

LE GUIDE DU PASSAGE À LA LOCATION GÉRANCE



LES BONNES INFOS

Les éléments du statut social maintenus



LOCATION GERANCE

Changement des acquis

Transfert des contrats

Bascule avec ou sans signature d'un accord de substitution

AVANTAGES	MAINTIEN DE LA CCN CARREFOUR	AU MINIMA CCN DE BRANCHE ET CLAUSE SOCIALE
SALAIRE "TAUX HORAIRE"	MAINTIEN	MAINTIEN
BASE HORAIRE HEBDOMADAIRE	MAINTIEN	MAINTIEN
FORFAIT JOURS CADRE	MAINTIEN	MAINTIEN
TP SENIORS-BASE CONTRAT	MAINTIEN	MAINTIEN
TP SENIORS-PRIME	MAINTIEN	INTEGREE DANS LE DIFFERENTIEL
PRIME FIN D'ANNÉE	MAINTIEN	MAINTIEN
PRIME DE VACANCES	MAINTIEN	INTEGREE DANS LE DIFFERENTIEL
COMPLÉMENT PRIME DE VACANCES	MAINTIEN	INTEGREE DANS LE DIFFERENTIEL
PRIME MENSUELLE N4 C	MAINTIEN	INTEGREE DANS LE DIFFERENTIEL
PRIME D'OBJECTIF CADRE	MAINTIEN	INTEGREE DANS LE DIFFERENTIEL
TICKETS RESTAURANT	MAINTIEN	MAINTIEN
REMISE SUR ACHAT 10% AVEC CARTE PASS	MAINTIEN	MAINTIEN
CONGÉ D'ANCIENNETÉ	MAINTIEN	MAINTIEN « N'évolue plus sauf selon CCN »
CONGÉS PAYÉS ET FRACTIONNEMENT	MAINTIEN	APPLICATION LEGALE

AVANTAGES	PENDANT LA PÉRIODE DE 15 MOIS	APRÈS LES 15 MOIS
JOURS CONVENTIONNELS	MAINTIEN	ACCORD BRANCHE
CHÈQUE CESU	MAINTIEN	STOPPÉ
COMPTE ÉPARGNE TEMPS	SOLDÉ	STOPPÉ
COMPTE ÉPARGNE RETRAITE	MAINTIEN	MAINTIEN
CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE	SOLDÉ	STOPPÉ
FOND DE SOLIDARITÉ	MAINTIEN	STOPPÉ
FOND SOCIAL APGIS	MAINTIEN	STOPPÉ
INDEMNITÉS DEPART EN RETRAITE	6 MOIS	4 MOIS
6 ^{ÈME} SEMAINE DE REPOS	MAINTIEN	STOPPÉ
ACCORD SENIORS	MAINTIEN	STOPPÉ
JOURNÉE HABILLAGE	MAINTIEN	STOPPÉ
INDEMNITÉS TENUES	MAINTIEN 15 MOIS	STOPPÉ
PRIME TUTEUR	MAINTIEN	STOPPÉ
MAJORATION DES DIMANCHES	MAINTIEN	ACCORD BRANCHE
AVANTAGES MATERNITÉ	MAINTIEN	ACCORD BRANCHE

Tous les avantages peuvent être négociés,
soit au moment de l'accord de substitution, soit par la suite en NAO.

QUESTIONS / RÉPONSES

Le Forfait pause est-il toujours ajouté au salaire ? Le taux est-il toujours de 5% ? Accord branche temps de pause 5%. La rémunération annuelle est garantie.

Quelle sera la rémunération des heures de nuit ? Application de la branche (20% 22h-5h et 5% de 21h 22h + repos compensateur par tranche de 300 heures). (À négocier)

La prime de vacances suit elle les augmentations de salaire ?

Intégrée dans l'indemnité différentielle. Peut ne pas suivre l'augmentation si le repreneur le précise dans la NAO. (À négocier)

Que devient la semaine de Repos Supplémentaires ?

Stoppée après les 15 mois. (À négocier)

Que deviennent les jours d'ancienneté acquis et à acquérir ?

Application branche : 1 jour après 10 ans d'ancienneté - 2 jours après 15 ans d'ancienneté - 3 jours après 20 ans d'ancienneté. (Gélés à la fin des 15 mois)

Que deviennent les jours placés en CET ? En CFC ?

Soldés et stoppés dès le passage en location gérance.

