Accord de Méthode du Groupe Carrefour en France

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Direction, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines France

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet :

- LA Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),

représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- LE Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour - LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),

représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,

- LA Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),

représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),

représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

D'autre part,

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

Il est convenu, le 30 juin 2015, le présent accord collectif de Méthode du Groupe CARREFOUR en France.

PRÉAMBULE

La loi du 18 janvier 2005 a ouvert la possibilité pour les entreprises de conclure des accords pouvant fixer les modalités dérogatoires d'information et de consultation du Comité d'Entreprise ou du Comité Central d'Entreprise lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins10 salariés sur une même période de 30 jours. Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le Comité d'Entreprise ou le Comité Central d'Entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise et peut formuler des propositions alternatives à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi. Ces accords pouvaient aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi faisait l'objet d'un accord et anticiper son contenu. Ces dispositions avaient été intégrées dans le Code du travail au titre de l'article L.1233-21et L. 1233-22.

C'est dans le cadre de ce texte que le groupe Carrefour en France(ci-après le « **Groupe** ») a négocié et conclu avec ses partenaires sociaux, le 20 avril 2006, pour une durée de trois années, un accord de groupe visant à optimiser le déroulement et le contenu des procédures d'information-consultation des représentants du personnel sur les projets de réorganisation ou de restructuration. De nouvelles négociations se sont ouvertes et un accord a été conclu le 6 février 2009, pour une nouvelle durée de 3 ans.

À l'issue de la période de validité de cet accord, un nouvel accord a été conclu le 21 décembre 2011 pour une durée de 3 ans débutant le 1er janvier 2012 et s'achevant le 31 décembre 2014. Cet accord de méthode visait à :

- organiser l'information-consultation des institutions représentatives du personnel, si une procédure d'information-consultation sur un projet de réorganisation ou de restructuration et sur un projet de réduction des effectifs s'avérait nécessaire,
- définir les mesures sociales d'accompagnement de ces restructurations ou réorganisations,
- instituer un processus d'échanges réguliers au sein du Comité Emploi et GPEC.

L'esprit de cet accord était de privilégier le volontariat comme moyen d'adaptation des évolutions d'effectifs et des emplois en proposant aux salariés des mesures d'aides adaptées à leurs projets, en particulier en mettant en œuvre les moyens propres à promouvoir efficacement la mobilité à l'intérieur comme à l'extérieur du Groupe. L'accord conclu était, à ce titre, complémentaire et indissociable de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences qui avait été signé le même jour, pour une même durée de trois ans s'achevant le 31 décembre 2014.

L'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi est venue modifier en profondeur le régime juridique applicable aux restructurations et réorganisations ainsi que le régime des accords de méthode et des accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Prenant acte notamment de l'impossibilité de faire figurer dans un accord de méthode des mesures sociales et d'accompagnement anticipant le contenu d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (ci-après « **PSE** ») ou d'un Plan de Départs Volontaires (ci-après « **PDV** »), les Parties entendent conclure un nouvel accord de méthode conforme aux nouvelles dispositions légales applicables.

De manière similaire, un nouvel accord relatif à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences est négocié compte tenu des nouvelles dispositions légales.

Toutefois, afin de réitérer les engagements souscrits par le Groupe en termes de mesures sociales et d'accompagnement qui pourraient être octroyées en cas de mise en place d'un PSE / PDV, il a été convenu de conclure un accord-cadre distinct reprenant l'ensemble des mesures négociées avec les

partenaires sociaux en matière d'accompagnement des ruptures de contrat de travail pour motif économique intervenant au sein du Groupe.

Les dispositions du présent accord seront déclinées dans les sociétés du Groupe telles que définies ci-dessous, si elles étaient contraintes d'envisager la mise en place d'un PSE et/ou d'un PDV. Cet accord ne couvre donc pas les hypothèses où un « petit licenciement collectif » (concernant moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours) serait envisagé par une entité du Groupe.

