

# COMPTE RENDU SUCCINT DU C.C.E EXTRAORDINAIRE CARREFOUR HYPERS SAS DU 15 novembre 2010

## Information en vue d'une consultation →

Le Projet de fermeture des établissements SAVR de la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS et ses conséquences sociales (au titre de la partie 2 du code du travail).

Le projet de licenciement collectif pour motif économique susceptible de concerner 42 salariés.

Le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) Partie 1 du code du travail.

La durée de la période de volontariat. (pour une période allant du 15 décembre 2010 au 31 janvier 2011)

### Les critères d'ordre des licenciements et le calendrier

*Rappel : Les critères d'ordre de licenciements sont l'âge, l'ancienneté au sein du groupe, la situation de famille, la situation de salariés présentant des caractéristiques rendant leur reclassement difficile (handicapés, parents isolés...), les qualités professionnelles qui sont définies par société selon les outils ou données objectives disponibles.*

***Soulignons qu'à ce jour, il n'y a pas lieu d'appliquer de critères d'ordre de licenciements pour les SAVR Ouest, Sud Ouest et Méditerranée.***

La direction a présenté aux membres du C.C.E un projet de cessation définitive de l'activité de réparation des SAVR qui annonce la fermeture de 3 SAVR et ses conséquences sur l'emploi ☞

**Les explications en synthèse de l'entreprise** : de 2003 à 2009, c'est une baisse d'activité de l'ordre de 76%, qui a été enregistrée au niveau de l'activité des SAVR toute région confondue.

Or, le poids économique des structures des SAVR qui sont financés par des cotisations prélevées au niveau de chaque magasin ne cesse de pénaliser leurs marges et leurs résultats alors que les efforts sur les prix doivent se poursuivre.

*Au début de l'année 2008*, la direction des HYPERMARCHES SAS présente aux représentants du personnel un projet de redéploiement de l'activité des SAVR autour de 3 SAVR sur les 7

---

Rédaction : Dominique BELTRAND – Secrétaire du C.C.E

Email : [beldomi13@gmail.com](mailto:beldomi13@gmail.com) /06 28 98 16 36

SAVR existants et ce, afin d'adapter les effectifs à la baisse des volumes de réparation et d'améliorer le service.

*En fin d'année 2008*, la mise en œuvre du projet de redéploiement s'est finalement concrétisé par le maintien de 5 SAVR, à savoir : Ile De France, Méditerranée, Rhône Alpes, Ouest et Sud Ouest.

*En juin 2009*, la société CARREFOUR HYPERMARCHES SAS déclare les métiers du SAVR comme sensibles.

Dans ce cadre, elle a envisagé pour ceux-ci la mise en œuvre des mesures de GPEC telles que prévues par l'accord Groupe signé le 6 février 2009 avec notamment un plan de départ volontaire. L'objectif de ce projet était d'anticiper le déclin irréversible de l'activité des SAVR et permettre à chaque collaborateur concerné le souhaitant sur la base du volontariat, de trouver une solution de repositionnement interne ou externe, tout en prenant en compte la diversité des situations individuelles et à la fois professionnelles.

*Au 16 octobre 2010*, la mise en œuvre des mesures d'accompagnement liées à cette phase de GPEC a permis à 204 collaborateurs des SAVR répartis entre les régions Ile De France, Méditerranée, Rhône Alpes, Ouest, de trouver un repositionnement interne ou externe en fonction de leur projet immédiat (mutation interne, prise d'emploi externe) ou à terme (Création d'entreprise, suivi d'une formation professionnelle en vue d'une reconversion professionnelle, etc..).

Face à l'absence totale de perspective d'avenir des activités des SAVR avec des coûts unitaires de réparation prohibitifs pénalisant les résultats des magasins d'une part et la nécessité de poursuivre la politique volontariste pour consacrer davantage de ressources aux baisses des prix et aux magasins en vue de résister à la concurrence et sauvegarder la compétitivité du Groupe d'autre part, il est envisagé la fermeture **des 3 SAVR** restants en activité jusqu'à ce jour : les SAVR Méditerranée, Ouest et Sud Ouest.

### **Vote d'une résolution par les membres du C.C.E →**

- ✓ **Sur le principe de l'intervention d'un expert auprès du CCE dans le cadre du projet de licenciements pour motif économique susceptible de concerner 42 salariés au sein des SAVR Sud ouest, Ouest et méditerranée, pour faire suite à la demande émise lors du CCE T0 du 4 novembre 2010, avec la mission suivante :**
  - Analyse des motifs économiques sous tendant le projet de fermeture des SAVR
  - Analyse des mesures d'accompagnement au regard des caractéristiques sociales des populations potentiellement concernées par le projet de licenciements économique

**La résolution a été adoptée à l'unanimité avec 17 voix favorables**



**DESIGNATION du cabinet d'expertise retenu  
Pour effectuer cette mission ☞**



**Le cabinet d'expertise MARSAULT a été désigné à l'unanimité avec 17 voix**

***POUR RAPPEL*** : L'ensemble des améliorations répondent aux revendications Force Ouvrière, CFTC, CGC et CAT formulées lors des négociations de la GPEC Carrefour, relatives à la spécificité des métiers des SAVR et de la complexité des reclassements internes des techniciens.

