

7 juillet 2023 **3ème réunion de** **négociation de l'accord** **Rupture Conventionnelle** **Collective**



Pour rappel :

- ✓ Les départs ne se feront que sur la base du **VOLONTARIAT** même pour les postes ciblés.
- ✓ La date des départs anticipés sera le 17 juillet par exception que pour les salariés ayant une promesse d'embauche en CDI. Attention, en fonction du poste, un préavis peut être demandé, mais une négociation peut permettre de raccourcir ou allonger celui-ci. FO insiste pour que la direction libère le salarié au plus vite.
- ✓ La substitution interviendra lors de la fermeture du groupe d'emploi.
- ✓ Le droit de rétractation de la validation du dossier est de 15 jours.
- ✓ Le salarié devra restituer le matériel (téléphone, pc...) à son dernier jour de travail, mais pourra conserver son véhicule de fonction jusqu'à la fin de son congé de mobilité.

A CE JOUR, LES MODALITES DE L'ACCORD RCC SONT LES SUIVANTES (en gras les nouveautés) :

- 2 ans d'ancienneté au sein du groupe Carrefour (8 ans pour les graduates).
- Indemnités incitatives au projet salarié immédiat CDI/CDD/CTT : **prime de 3 mois pour tous les salariés** qui viendrait en supplément des indemnités de départ ou du plafond.
- Formation adaptation : 6 mois, majorée de : **1 mois > 45 ans**, 2 mois > 50 ans, 3 mois > 55 ans ou 4 mois > 60 ou RQTH.
- Formation de reconversion : 9 mois, majorée de : **1 mois > 45 ans**, 2 mois > 50 ans, 3 mois > 55 ans ou 4 mois > 60 ou RQTH.
- Rémunération du congé de mobilité : 3 mois à 80 %, les mois suivants à 75%.
- **Un budget de dépassement de formation de 4 millions d'euros**, mutualisé a été négocié et il sera utilisé après la validation du dossier par la commission de suivi.
- Formation adaptation ou création entreprise : 4 000 euros HT + enveloppe mutualisée et formation "créateur ».
- Budget formation certifiante / diplômante : 15 000 euros + enveloppe mutualisée.
- Aide à la mobilité géographique : dont prime rideau : **1,5 mois / plancher 3 500 euros**.
- **Prise en charge d'un billet aller/retour du salarié pour un entretien d'embauche à l'étranger ainsi qu'un billet aller/retour pour le salarié et son conjoint pour la recherche d'un logement.**
- Indemnité différentielle de rémunération : **750 euros par mois la première année puis 500 euros la deuxième année.**

Indemnités de rupture :

- 1 - Base : **indemnités de licenciement sur la base des hypermarchés** (voir définition et mode de calcul détaillés page suivant)
- 2 - Supplémentaire : Accord GEPP
- 3 - Complémentaire : 3 mois à partir de 3 ans d'ancienneté, 4 mois à partir de 4 ans et 5 mois à partir de 5 ans

Le plafond de ces 3 paliers sera de maximum 24 mois

Départ en retraite dans le cadre de la RCC : indemnité départ à la retraite du format + **Indemnité spécifique 6 mois.**

La direction s'engage à ne pas effectuer de licenciement via la RCC ou économique jusqu'au 31 mars 2025.

L'utilisation des congés payés et des CET permettra de faire le pont entre le 31 mars 2024 et la date de départ en retraite pour les salariés qui le souhaitent et qui ne peuvent prétendre à la retraite avant le 1 er avril 2024.

FO se félicite des avancées des négociations passées cependant le compte n'y est pas, FO attend beaucoup de la dernière réunion pour obtenir des avancées sur les revendications suivantes :

- *Revoir le plafond des indemnités de licenciement 24 mois à la hausse*
- *Rachat de trimestres*

Restez connecté #FOCARREFOUR



DÉFINITION DU SALAIRE PLEIN TARIF ET MODE DE CALCUL DES INDEMNITÉS DE DÉPART CCN HYPER

Les calculs de l'indemnité de départ seront calculés sur la base d'un 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, tout comme pour les salariés en arrêt ou en mi-temps thérapeutique)

Pour les employés :

Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 2/10ème de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 3/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise. L'indemnité ne peut excéder 6 mensualités.

Pour les AM :

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes : Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise. L'indemnité ne peut excéder 24 mensualités.

Pour les cadres :

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes : Pour une présence ininterrompue dans l'entreprise de 2 ans à 5 ans, l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 5/10ème de mois par année de présence.

Au-delà de 5 ans de présence ininterrompue, l'indemnité est calculée sur la base de 8/10ème de mois par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité ne peut excéder 24 mensualités.

COMPRENDRE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Des groupes d'emplois ont été établis (A) . Des métiers ont été listés (B) dans ces groupes d'emploi avec une cible (C) des postes qui seront supprimés.

Exemple : groupe d'emplois (A) : 45 salariés Métier (B) : 0 salarié/10 ou métier ciblé en partie (C) : 3/5 ou métier ciblé en totalité (D) 5/5.

Mon emploi n'est pas concerné (B) : j'ai le choix entre rester à mon poste ou partir si mon groupe d'emploi n'a pas atteint sa cible ou par le biais de la substitution si un salarié d'un groupe d'emploi ouvert se positionne sur mon poste.

Mon poste est concerné en partie ou en totalité (C) : je peux rester à mon poste si la cible de départ est atteinte (C). Si la cible n'est pas atteinte, je peux envisager une mobilité externe avec accompagnement RCC ou une mobilité interne renforcée avec l'accompagnement mobilité interne du volet 2 de l'accord GEPP.

Mon poste est ciblé en totalité (D) : je peux envisager une mobilité externe avec accompagnement RCC ou une mobilité interne renforcée avec l'accompagnement mobilité interne du volet 2 de l'accord GEPP.

Les modalités du volet 2 "mobilité interne" : moyen de formation + prise en charge de la mobilité géographique avec (jours + prime + déménagement) ou sans déménagement + maintien de salaire 500 euros max;

L'ensemble reste sur la base du VOLONTARIAT, même si mon poste est ciblé (D), je reste décisionnaire de mon avenir.

**VOS ELUS FO CARREFOUR SONT À VOTRE DISPOSITION POUR
VOUS AIDER, VOUS RENSEIGNER ET VOUS ACCOMPAGNER
QUE VOUS SOYEZ AM / CADRES / EMPLOYES**

Restez connecté #FOCARREFOUR