Il est précisé que le terme de comité d'entreprise (« **CE** »), utilisé dans le présent accord est un terme générique pouvant viser l'une ou l'autre des instances concernées par le projet (Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise et/ou Comité d'Établissement), selon la situation de chaque société.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Le présent accord est conclu au niveau du Groupe et sera décliné, le cas échéant, aux sociétés de droit français relevant du périmètre du Groupe dans lesquelles la société CARREFOUR SA détient directement ou indirectement plus de 50% du capital à la date de la réunion R.0 du projet concerné (telle que visée à l'article 3.2.1 ci-dessous). À titre informatif, la liste des sociétés concernées au jour de la signature du présent accord figure en annexe dudit accord. En application de l'article L. 2232-31 du Code du travail, la société CARREFOUR SA peut élargir le périmètre de l'accord aux sociétés qui intègreraient le Groupe.

Les dispositions du présent accord ont pour objet de décrire les procédures de concertation avec les représentants du personnel qui seront appliquées dans les sociétés du Groupe Carrefour en France, dans le cadre d'un projet de réorganisation ou de restructuration susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi et d'entrainer des ruptures de contrats de travail pour motif économique, telles que visées :

- par l'article L. 1233-61 du Code du travail, (hypothèse où la rupture du contrat de travail pour motif économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours serait envisagée dans une société du Groupe Carrefour),

- par l'article L. 1233-26 du Code du travail (hypothèse où, après avoir procédé pendant trois mois consécutifs à des ruptures de contrat de travail pour motif économique de plus de dix salariés au total, sans atteindre 10 personnes sur une même période de 30 jours, une société du Groupe Carrefour envisagerait une ou plusieurs nouvelles ruptures pour motif économique au cours des trois mois suivants),

- par l'article L. 1233-27 du Code du travail (hypothèse où, après avoir procédé au cours d'une année civile à des ruptures de contrat de travail pour motif économique de plus de 18 personnes au total, sans avoir eu à présenter de plan de sauvegarde de l'emploi, une société du Groupe Carrefour envisagerait de procéder à une ou plusieurs nouvelles ruptures de contrat de travail pour motif économique au cours des trois mois suivant la fin de cette année civile), ou

- par l'article L. 1233-25 du Code du travail (hypothèse où au moins 10 salariés refuseraient la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif économique, et où le licenciement de ces salariés serait en conséquence envisagé).

Les procédures mises en œuvre doivent permettre aux représentants du personnel de recevoir dès que possible une information utile sur les projets de réorganisation ou de réduction envisagés, afin d'analyser la situation et de proposer éventuellement des mesures d'adaptation alternatives.

Les salariés concernés par une cession d'entreprise ou un transfert d'activité autonome au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

Cependant, chaque société concernée portera une attention particulière aux conditions et aux conséquences sociales du transfert d'activité autonome au titre de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions des conventions collectives et des accords collectifs applicables dans les sociétés de son périmètre.

Les dispositions du présent accord seront déclinées au sein de chaque société concernée.

ARTICLE 2. LA MISE EN PLACE DU PSE ET/OU DU PDV

Article 2-1 Une priorité donnée à la négociation

Pour l'établissement du PSE et/ou du PDV, le législateur autorise l'employeur à décider (i) soit d'ouvrir des négociations avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de la société en vue de la conclusion d'un accord collectif majoritaire, (ii) soit d'établir un document unilatéral.

Les Parties conviennent de privilégier, pour la mise en place du PSE et/ou du PDV dans les entités du Groupe Carrefour concernées, la voie de la négociation.

Si toutefois, dans un délai de deux semaines à compter de la première réunion de négociation, les partenaires sociaux ne parvenaient pas à trouver un accord portant sur l'intégralité du projet de ruptures de contrat de travail pour motif économique devant être mis en place, la Direction de l'entité concernée établira un projet de document unilatéral qui sera soumis à la procédure d'information-consultation. Ce délai pourra être modifié au sein des sociétés concernées, en fonction du contexte syndical et de la nature du projet envisagé.