*Suite au courrier du 22 février 2010 des membres du CCE FORCE OUVRIERE, à la réunion exceptionnelle du CCE du 9 mars et aux réunions des 15 et 22 mars 2010 de la Commission de suivi SAVR sur la situation générale des SAVR, la direction a consenti à l'amélioration de la GPEC mise en œuvre en octobre 2009.*

*Ces réunions ont permis de négocier des améliorations au titre des conditions de départ volontaire et de la complexité du dossier des SAVR.*

Lors d'un C.C.E du mois d'avril 2010, afin de répondre aux attentes des salariés des SAVR et aux revendications du syndicat FO, dans un esprit de concession afin de mettre un terme à une situation conflictuelle, la Direction a procédé à des améliorations sur le dispositif de plan de départ volontaire ☞

**EXTRAITS DES ARTICLES QUI ONT CONTRIBUE A L'AMELIORATION DE LA GPEC DANS LE CADRES DES CONDITIONS DE DEPART VOLONTAIRE POUR LES SAVR ➔**

**Article 1 : Champ d'application**

Les dispositions prises aux termes de la présente déclaration ont vocation à s'appliquer aux salariés des métiers du SAVR Carrefour présents à l'effectif à la date de ladite déclaration.

En outre, pourront bénéficier des dispositions qui suivent, les salariés ayant accepté un reclassement externe à la suite de la présentation du dispositif de plan de départ volontaire le 1er octobre 2009, avant la présente déclaration, portant amélioration du plan de départ volontaire d'origine.

La société Carrefour Hypermarché SAS concède donc que les salariés susvisés ayant accepté un reclassement externe puissent accéder au bénéfice des mesures d'accompagnement prévues dans le dispositif de départ volontaire amélioré, tel que décrit dans la présente déclaration.

**Article 2** : Améliorations du dispositif du plan de départ volontaire soumis pour avis au Comité Central d'Entreprise le 1er octobre 2009

**Article 2.1** : L'article 20 du dispositif de plan de départ volontaire initial est complété par les dispositions suivantes :

**Article 20** Indemnité de départ volontaire :

---

Rédaction : Dominique BELTRAND – Secrétaire du C.C.E

Email : [beldomi13@gmail.com](mailto:beldomi13@gmail.com) /06 28 98 16 36

La Direction entend accorder une indemnisation supplémentaire aux salariés qui bénéficieront d'un départ volontaire en application des dispositions prévues au chapitre 2 et 3 du plan de départ volontaire, en tenant plus particulièrement compte du

déclin irréversible de l'activité des SAVR, qui vient en complément de l'indemnité de départ prévue antérieurement par le plan de départ volontaire.

Pour rappel, l'indemnité de départ volontaire tel que prévue dans la rédaction de l'article 20 initial est calculée comme suit :

Le montant de l'indemnité est constitué du montant de l'indemnité conventionnelle que le salarié aurait perçue en cas de licenciement pour motif économique, complétée par une indemnité complémentaire.

a) Fraction correspondant à l'indemnité conventionnelle de licenciement pour motif économique

Cette indemnité est prévue par la Convention Collective de branche ou les Accords d'entreprise applicables dans la société de rattachement du salarié au moment de la rupture du contrat de travail.

b) Fraction correspondant à l'indemnité supplémentaire

Ancienneté	Salaire « plein tarif » égal au 1/12ème de la rémunération brute (hors primes à caractère exceptionnel)
- de 5 ans	3 mois
De 5 à - de 10 ans	4 mois
De 10 à - de 15 ans.	5 mois
De 15 à - de 20 ans	6 mois
De 20 à - de 25 ans	7 mois
+ de 25 ans	8 mois

Ces règles de calcul étant rappelées, la Direction accepte d'accorder un nouveau complément de sorte que l'indemnité de départ volontaire versée à chaque salarié atteigne au global, 1,6 mois de salaire « plein tarif » (égal au 1/12ème de la rémunération brute hors primes à caractère exceptionnel) par année d'ancienneté.

Toutefois, il est convenu qu'au global, le montant de l'indemnité de départ volontaire ne pourra être supérieur à 40 mois de salaire « plein tarif » auquel viendra s'ajouter pour chaque salarié une indemnité complémentaire d'un montant de 10 000 €.

Le traitement social et fiscal de cette indemnité de rupture sera réalisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de son versement.

**Article 2.2 :** Les améliorations consenties à l'article 2.1 ont vocation à s'appliquer pendant toute la durée de validité du plan de départ volontaire mise en œuvre dans le cadre de la GPEC appliquée au projet de réorganisation des SAVR

Pour rappel, la période de GPEC s'achève le 16 octobre 2010.

**Article 3 :** Entrée en vigueur



**A savoir** : l'indemnité qui sera versée dans le cadre d'une Convention pour rupture d'un commun accord pour motif économique n'est pas soumise à fiscalisation, en *l'état actuel de la réglementation fiscale*.

**En annexe** : déclaration de Michel ENGUELZ représentant syndical du C.C.E

**Prochain C.C.E le 25 novembre 2010**

---

Rédaction : Dominique BELTRAND – Secrétaire du C.C.E

Email : [beldomi13@gmail.com](mailto:beldomi13@gmail.com) /06 28 98 16 36