Que devient la journée d'habillage ?

Elle doit être renégociée si le port de la tenue est obligatoire.

Que devient la journée « Pions » pour les assistantes de caisses ?

Elle s'arrête si pas de négociation.

La gratuité des 2 mois de cotisation sur l'assurance Carrefour est elle maintenue ?

Le premier mois s'applique comme pour tous les clients. Au bout des 15 mois geste commercial de la Banque / 1 mois. Le collaborateur doit en faire la demande auprès de son Directeur, qui est en contact avec un responsable de la banque.

La remise se fera sous forme d'un bon d'achat. (À négocier)

Le remboursement de la Cotisation de la Carte Pass sera t'il maintenu ?

Pendant les 15 mois, faire la demande à son Directeur à la date anniversaire de la cotisation afin de bénéficier du remboursement sous forme de bon d'achat, dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui. (À négocier)

Le calcul des Indemnités de départ à la retraite

pour les employés à temps partiels Senior se fera t-il toujours sur le contrat d'origine, ou sur le salaire à temps partiel ?

Application IDR Branche. (À négocier)

Y aura t-il toujours un contact RH dans les magasins en location gérance ?

Les Directeurs sont en général accompagnés par des cabinets comptables.

Les salariés continueront ils à pointer leurs horaires ?

En principe oui.

Que deviennent les horaires îlots ?

Ils peuvent être maintenues ou supprimés à négocier.

Les tenues seront elles conservées, et renouvelées en cas de besoin ? Oui.

Qui va traiter la paye ? Cabinet comptable.

Que devient le compte Digiposte ?

Le compte reste pris en charge par le groupe Carrefour. Il peut juste y avoir une modification sur la capacité de stockage des factures.

Que devient l'accord de modulation ?

Il est supprimé après les 15 mois. (+/- 7h à la branche, à négocier)

Le contrat minimum d'embauche des temps partiel est-il maintenu à 30 h ?

Branche 26h, pause comprise.

Quelles incidences pour les arrêts maladie?

Application de la branche. (À négocier)

Qu'en est il de la subrogation ?

Application de la branche. (À négocier)

Les périodes d'indemnisation d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail sont-elles maintenues ?

Application de la branche.

Les périodes de « garantie d'emploi » en cas de maladie ou accident sont-elles maintenues dans les mêmes règles ?

Application de la branche.

Le travail du dimanche restera-t-il majoré à 300% comme aujourd'hui ?

Application de la branche après les 15 mois. (À négocier)

Le travail des jours fériés sera t-il basé sur le strict volontariat ?

Non, application de la branche, les salariés pourront être appelés à travailler 4 jours fériés par an maximum. (À négocier)

LE TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL

La mise en location gérance d'un fond de commerce exploité auparavant par le Groupe Carrefour ou sa cession à une société détenue majoritairement ou à parts égales par un franchisé implique pour les salariés le transfert de plein droit de leur contrat de travail à la société locataire gérante qui devient leur nouvel employeur en application de l'article L.1224-1 du code du travail.

A cette occasion aucun élément contractuel ne peut être modifié sans l'accord du salarié, ainsi chaque salarié conserve notamment :

- Son ancienneté ;
- Son salaire de base et ses accessoires définis dans le contrat ou ses avenants ;
- Sa qualification, sa classification, son statut ;
- Sa durée du travail

A l'occasion du transfert du contrat de travail, les droits à congés payés seront transférés au nouvel employeur.

Concernant les salariés qui bénéficient du temps partiel Sénior, la direction proposera un entretien avant le passage en location gérance pour faire le point des possibilités existantes :

- Soit de rester à temps partiel avec la prime intégré dans le différentiel mais sans revalorisation automatique et sans prise en charge des cotisations retraite à hauteur de l'ancienne base contrat ;
- Soit augmenter sa base contrat avant le passage en location gérance ;

Concernant les salariés ayant initié une VAE individuelle ou un dossier de Transition Pro avant la mise en location gérance, ces dossiers seront poursuivis dans le cadre de la démarche faite par les salariés.

GARANTIES RELATIVES AU STATUT SOCIAL

Les accords collectifs d'entreprise en vigueur au sein du magasin intégré à la date de la mise en location gérance continueront à produire leurs effets pendant une durée de 15 mois. Pendant cette durée, les salariés dont le contrat de travail aura été transféré continueront de bénéficier des accords d'entreprise qui leur étaient applicables lorsqu'ils étaient salariés des Hypers.