Le document unilatéral établi par la Direction de l'entité concernée aura alors vocation (i) soit à suppléer l'absence d'accord majoritaire, si la négociation a échoué sur l'ensemble des points discutés (y compris sur le contenu du PSE et/ou du PDV), (ii) soit à compléter l'accord majoritaire partiel (si un accord relatif au contenu du PSE et/ou du PDV a été trouvé), s'agissant des points sur lesquels les partenaires sociaux ne seront pas parvenus à un accord.

Article 2-2 Contenu des négociations

Les négociations avec les organisations syndicales représentatives devront porter, en priorité, sur le contenu du PSE et/ou du PDV, à savoir sur des mesures telles que :

- des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ;
- les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.

Il est par ailleurs convenu que certains des points ou la totalité des points facultatifs suivants pourront également être abordés au cours de la négociation :

- les modalités d'information et de consultation du CE ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ;
- le calendrier des ruptures de contrats de travail ;
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Article 2-3 <u>Ouverture des négociations – Articulation avec la consultation du CE</u>

Les négociations sur le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique seront ouvertes préalablement à la procédure d'information-consultation du CE (c'est-à-dire avant la première réunion du CE faisant démarrer le délai de procédure visé à l'article 3.5 ci-dessous).

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de la société concernée s'efforceront de tenir leur première réunion de négociation le même jour que la réunion R.0 avec le CE (visée au 3.2.2 ci-dessous) ou, à défaut, à des dates aussi rapprochées que possible.

Lors de cette réunion, les organisations syndicales représentatives se verront remettre (i) une note relative au projet de réorganisation ou de restructuration envisagé et à ses conséquences probables sur l'emploi, et (ii) un projet d'accord collectif sur le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique.

Lors de la réunion R.0, le CE se verra également remettre ces documents et sera informé de l'ouverture de négociations préalables.

Au moins une autre réunion de négociation sera fixée entre les partenaires sociaux dans le délai de deux semaines visé à l'article 2-1.

Les négociations pourront se poursuivre, d'un commun accord entre les partenaires sociaux, au-delà de ce délai initial de deux semaines.

Article 2-4 <u>Issue des négociations</u>

Si les partenaires sociaux conviennent d'un projet d'accord collectif majoritaire, total ou partiel, sur le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique, ce projet d'accord collectif fera l'objet d'une information-consultation du CE avant sa signature

L'accord devra être signé par au moins 50% des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cette majorité étant calculée à partir des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au premier tour des dernières élections professionnelles.

En cas d'échec total ou partiel des négociations, un projet de document unilatéral sera établi, comme indiqué à l'article 2-1 ci-dessus.

ARTICLE 3. PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 3-1 Contenu de la procédure

Les procédures d'information-consultation du **CE** relatives aux projets de restructuration et de ruptures du contrat de travail pour motif économique seront menées concomitamment :

- le volet économique ou technologique (à savoir, le projet de restructuration ou de réorganisation - « **Livre 2** ») englobera tous les éléments permettant d'appréhender la situation de la société concernée dans le contexte déterminé ;

- le volet social (à savoir, le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique - « **Livre 1** ») concernera les répercussions des projets de restructuration ou de réorganisation sur la structure et/ou le volume des effectifs et de l'emploi de la société concernée.

Le **CHSCT** est, si nécessaire, informé et consulté, dans l'hypothèse où l'opération envisagée pourrait avoir des conséquences en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité pour les salariés de l'entreprise concernée par le projet.

Article 3-2 Déroulement de la procédure

3.2.1 Réunions et information du CE et du CHSCT

- Le CE

Au moins deux réunions, espacées d'au moins quinze jours, se tiendront dans chacune des sociétés concernées: au moins deux réunions de Comité d'Entreprise ou de Comité Central d'Entreprise et/ou au moins deux réunions du ou des Comité(s) d'Établissement concerné(s).

