTEDIA au sein de leur magasin ou, s'ils le demandent, au sein de l'un des points d'accueil ALTEDIA (situés à proximité de chaque magasin – cf. Annexe 3).

La Cellule de mobilité mettra notamment à la disposition des salariés les moyens suivants :

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

7.5. INTERVENTIONS DE LA CELLULE DE MOBILITÉ

Les salariés concernés par la mobilité externe et les salariés en situation de handicap seront accompagnés par l'un des Conseillers du cabinet ALTEDIA.

a.) Entretien d'accueil

Ce premier entretien aura pour objet de :

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

b.) Bilan d'orientation professionnelle

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

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

c.) Élaboration et validation du projet professionnel

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

d.) Recherche et positionnement sur les postes disponibles

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

- lui présenter des offres internes et/ou externes correspondant à son projet professionnel ;

Les salariés directement concernés par les suppressions de postes visées par les projets de l'article 2.1.2.i, et souhaitant activer une mobilité interne, bénéficieront des mesures spécifiques de mobilité interne prévues par le Chapitre 1 du "Volet 2" de l'accord du 12 mars 2019 portant sur l'anticipation et l'accompagnement de la transformation sociale (indépendamment du fait que ces postes soient ou non répertoriés dans les métiers sensibles).

- cibler la prospection en fonction des projets validés ;
- mobiliser des réseaux appropriés (cabinets de recrutement par exemple) ;

- identifier ses savoir-faire spécifiques acquis susceptibles d'intéresser les entreprises qui recrutent ;
- l'aider à détecter et valoriser des compétences spécifiques susceptibles d'intéresser les entreprises ;
- l'accompagner, le cas échéant, dans un projet de reconversion, en tenant compte des besoins du marché du travail local.

e.) Accès aux opportunités et positionnement sur les offres

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

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

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

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

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

g.) Durée d'accompagnement

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

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

En cas de rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur, les salariés n'ayant pas adhéré au congé de mobilité pourront bénéficier de l'accompagnement par la Cellule de mobilité pendant la durée théorique du congé de mobilité dont ils auraient bénéficié s'ils avaient adhéré à ce congé.

PARTIE 8 MODALITES D'INFORMATION DU CCE

Le comité central d'entreprise a été informé de l'ouverture des négociations lors de sa réunion du 27 mars 2019.

Il sera également informé sur l'avancée des négociations ainsi que de la conclusion de l'accord et de son contenu.

PROJET

9.1. COMMISSION NATIONALE DE SUIVI RCC

Une Commission paritaire de suivi de la mise en œuvre effective des mesures de l'accord de RCC (la « **Commission Nationale de suivi RCC** ») sera mise en place suite à la validation du présent accord par la DIRECCTE.

9.1.1. Rôle

La Commission Nationale de suivi RCC aura pour rôle :

- de prendre connaissance des comptes rendus de la Cellule de mobilité accompagnant les salariés concernés, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution des candidatures à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- de prendre connaissance et de donner un avis sur les réclamations des salariés dont elle serait saisie par les comités d'établissement et CSE d'établissement ;
- d'être informée du nombre de candidatures validées (avec leur répartition par type de projet) et de l'éventuelle application des critères de départage ;
- de donner son avis sur la prise en charge des coûts de formation, lorsque ceux-ci, à titre exceptionnel, excèdent les limites « hautes » individuelles prévues ci-dessus.
- d'être informée de l'atteinte de chacun des plafonds visés par le présent accord, conduisant à ne plus accepter de départs concernés par ledit plafond ;
- d'être informée de l'atteinte du plafond global, conduisant à ne plus accepter aucun départ dans le cadre du présent accord.

9.1.2. Composition

La Commission Nationale de suivi RCC sera composée :

- de représentants de la direction, qui peuvent être assistés de membres de l'encadrement compétents sur les thèmes traités ;
- d'une délégation de chaque organisation syndicale représentative signataire. Les délégations seront composées chacune de 3 membres désignés par le Délégué Syndical National ;
- d'un représentant de la Cellule de mobilité accompagnant les salariés concernés ayant voix consultative.

Les décisions seront arrêtées à la majorité des voix.

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

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

Le représentant de la Cellule de mobilité informera les membres de la Commission Nationale de suivi RCC sur l'avancement du projet. À cette occasion, des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes sont établis :

- point sur le nombre de rendez-vous effectués avec les salariés ;
- suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;
- tableaux de bord des postes prospectés et proposés ;
- nombre de départs validés au regard des différents seuils prévus par l'accord
- autres informations utiles.

L'autorité administrative compétente sera associée au suivi de ces mesures et invitée à chaque réunion de la Commission de suivi de la RCC. Elle recevra un bilan de la mise en œuvre effective de la RCC.

9.1.3. Moyens

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

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

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

9.1.4. Réunions et fonctionnement

La Commission Nationale de suivi RCC se réunira, en principe, une fois toutes les deux semaines pendant la phase de dépôt des candidatures définie au 3.2 ci-dessus (ou selon une périodicité différente en fonction des contraintes du calendrier, telles que notamment les vacances scolaires etc.), puis selon la périodicité qu'elle choisira.

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

9.2. SUIVI PAR LES CCE, CE ET CSE

9.2.1. Suivi par le CCE

Conformément aux dispositions de l'article L.1237-19-7 du Code du travail, le suivi de la mise en œuvre des mesures de la RCC fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CCE¹¹. Ce point figurera à l'ordre du jour des réunions ordinaires qui se tiendront pendant la phase de dépôt des candidatures (cf. 3.2.) et au terme de cette période (lors de la présentation du bilan final prévu au 3.2). Il pourra ensuite y être inscrit autant que besoin sur demande du président ou du secrétaire.