Au cours de cette période de 15 mois, un accord de substitution pourra toutefois être négocié entre les organisations syndicales représentatives et le repreneur afin de prévoir la poursuite de ces

accords ou encore afin de les aménager.

L'EMPLOI ET LE STATUT INDIVIDUEL

Lors du passage en location-gérance votre contrat de travail est transféré au sein de l'entreprise d'accueil.

La convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire continue de s'appliquer.

Les accords collectifs d'entreprise Carrefour actuellement applicables sont maintenus pendant une période de 15 mois maximum afin de laisser le temps aux partenaires sociaux de l'entreprise d'accueil de négocier de nouveaux accords collectifs.

Au terme de cette période de 15 mois :

- Soit des accords de substitution sont signés et deviennent applicables,

- Soit à défaut d'accord de substitution, une garantie de rémunération annuelle s'applique. Cette garantie permet de continuer à verser une rémunération annuelle identique (pour un temps de travail identique) à celle versée lors des 12 derniers mois.

INFORMATION DES SALARIÉS

Il est donc prévu que les salariés soient informés par la direction ou son représentant de l'inscription à l'ordre du jour du CSE dont relève leur magasin du point relatif audit projet.

Ce point d'information ne devra en aucun cas avoir pour objectif de présenter le projet de mise en location gérance aux salariés du magasin. Il devra se limiter à les informer de la tenue d'un CSE sur le sujet, de la date d'une réunion d'information du personnel fixée à l'issue de la première réunion d'information en vue d'une consultation du CSE et de la possibilité de préparer et remettre leurs questions aux membres du CSE, afin de rendre les échanges les plus complets possible.

Une fois passée la première réunion du CSE, les salariés du magasin concerné recevront une information collective de la part de leur directeur. Cette réunion permettra de répondre aux questions relatives au projet et à ses conséquences sociales.

Afin de faciliter la compréhension des conséquences du transfert des contrats de travail en conformité avec l'article L.1224-1 du code du travail, un guide d'information sociale sera remis lors de cette réunion à chaque salarié concerné après avoir été présenté aux élus au cours de la première réunion CSE.

Après avoir réalisé et recueilli l'avis du CSE, la direction s'attachera à organiser une réunion avec les salariés du magasin en présence de leur futur employeur, sous réserve de l'accord de celui-ci.



ENTRETIEN INDIVIDUEL

Les salariés appartenant au magasin concerné pourront solliciter la tenue d'un entretien avec le service ressources humaines.

Au cours de cet entretien, le salarié aura la possibilité de demander sa mutation au sein d'un autre magasin des sociétés Hypermarchés SAS, Hyper Adour et SDNH ou des sociétés CSF (Market), Super Adour ou Super azur, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être affecté au magasin concerné par le projet de mise en location gérance
- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour appréciés à la date prévisible de la mise en location gérance

La demande de mutation devra être faite par écrit dans les 30 jours suivant l'achèvement des procédures d'information et de consultation CSE sur le projet. Elle devra indiquer la nature du poste ainsi que le magasin ou la zone géographique souhaités (ville ou département).

En tout état de cause, si la mutation du salarié n'a pas eu lieu avant la date du passage en location gérance, le contrat de travail du salarié sera automatiquement transféré en application de l'article L.1224-1 code du travail.

LA MOBILITÉ

Avant la reprise du magasin par le locataire gérant

Vous pouvez bénéficier d'une possibilité de mobilité après sollicitation d'un entretien avec le

service Ressources Humaines, où vous pourrez :

- Demander votre mutation au sein d'un établissement intégré du groupe si vous avez au moins 5 ans d'ancienneté continue

- Confirmer votre demande par écrit dans les 30 jours

Les mutations ne pourront pas excéder 30% de l'effectif CDI du magasin (un critère d'ordre relatif à l'ancienneté la plus élevée sera appliquée au cas où le nombre de demandes dépasserait les 30% visés ci-dessus).

Après la reprise du magasin par le locataire gérant

Vous pourrez bénéficier d'une priorité de réembauche au sein d'un établissement intégré du groupe Carrefour, si :

- Vous avez au moins 5 ans d'ancienneté continue

- Vous effectuez votre demande dans un délai de 6 mois suivant la date effective du transfert de votre contrat de travail

Si vous êtes réintégré, votre ancienneté sera reprise.