Afin de permettre au CE de disposer, dès l'origine, d'une vue complète du dossier, cette procédure sera précédée par une réunion d'information supplémentaire (R.0), au cours de laquelle seront remis et commentés aux représentants du personnel les documents suivants :

- une note décrivant le projet de restructuration ou de réorganisation envisagé et un argumentaire économique sous-tendant ce projet, en application des articles L. 2323-4, L. 2323-6, L. 2323-15 et L. 2323-19 du Code du travail ainsi que les éléments d'information prévus aux articles L. 1233-31, L. 1233-32 et L. 2323-4 du Code du travail ;

- un projet de PSE et/ou de PDV et son calendrier prévisionnel, en application des articles L. 1233-3 alinéa 2, L. 1233-28, L. 1233-30,L. 1233-31, L. 1233-32 et L. 1233-61 et suivants du Code du travail, qui se présentera sous la forme d'un projet d'accord collectif ;

- les critères d'ordre retenus pour les licenciements ;

- la convocation aux premières réunions d'information (R.1) en vue de la consultation sur ce qui précède.

Les convocations à chacune des réunions du CE seront adressées aux membres des comités concernés dans les délais légaux. Il est rappelé que, le cas échéant, le CE est informé de l'ouverture de négociations préalables avec les organisations syndicales représentatives en application de l'article 2-3 du présent accord.

Les ordres du jour de ces réunions d'information-consultation seront établis conformément aux dispositions légales en vigueur et après concertation entre le Secrétaire et le Président du CE.

- Le CHSCT

Dans l'hypothèse où le projet de restructuration ou de réorganisation envisagé relèverait des attributions du CHSCT comme indiqué à l'article 3-1 ci-avant, au moins deux réunions de cette instance se tiendront dans chacune des sociétés concernées.

L'ordre du jour ainsi que, le cas échéant, les documents s'y rapportant, seront transmis au moins trois jours avant la date fixée pour la réunion (7 jours pour l'instance temporaire de coordination des CHSCT).

Si un projet commun de restructuration ou de réorganisation venait à concerner plusieurs CHSCT, une Instance temporaire de coordination de ces CHSCT pourra, éventuellement et si la société concernée choisissait cette option, être mise en place afin notamment de permettre de recourir à une expertise unique. Dans une telle hypothèse, chaque CHSCT concerné par le projet aura préalablement désigné ses représentants auprès de l'Instance temporaire de coordination, pour la durée de leur mandat. L'Instance temporaire de coordination sera convoquée au moins 7 jours avant sa première réunion. Un accord d'entreprise pourra prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'Instance temporaire de coordination, notamment si un nombre important de CHSCT est concerné.

3.2.2 Avis

- Le CE

Les avis du CE porteront sur des objets différents, selon qu'un accord collectif majoritaire aura été conclu ou non pour l'élaboration du PSE et/ou du PDV.

- Si le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique fait l'objet uniquement d'un document unilatéral, deux avis seront rendus :
  - l'un sur le projet de restructuration ou de réorganisation (Livre 2) ;
  - l'autre sur le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique (Livre 1).

- En cas d'accord majoritaire portant sur tous les éléments du projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique, deux avis seront rendus :
  - l'un sur le projet d'accord majoritaire au titre de la compétence générale du CE en matière d'accords collectifs, étant précisé que le CE ne sera cependant pas compétent pour faire des propositions de modification de l'accord majoritaire ;
  - l'autre sur le projet de restructuration ou de réorganisation (Livre 2).

- Si le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique fait l'objet d'un accord majoritaire partiel (portant au moins sur le contenu du PSE et/ou du PDV) et d'un document unilatéral, deux avis seront rendus :
  - l'un sur le projet de restructuration ou de réorganisation (Livre 2),
  - l'autre sur le projet d'accord majoritaire et sur les dispositions du projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique figurant dans le document unilatéral (Livre 1).

Si la Direction d'une société concernée souhaite mettre en œuvre, de manière anticipée, des reclassements internes (c'est-à-dire avant l'homologation ou la validation de la Direccte), elle consultera le CE au préalable sur ce point.