Le CCE recevra les mêmes informations que celles remises à la Commission Nationale de suivi RCC. Ses avis seront transmis à l'autorité administrative.

9.2.2. Suivi local par les CE/CSE

Les comités d'établissements et les CSE d'établissement concernés¹² seront en charge du suivi de la mise en œuvre des mesures de la RCC au niveau de leur périmètre et dans les conditions suivantes :

Ils auront pour mission, pour leur périmètre, de :

- veiller à la bonne application du dispositif ;
- d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
- de suivre l'évolution des candidatures à l'aide des tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- d'être informée du nombre de candidatures validées (avec leur répartition par type de projet) et de l'éventuelle application des critères de départage ;
- de prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation dont ils seraient saisis par un salarié à l'occasion de l'application du présent accord de RCC (sauf s'ils décident de la transmettre à la Commission Nationale de suivi)
- d'être informée de l'atteinte de chacun des plafonds visés par le présent accord, conduisant à ne plus accepter de départs concernés par ledit plafond ;
- d'être informée de l'atteinte du plafond global, conduisant à ne plus accepter aucun départ dans le cadre du présent accord.

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

Ce suivi figurera à l'ordre du jour de leurs réunions ordinaires qui se tiendront à compter du début de la phase de dépôt des candidatures (cf. 3.2.) et jusqu'au 31 janvier 2020 puis pourra y être inscrit en tant que de besoin sur demande du président ou du secrétaire.

¹¹ Puis du Comité Social et Economique Central lorsqu'il remplacera le CCE

¹² CSE d'établissement existants et ceux qui seront mis en place pendant la durée d'application de l'accord et qui reprendront les droits et obligations des actuels comités d'établissements et CHSCT.

Les avis seront rendus selon les règles de majorité habituelles.

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

PROJET

PARTIE 10 STIPULATIONS FINALES

10.1. 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 le DIRECCTE, et prendra fin le 31 décembre 2019.

Aucune candidature visant à engager une rupture sur le fondement du présent accord ne pourra en conséquence être déposée au-delà de cette date.

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.

10.2. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

En cas d'évolution de la législation entraînant un report de la date de liquidation à taux plein des pensions de retraite du régime de base de la sécurité sociale des salariés en CFC RCC, des négociations s'engageraient dans les meilleurs délais en vue de discuter de cette situation et déterminer les éventuelles mesures d'adaptation

Par ailleurs, les Parties s'engagent à se réunir avant le terme du présent accord afin de faire le bilan de l'application de l'accord. Elles pourront à cette occasion décider d'ouvrir une négociation en vue de conclure un avenant afin de prolonger la durée de l'accord et le cas échéant d'augmenter le nombre maximum de départs visé à l'article 2.2 ou d'aménager le contenu des mesures. Cet avenant sera soumis à la validation de la DIRECCTE.

10.3. REVISION

Durant sa période d'application les dispositions du présent accord pourront être révisées selon les modalités prévues par les articles L.2261-7-1 et suivants du code du travail et sous réserve de la validation de l'avenant de révision par la DIRECCTE.

10.4. PUBLICITE ET DEPOT 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 (« TélAccords ») par le représentant légal de l'entreprise ;
- sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion ;

- affiché sur l'ensemble des lieux de travail.

Fait à Massy, le en exemplaires originaux.

Pour la Société Carrefour Hypermarchés SAS

M. _____

Pour les organisations syndicales :

Annexes :

- Annexe 1 : glossaire
- Annexe 2 : tableau des mesures attribuables en cas de départ dans le cadre de la RCC
- Annexe 3 : localisation des points d'accueil ALTEDIA
- Annexe 4 : liste des magasins et des plafonds par bassin
- Annexe 5 : liste des magasins concernés par les projets Rebonds, Next, Essentiel, Cession de m²
- Annexe 6 : liste des postes supprimés par magasin et par CSP paye
- Annexe 7 : trame du diagnostic handicap réalisé par Humando pluriels

ANNEXE 1 - GLOSSAIRE

Congé de Fin de Carrière ou CFC RCC

Dispositif visé au 6.1 du présent accord permettant aux salariés concernés d'être totalement dispensés d'activité jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement versée par l'entreprise.

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'ALTEDIA, visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.*

Date de Fin du contrat de travail

Date de sortie des effectifs.

Date de Départ effectif de la société

Date à compter de laquelle le salarié cesse son activité au sein de la Société Carrefour Hypermarchés SAS.

Départ en retraite RCC

Dispositif visé au 6.2 du présent accord permettant aux salariés en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1^{er} janvier 2020 de prendre leur retraite dans le cadre de la RCC en bénéficiant d'une indemnité de départ spécifique.

Direction

En l'absence de précision spécifique, vise la Direction de Carrefour Hypermarchés SAS.

Groupe CARREFOUR

Ensemble des sociétés du groupe CARREFOUR en France.

Mobilité externe

Dispositif visé à la Partie 5 du présent accord 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. Cette notion exclut notamment (et sans que cette liste ne soit exhaustive), les primes exceptionnelles ou récurrentes, la part variable de la rémunération, le paiement des heures supplémentaires, les avantages en nature....

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 handicapés (RQTH) ou Salariés en situation de handicap (RQTH) : *concerne exclusivement un salarié ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).*