LES SENIORS

Si vous bénéficiez du **temps partiel senior** vous pouvez :

- Soit rester à temps partiel

- Soit augmenter votre base contrat avant le passage en location-gérance

CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

Le **congé Fin de Carrière LGF** est ouvert sur la base du volontariat aux salariés répondant aux conditions suivantes :

- Travailler dans un magasin Hypermarchés ou supermarchés faisant l'objet d'un projet de mise

en Location Gérance. Ou de passage en Franchise

- Ne pas être en cours de préavis
- Ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle
- Justifier d'une ancienneté de 5 années au sein du Groupe Carrefour à la date d'entrée en Congé Fin de Carrière LGF
- Ne pas avoir été reconnu invalide de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la sécurité sociale
- Être en mesure de liquider sa pension de retraite de la Sécurité sociale à taux plein dans un délai maximum de **30 mois** suivant la date d'entrée en congé fin de carrière LGF

Les candidatures pourront être déposées pendant une période maximum de 6 semaines à compter du lancement de la procédure d'information/consultation du CSE.

Le salarié sera informé par écrit de la suite donnée à sa candidature par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre.

En cas de validation, la lettre de réponse sera accompagnée :

- d'un avenant à son contrat de travail précisant notamment la date d'entrée dans le CFC et la durée de ce congé ;
- d'un formulaire de demande de départ en retraite au terme du CFC ;

Le salarié disposera d'un délai de 10 jours ouvrés pour retourner un exemplaire de cet avenant et de ce formulaire approuvés et signés au service RH de l'établissement dont il relève.

Allocation de remplacement :

Les salariés en Congé de Fin de Carrière LGF bénéficieront d'une allocation de remplacement mensuelle brute égale à 75% du salaire brut plein tarif.

LES FRAIS DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

Pendant le délai de 15 mois, vous pourrez continuer à bénéficier de la mutuelle et de la prévoyance dans les mêmes conditions qu'auparavant.

L'entreprise d'accueil pourra conclure, au cours de ce même délai, un accord de substitution en vue de mettre en place un nouveau régime.

Frais de santé

L'entreprise d'accueil a pris l'engagement de vous faire bénéficier d'une mutuelle. Pour cela, le

locataire-gérant pourra soit :

- Souscrire un contrat d'assurance « auprès de l'APGIS, couvrant le salarié et ses ayants droits.
- Souscrire un contrat d'assurance auprès de tout autre organisme de son choix. Il devra alors s'assurer que ce contrat est au moins aussi favorable que l'offre proposée par l'APGIS.

Dans tous les cas, le locataire gérant s'engagera à financer au moins 50% du coût total du contrat « de base » couvrant les salariés et leurs ayant droits.

Prévoyance

L'entreprise d'accueil a pris l'engagement de vous faire bénéficier d'un régime collectif et obligatoire de prévoyance Décès, Invalidité et Incapacité temporaire. Les garanties suivantes seront donc maintenues dans l'entreprise d'accueil :

- **Capital Décès**
- **Allocation Obsèques**
- **Rente Éducation**
- **Arrêt de travail**
- **Invalidité permanente**

L'ÉPARGNE SALARIALE

Intéressement et participation

Les accords d'intéressement et de participation en vigueur sont maintenus jusqu'à la date du transfert,

La participation et l'intéressement versés par Carrefour pour l'année en cours pourront être transférés sur le PERCO et/ou le PEG Carrefour après le transfert de votre contrat de travail.

Ces versements ne pourront pas être abondés.

PEG

Les avoirs investis dans le PEG Carrefour sont conservés.

Le déblocage anticipé des avoirs est impossible.

Aucun versement volontaire n'est possible après le transfert de votre contrat de travail.

L'entreprise d'accueil devra créer son propre PEE en disposant d'au moins 3 fonds communs de placement.

PERCO

Le débloqué anticipé des avoirs est impossible.

Les versements volontaires restent possibles sur le PERCO Carrefour.

L'entreprise d'accueil devra négocier la création d'un PERCO dans les conditions légales en vigueur.