- Le CHSCT

Dans l'hypothèse où le projet de restructuration ou de réorganisation envisagé relèverait des attributions du CHSCT comme indiqué à l'article 3-1 ci-avant, l'avis du CHSCT portera sur les conséquences du projet de restructuration ou de réorganisation sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés qui restent dans l'entreprise.

En cas de mise en place d'une instance temporaire de coordination des CHSCT, cette dernière pourra décider, lors de sa première réunion, de rendre un avis sur le projet commun, lequel devra alors intervenir dans les 7 jours suivant la remise du rapport d'expertise.

Article 3-3 Propositions alternatives

Le CE aura la possibilité de formuler :

- des suggestions relatives aux mesures sociales envisagées

et/ou

- des propositions alternatives au projet de restructuration visé à l'article L. 2323-15 du Code du travail.

Les éventuelles suggestions et/ou propositions alternatives devront être formulées par écrit, de manière motivée, dans un délai de 5 jours ouvrés avant la deuxième réunion d'information-consultation (R.2).

Elles seront alors étudiées par la Direction de la société concernée, qui y apportera une réponse motivée lors de la deuxième réunion (R.2).

Article 3-4 Recours éventuel à un expert

3.4.1 Recours à un expert pour le CE et les organisations syndicales représentatives

Au cours de la réunion d'information (R.0) ou de la première réunion d'information-consultation (R.1), le CE pourra décider, sur la base d'un vote majoritaire en son sein, de se faire assister dans cette procédure par un expert-comptable de son choix.

Il est toutefois expressément convenu, afin d'éviter une multiplication d'experts intervenant sur le même projet et conformément aux dispositions légales, que :

- si le Comité Central d'Entreprise décide d'avoir recours à un expert-comptable, le ou les Comité(s) d'Établissement concerné(s) ne désignera(ont) pas d'expert-comptable. Dans ce cas, le(s) Comité(s) d'Établissement concerné(s) sera(ont) destinataires(s) du rapport de l'expert-comptable du Comité Central d'Entreprise ;

- si le Comité Central d'Entreprise décide de ne pas avoir recours à un expert-comptable, le ou les Comité(s) d'Établissement concerné(s), s'il(s) décidai(en)t de recourir à un expert, désigneront le même expert.

Les honoraires de l'expert-comptable désigné dans les conditions ci-dessus seront pris en charge par la société concernée.

La Direction veillera à ce que ces honoraires soient conformes aux usages de la profession et cohérents avec l'importance de la mission.

En cas de négociation d'un accord collectif relatif au contenu du PSE et/ou du PDV, un expert-comptable pourra être mandaté par le CE, afin d'assister les organisations syndicales représentatives dans la négociation. Dans cette hypothèse, l'expert devra être mandaté lors de la réunion R.0 ou de la réunion R.1 du CE.

Dans cette hypothèse, et si le CE entend également mandater un expert pour l'assister dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur le projet de restructuration ou de réorganisation, il devra mandater le même expert que celui qui aura été ou sera désigné pour assister les organisations syndicales représentatives.

L'expert devra adresser sa demande d'informations à la Direction de la société concernée dans les 10 jours suivant sa désignation. La société concernée aura alors 8 jours pour y répondre. Le cas échéant, l'expert pourra demander des informations complémentaires sous le même délai, demande à laquelle la société concernée devra répondre à nouveau sous 8 jours.

L'expert devra présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre son avis, tel que mentionné à l'article 3.5 ci-dessous.

3.4.2 Recours à un expert par le CHSCT

Un expert peut être désigné par le CHSCT lors de sa première réunion.

L'expertise sera réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert ; ce délai pourra être prorogé pour les nécessités de l'expertise sans excéder 45 jours. Le rapport de l'expert devra alors être présenté au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de procédure mentionné à l'article 3-5 ci-dessous.

