

**DECLARATION DE LA DIRECTION
AUX MEMBRES DU CCE CARREFOUR
HYPERMARCHE SAS, EN DATE DU 2 AVRIL 2010**

**SAVR : DECLARATION DE LA DIRECTION, CONCERNANT DE
NOUVELLES AMELIORATIONS CONSENTIES AU PLAN DE DEPART
VOLONTAIRE, ET CONSTITUANT UN PROLONGEMENT DES
DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES DEJA PRISES EN OCTOBRE 2009**

Madame Marie – Hélène CHAVIGNY Directeur des relations sociales, dûment mandatée à cette fin par la société CARREFOUR HYPERMARCHE SAS

**Informe les membres du CCE de la société Carrefour
HYPERMARCHE SAS, des dispositions suivantes :**

Préambule

En date du 22 février 2010, des élus membres du comité central d'entreprise ont adressé un courrier à la direction pour s'émouvoir de la situation générale du personnel des SAV, suite à la mise en œuvre de la GPEC en octobre 2009.

A ce titre, la direction a été interpellée sur les résultats particulièrement faibles du dispositif de mobilité interne et externe puisqu'à cette date, étaient comptés seulement 10 repositionnements au global, ce qui démontrait selon eux pour le moins que les mesures du plan de départ volontaire étaient particulièrement insuffisantes pour permettre un repositionnement efficace des salariés du SAVR.

Ceci était d'autant plus avéré selon eux, face au choix stratégique de l'entreprise de ne plus former de techniciens et de rendre leurs compétences obsolètes, malgré le développement constant des nouvelles technologies, notamment Plasma ou LCD.

Dans ce contexte, ils ont demandé à ce qu'il soit rapidement trouvé une solution amiable pour remédier à cette situation qui selon eux, ne pouvait perdurer.

Des échanges sur ces différents points ont eu lieu lors de la réunion du 9 mars 2010.

Dans ce cadre, il est rappelé que la direction a contesté cette position considérant pour sa part que :

⇒ La diversité des mesures d'accompagnement prévues dans le cadre de la GPEC dont le plan de départ volontaire permettait au contraire d'apporter une réponse individuelle au cas de chaque salarié.

⇒ La direction avait toujours été soucieuse d'assurer l'employabilité interne des salariés du SAV en veillant à vérifier qu'il dispose des compétences requises pour occuper leur poste et à leur donner le cas échéant les moyens de les acquérir.

⇒ s'agissant des nouvelles technologies Plasma ou LCD, la société n'avait jamais réparé les équipements utilisant ces nouvelles technologies, le service après vente de ceux-ci ayant toujours été pris en charge directement par les fournisseurs ou leurs sous traitants.

Or, de telles formations non suivies d'une pratique « terrain » régulière ne permettait pas une maîtrise de ces nouvelles technologies.

⇒ Enfin, le dispositif de GPEC suite à la déclaration des métiers du SAV en « métiers sensibles » permettait aux salariés choisissant un reclassement externe de bénéficier de telles formations par exemple dans le cadre d'un congé mobilité.

Ceci étant rappelé, et bien que ne partageant pas l'analyse et la position exprimée par des élus membres du comité central d'entreprise, la direction convient néanmoins que le déclin irréversible de l'activité des SAVR se confirme voire s'accélère, sachant que parallèlement les fournisseurs s'organisent en vue d'une reprise de l'activité des SAV à partir du 1^{er} semestre 2010.

C'est dans ce contexte que face à cette situation, afin de répondre aux attentes des salariés du SAV, et dans un esprit de concession afin de mettre un terme à une situation conflictuelle, la Direction a marqué sa volonté, de procéder à des améliorations au dispositif de plan de départ volontaire, présenté dans sa dernière version pour avis au comité central d'entreprise le 1^{er} octobre 2009.

Par conséquent, et suite à deux réunions d'échange en date des 15 mars et 22 mars auxquelles étaient conviés les membres de la Commission de suivi ,plus un second représentant nommé en CE pour chacun des SAVR , ainsi que les représentants désignés par les organisations syndicales extérieures à la commission de suivi, la Direction a pris la décision de faire produire leur plein effet aux mesures du plan de départ volontaire présenté en date du 1^{er} octobre 2009, tout en adaptant certaines de ces dispositions à la situation actuelle des collaborateurs concernés.

La Direction envisage donc de prendre les mesures suivantes :

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 1^{er} octobre 2009, avant la présente déclaration, portant amélioration du plan de départ volontaire d'origine.

La société CARREFOUR HYPERMARCHES 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 1 octobre 2009

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**

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 1/12^{ème} 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 1/12^{ème} 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.

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

L'entrée en vigueur des présentes dispositions interviendra à l'issue de l'information en séance plénière des membres du comité central d'entreprise et des comités d'établissements de chaque établissement SAVR sur le projet d'améliorations consenties.

Toutefois, dans la mesure où les présentes dispositions viennent en réponse à un courrier des élus du comité central d'entreprise, la direction souhaiterait obtenir l'avis des membres du CCE