INFORMATION ET CONSULTATION DU CSE LORS DE CHAQUE PASSAGE DE MAGASIN INTÉGRÉ EN LOCATION GÉRANCE

(1^{ère} réunion après l'annonce au national)

Tout projet de mise en location gérance d'un magasin intégré devra faire l'objet d'une procédure d'information et de consultation du CSE d'établissement concerné dans les conditions suivantes :

INFORMATION AU CSE

Afin de permettre au CSE d'émettre un avis sur le projet de passage en location gérance et ses conséquences sociales, une note d'information sera établie et comportera les éléments suivants :

- Rappel du contexte et de la motivation du projet : raisons et enjeux de la stratégie pour le magasin concerné
- Présentation de la situation économique et commerciale du magasin et évolution sur les 3 derniers exercices
- Présentation du repreneur envisagé
- Données sociales : effectifs, CDI/CDD, ancienneté des salariés...
- Conséquences sociales envisagées par le projet de passage en location gérance
- Planning prévisionnel du projet de passage du magasin en location gérance

Afin que les représentants élus du CSE puissent prendre connaissance des informations transmises, un délai de 10 jours, estimé nécessaire et suffisant, sera respecté entre l'envoi de l'ordre du jour auquel sera annexé la note d'information et la tenue de la première réunion CSE consacrée au projet de mise en location gérance.

Cependant si les membres du CSE s'estimaient insuffisamment informés, ils devraient transmettre par l'intermédiaire du Secrétaire la liste précise des informations manquantes dans un délai maximum de 10 jours suivant la date de la première réunion du CSE consacrée au projet de mise en location gérance.

La direction adressera alors les informations demandées ou le cas échéant, les raisons pour lesquelles il ne pourrait pas être donné suite à telle ou telle demande d'information complémentaire, au plus tard 3 jours avant la seconde réunion.

PROCÉDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE SERA MISE EN ŒUVRE

Dès lors qu'un repreneur potentiel aura été identifié.

2 réunions seront tenues et espacées d'un délai minimum de 15 jours.

La première réunion sera consacrée à l'examen de la note d'information qui aura été adressée aux membres du CSE en même temps que l'ordre du jour de la réunion. La seconde réunion sera consacrée aux questions auxquelles il n'aurait pas été apporté de réponse au cours de la première réunion, à l'intervention du repreneur pressenti, si les membres du CSE en ont exprimé la demande au cours de la première réunion, à la fin des débats sur le projet et à la remise de l'avis de l'instance.

Le délai maximum dont dispose le CSE pour rendre son avis est d'un mois débutant à la date de remise de la note d'information, c'est-à-dire la première réunion ci-dessus. Attention, en cas d'intervention d'un expert, le délai est porté à 2 mois (art. R. 2312-6, al. 2).

Par ailleurs, les membres du CSE seront régulièrement tenus informés de l'avancée du projet jusqu'à son effectivité.

Un nouveau syndicat FO pour les salariés des magasins en location-gérance et franchisés

FO dénonce la casse sociale par le passage répété et massif en location-gérance ou en franchise des magasins du groupe Carrefour. Pour soutenir les salariés des magasins concernés, le syndicat national LG et Franchisés Carrefour a été créé.

UN SYNDICAT POUR S'INFORMER ET SE DÉFENDRE

Ce syndicat permettra de rassembler les syndicats, les sections syndicales et les adhérents isolés qui voudront sauvegarder leurs acquis sociaux avec tout le soutien de la FGTA-FO.

Un guide FO Carrefour des droits des salariés LG et Franchisés est d'ores et déjà disponible. Il contient les réponses à l'ensemble des questions que peuvent se poser les salariés sur leurs droits.

Les adhérents du syndicat national pourront également bénéficier de formation gratuite spécifique sur le thème de la location-gérance et de ses conséquences.



POURQUOI REJOINDRE FO ?

En rejoignant FO, vous ferez progresser vos droits individuels et collectifs, et bénéficierez de :

- ◆ l'accès gratuit à la **Plateforme Avantages** (réductions, soutien scolaire pour vos enfants, mutuelle, consultations juridiques, offres d'emplois, etc.)
- ◆ d'un **service juridique**
- ◆ d'un **service communication**
- ◆ de **formations** syndicales et individuelles
- ◆ de l'adhésion à l'association de consommateurs FO (AFOC)
- ◆ du soutien de militants expérimentés et d'experts

Contacts FO :

Angélique Bruneau
Secrétaire générale du syndicat
01 86 90 43 64
angelique.bruneau@fgta-fo.org

Isabelle Sabard
Référente FO location-gérance :
06 32 18 15 42
sabardisabelle@gmail.com

Rejoignez le mouvement sur WhatsApp !