3.4.3 Recours à un expert par l'Instance temporaire de coordination des CHSCT

Pour rappel, l'Instance temporaire de coordination des CHSCT, lorsqu'elle est mise en place, vise à organiser le recours à une expertise unique en cas de projet important concernant plusieurs établissements d'une entreprise et modifiant les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail.

Le cas échéant, si la société a opté pour la mise en place d'une Instance temporaire de coordination des CHSCT, l'expertise unique sera réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert ; ce délai pourra être prorogé pour les nécessités de l'expertise sans excéder 60 jours. Le rapport d'expertise devra toutefois être remis à la Direction de la société concernée au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de procédure mentionné à l'article 3-5 ci-dessous.

Article 3-5 <u>Durée de la procédure</u>

Le CE concerné devra rendre ses avis dans un délai qui ne pourra être supérieur, à compter de la date de la première réunion d'information-consultation (R.1), à :

- **deux mois** lorsque le nombre de ruptures de contrats de travail pour motif économique est compris entre 10 et 99 ;

- **trois mois** lorsque le nombre de ruptures de contrats de travail pour motif économique est compris entre 100 et 249 ;

- **quatre mois** lorsque le nombre de ruptures de contrats de travail pour motif économique est au moins égal à 250.

Conformément aux dispositions légales, un accord collectif conclu au sein d'une société concernée par un projet de réorganisation ou de restructuration entraînant la mise en place d'un PSE et/ou d'un PDV pourra prévoir des délais plus courts.

Si un projet unique de restructuration ou de réorganisation venait à entraîner la mise en place d'un PSE et/ou d'un PDV au sein de plusieurs entités du Groupe, les CE concernés devraient rendre leurs avis dans un délai qui ne pourrait excéder trois mois à compter de la première réunion d'information-consultation (R.1).

Les délais précités ne commenceront à courir que lorsque le CE concerné aura été informé à la fois sur l'opération projetée et ses modalités d'application (Livre 2), et sur le projet de ruptures de contrats de travail pour motif économique.

En cas de consultation d'un Comité Central d'Entreprise et de Comités d'Établissement, le délai visé ci-dessus commencera à courir à compter de la première réunion du Comité Central. Les Comités d'Établissement concernés devront alors avoir été consultés avant la fin du délai précité.

En cas d'information-consultation du CHSCT ou de l'instance temporaire de coordination, ce dernier devra également rendre son avis dans les délais ci-dessus mentionnés.

À défaut d'avis rendu dans ce délai, le CE ainsi que le CHSCT ou l'instance temporaire de coordination, le cas échéant, seront réputés avoir été consultés.

Les durées sont exprimées en jours calendaires. Si une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, celle-ci est reportée au premier jour ouvré suivant.

ARTICLE 4. INFORMATION DES SALARIES

À l'issue de la procédure d'information-consultation, les responsables hiérarchiques concernés accompagnés par un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'entité organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés appartenant aux fonctions concernées par le projet de restructuration ou de réorganisation.

La Direction de l'entité concernée informera également les salariés absents ou en suspension de contrat de travail et les conviera à la réunion d'information.

En outre, les salariés seront informés de la décision de validation ou d'homologation de la Direccte ou, à défaut, de la demande adressée à la Direccte accompagnée de son accusé de réception(en cas de silence gardé par l'autorité administrative au-delà des délais prévus à l'article L. 1233-57-4) et des voies et délais de recours, par voie d'affichage sur leur lieu de travail.

ARTICLE 5. RÈGLEMENT DES LITIGES

Les Parties signataires conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

Dans cet esprit, les Parties s'engagent à ce que, en cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, elles se rencontrent dans les meilleurs délais afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

ARTICLE 6. DUREE DE L'ACCORD– REVISION- DENONCIATION

Le présent accord a fait l'objet d'une information-consultation des instances représentatives du personnel concernées.

Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2015 et s'achèvera au plus tard le 31 décembre 2017.

Il est applicable aux projets n'ayant pas déjà fait l'objet d'une réunion R.0 telle que mentionnée à l'article 2-3 du présent accord au jour de la signature de ce dernier.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent tout précédent accord de méthode conclu sur ce sujet au niveau du Groupe.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de quinze jours.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6 et 2261-9 et suivants du Code du travail, moyennant un délai de préavis de 3 mois.

A son terme, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet. Il ne pourra donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Les Parties précisent que chacun des engagements pris au titre du présent accord résulte d'une négociation. Dans l'hypothèse où l'une quelconque des stipulations du présent accord serait jugée nulle ou inapplicable, en vertu notamment de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires qui interviendraient, ou de positions jurisprudentielles nouvelles, les autres stipulations continueront à s'appliquer dès lors qu'elles ne remettent pas en cause l'équilibre du présent accord.

ARTICLE 7. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à la diligence de la Direction :

- en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direccte de son lieu de conclusion ;

- un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité prévues aux articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail.

Fait à Massy, le 30 juin 2015.

Pour la Direction, prise en la personne de son représentant qualifié, Madame Isabelle CALVEZ, Directrice des Ressources Humaines France,

Pour les Organisations Syndicales,

- LA Fédération des Services / CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),

représentée par Monsieur Sylvain MACE, Délégué syndical Groupe France,

- LE Syndicat National de l'Encadrement du groupe Carrefour - LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (SNEC - C.F.E./C.G.C),

représenté par Monsieur Thierry FARAUT, Délégué syndical Groupe France,

- LA Fédération Commerce - Distribution - Services / CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),

représentée par Monsieur Philippe ALLARD, Délégué syndical Groupe France,

- LA F.G.T.A./FORCE OUVRIERE (F.G.T.A./F.O.),

représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué syndical Groupe France,

Annexe 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord au jour de sa signature

ANNEXE 1 : Sociétés du Groupe Carrefour en France couvertes par le présent accord

FORMAT	Dénomination sociale
Super	C.S.F.
Erteco	CAMPUS ERTECO
Services Marchands	CARAUTOROUTES
Serv. Fin. Assur.	CARMA
Groupe	CARREFOUR
Serv. Centraux	CARREFOUR ADMINISTRATIF FRANCE
Serv. Fin. Assur.	CARREFOUR BANQUE
E-commerce	CARREFOUR DRIVE
France	CARREFOUR FRANCE
Hyper	CARREFOUR HYPERMARCHES
Centrales achats & réf.	CARREFOUR IMPORT
Groupe	CARREFOUR MANAGEMENT
Centrales achats & réf.	CARREFOUR MARCHANDISES INTERNATIONALES
Groupe	CARREFOUR PARTENARIAT INTERNATIONAL
Serv. Fin. Assur.	CARREFOUR PERSONAL FINANCE SERVICES
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY GESTION
Immobilier	CARREFOUR PROPERTY INTERNATIONAL
Proxi	CARREFOUR PROXIMITE FRANCE
Service marchand	CARREFOUR SERVICES CLIENTS
Supply Chain	CARREFOUR SUPPLY CHAIN
Serv. Centraux	CARREFOUR SYSTEMES D'INFORMATIONS France
Services Marchands	CARREFOUR VOYAGES
Siège	CENTRE DE FORMATION ET COMPETENCES
Services non Marchands	COVICAR 2
Immobilier	CPF ASSET MANAGEMENT
Erteco	ERTECO FRANCE
Hyper	FINANCIERE RSV
Serv. Fin. Assur.	FINIFAC
Cash and Carry	GENEDIS
Siège	GUYENNE ET GASCOGNE
Hyper	HYPERADOUR
Centrales achats & réf.	INTERDIS
Proxi	LAPALUS & FILS (ETABLISSEMENTS LUCIEN)
Supply	LOGISTICADOUR
Centrales achats & réf.	MAISON JOHANES BOUBEE
Proxi	MONTEL DISTRIBUTION
E-commerce	OOSHOP
Hyper	SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES - SDNH
Hyper	SODIMODIS HYPERMARCHE
Super	SUPERADOUR
Hyper	VEZERE DISTRIBUTION