FO LG et Franchisés Carrefour, le syndicat à votre service !

Ne pas jeter sur la voie publique

La force et la cohésion

Bulletin d'adhésion

Syndicat National LG-Franchisés FO Carrefour

Je soussigné(e), déclare adhérer au syndicat :

Nom et Prénom :

Adresse personnelle :

Code Postal : Ville :

Tel fixe : Tel portable :

Date de naissance :

Adresse mail sur laquelle vous souhaitez recevoir les messages du syndicat :

..... Tel professionnel :

Nom du magasin :

Date d'adhésion : Signature :

- Ouvrier Employé Agent de maîtrise Cadre Retraité
 Temps plein Temps partiel Temps partiel +100h

Montant de la cotisation annuelle

Employés/Ouvriers • Temps plein 140 €	Agents de Maîtrise • Temps plein 160 €
• $\frac{3}{4}$ temps / $\frac{1}{2}$ temps 70 €	Cadres • Temps plein 220 €
• /étudiants 35 €	

La cotisation est due pour l'année civile.

- **Par prélèvement** (cochez le mode choisi)

Mensuel

- **Par chèque** à l'ordre de : Syndicat national LG-Franchisés FO Carrefour

Vous pouvez régler en plusieurs fois et noter au dos de vos chèques la date à laquelle vous souhaitez qu'ils soient encaissés.

- **Paiement en espèces**

Dès la réception de votre règlement, vous recevrez votre carte d'adhérent.

Renvoyez le bulletin d'adhésion avec votre règlement, l'autorisation de prélèvement et votre RIB à :

Syndicat National LG/Franchisés FO Carrefour
FGTA FO-Isabelle Sabard – 15 avenue Victor Hugo 92170 VANVES

Vos contacts FO

Référente Location Gérance Hypers : Isabelle Sabard

06 32 18 15 42 - sabardisabelle@gmail.com

Secrétaire générale du syndicat : Angélique Bruneau

01 86 90 43 64 - angelique.bruneau@fgta-fo.org

CRÉDIT D'IMPÔT : La cotisation syndicale donne droit à un crédit d'impôts. Ainsi, vous récupérez 66% de votre cotisation que vous soyez imposable ou non (sauf si vous déclarez aux frais réels).

Pour une cotisation d'un montant de 140,00 € vous bénéficiez d'un crédit d'impôts de 66 % (92,4 €).

VOS CONTACTS FO

> Référente Location Gérance Hypers : Isabelle Sabard

☎ 06 32 18 15 42 ✉ sabardisabelle@gmail.com

> Secrétariat FGTA-FO secteur Grande distribution

☎ 01 86 90 43 81 ✉ marilene.melchior@fgta-fo.org

> Service juridique

☎ 01 86 90 43 73 ✉ juridique@fgta-fo.org

> Service communication

☎ 01 86 90 43 86 ✉ communication@fgta-fo.org

> Formation professionnelle

☎ 01 86 90 43 79 ✉ secretariat@inacs.fr

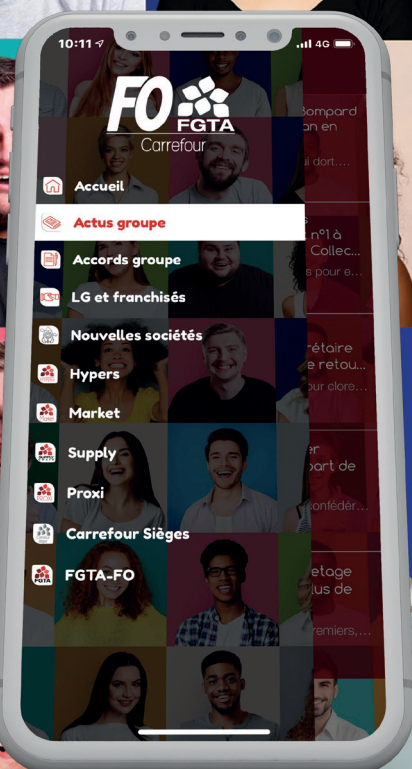
FGTA-FO : 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves

Découvrez notre nouveau site
ainsi que notre application



Disponible sur
Google play

Disponible sur
App Store



SITE INTERNET
www.fo-carrefour.org

Si vous êtes sur mobile
scannez directement
ce QR code

