

ACCORD RELATIF A LA GESTION DE L'EMPLOI

Entre la Société AUCHAN France SA, représentée par Monsieur Jean-André LAFFITTE,
Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

et les Organisations Syndicales signataires,

D'AUTRE PART,

a été conclu le présent accord.

PREAMBULE

L'entreprise Auchan a été amenée depuis plus de 10 ans à assurer son évolution par la mise en œuvre de plans de transformation ce afin de permettre le maintien et le développement de ses activités.

Auchan se trouve aujourd'hui confrontée à de nouveaux défis :

- La nécessité d'adapter et de faire évoluer son offre au plus près de ses clients,
- Conquérir et fidéliser de nouveaux clients,
- Maintenir des prix discount,
- Réussir les nouveaux projets,
- Redévelopper son chiffre d'affaires,
- Améliorer la performance opérationnelle, la productivité et l'efficacité de ses organisations,
- Pérenniser nos politiques salariales et de partage.

Pour assurer la faisabilité au plan humain, de la mise en œuvre du plan de transformation 2012-2014 une démarche de gestion des emplois et des compétences a été élaborée en parallèle.

Un tel dispositif d'accompagnement a déjà produit des résultats significatifs et a mis aussi en évidence la nécessité d'accompagner par des mesures spécifiques des métiers sensibles dont notamment certains métiers administratifs et de vente.

C'est dans ce contexte qu'Auchan s'est rapprochée des Organisations Syndicales pour déterminer, de façon conventionnelle, une politique de gestion de l'emploi adaptée.

La mise en œuvre de celle-ci et des différentes mesures qu'elle comporte, intervient dans le cadre d'un dispositif visant à la réalisation des objectifs fixés et ce dans les meilleures conditions tant pour les salariés que pour l'entreprise.

La Direction veillera tout particulièrement à la qualité de l'information des collaborateurs concernés et à la qualité de l'accompagnement managérial et de celui des Ressources Humaines, dans la mise en œuvre des mesures prévues par le présent accord.

1
g) dm g

ARTICLE 1 – PRINCIPES DE LA GESTION DE L'EMPLOI DANS LE CADRE DE L'ACCORD

1.1 L'absence de départ contraint

Auchan s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique au sein du périmètre visé par le présent accord (article 2.1) et pour toute la durée de son application (article 6).

Les dispositions et mesures incitatives définies au présent accord s'inscrivent dans le respect de cet engagement.

1.2 La priorité donnée à la mobilité interne

Auchan s'engage à tout mettre en œuvre pour privilégier avant tout le repositionnement des collaborateurs concernés sur des postes disponibles dans l'entreprise.

1.3 La possibilité d'une mobilité externe

Les signataires du présent accord entendent donner la possibilité aux salariés qui, sous certaines conditions, exprimeront un projet personnel ou professionnel, d'être accompagnés dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise.

Le présent accord détermine la procédure susceptible d'être mise en œuvre, les conditions et la nature de l'aide accompagnant cette mobilité.

1.4 L'adéquation des moyens mis en œuvre

Auchan mettra en œuvre les moyens matériels, financiers et humains utiles et adaptés à la réalisation des objectifs déterminés par le présent accord.

Ces mesures sont précisées ci-après.

1.5 Le cadre d'application des mesures prévues par l'accord

L'accord détermine ci-après les différentes mesures de gestion de l'emploi, compte tenu des objectifs fixés par l'accord.

Pour sa part, la mise en œuvre des mesures relatives à la mobilité externe peut conduire à la rupture du contrat de travail. Bien qu'Auchan ne procédera à aucun licenciement pour motif économique dans les conditions définies à l'alinéa 1.1 du présent accord, les mesures de gestion de l'emploi susceptibles de conduire à la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, supposent la mise en œuvre des procédures prévues par les dispositions du Code du Travail ex Livre III.

En ce sens, les modalités de la mobilité externe éventuelle donneront lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Le présent accord en détermine son contenu ainsi que le déroulement de la procédure consultative.

1.6 Les modalités de suivi des mesures prévues par l'accord

La mise en œuvre des mesures d'accompagnement définies par le présent accord seront suivies par une Commission Paritaire nationale dite Commission de suivi du plan de transformation, dès la fin de la procédure de consultation. Elle sera composée de 4 personnes par Organisation Syndicale.

La Commission se réunira tous les deux mois.
Les réunions se tiendront l'après-midi, la matinée sera mise à la disposition des membres de la Commission à titre préparatoire.

Elle a pour missions notamment de :

- vérifier le bon déroulement des procédures,
- suivre l'application du présent accord.

Elle disposera à ce titre des éléments utiles à l'exercice de sa mission.

Par ailleurs, des points d'étapes et bilans périodiques seront présentés tous les deux mois au sein de chaque comité d'établissement et deux fois par an au sein du Comité Central d'Entreprise Auchan France.

Ils porteront sur :

- Le déploiement des projets,
- L'évolution des effectifs concernés,
- L'application du présent accord,
- L'analyse de ses effets en terme de mobilité interne et externe.

Dans le cadre de l'application du présent accord, un crédit forfaitaire de 40 heures de délégation est alloué à chaque organisation syndicale siégeant au sein de la commission de suivi. Ce crédit d'heures peut donner, au besoin, la possibilité aux membres de la commission de prendre localement les contacts nécessaires. Ce forfait sera, en terme de répartition entre chaque membre, sous la responsabilité du délégué syndical central de chaque organisation. Ce dernier informera la Direction des Affaires Sociales, de cette répartition pour permettre l'information des sites auxquels appartient chacun des membres de la commission

ARTICLE 2 – REGLES COMMUNES

2.1 Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est expressément limité :

- au périmètre Métiers administratifs hors centres de services partagés (service du personnel, comptabilité et standard SAV),
- aux Vendeurs produits – services en vente d'équipement.

2.2 Bénéficiaires

En magasin :

les employés du service du personnel
les équipes comptables (employés et encadrement)
les vendeurs produits et services en vente d'équipements
les équipes comptables en logistique, SAV et SCOFEL
les employés aux standards.

En services:

En SAV :

ARTICLE 3 – LA MOBILITE INTERNE

Conformément à l'engagement figurant à l'article 1 du présent accord, Auchan s'engage à tout mettre en œuvre pour privilégier systématiquement la mobilité interne des salariés concernés et tel que défini à l'article 2.

3.1 Mesures générales

3.1.1 Examen prioritaire des candidatures

Les salariés bénéficiaires du présent accord sont considérés comme prioritaires pour accéder aux postes disponibles et à pourvoir en dehors du périmètre défini à l'alinéa 2.1 du présent accord, et ceci avant toute embauche externe pour autant qu'ils disposent des compétences requises ou soient en mesure de les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste, le cas échéant à travers un parcours de formation adapté.

3.1.2 Communication des postes à pourvoir

Auchan prendra toutes dispositions utiles pour assurer par voie d'affichage et / ou par d'autres moyens utiles (ex : Intranet pour les postes encadrement), la connaissance des postes à pourvoir.

A ce titre, une bourse de l'emploi sera alimentée en permanence pour permettre l'actualisation de l'ensemble des postes à pourvoir. Cette communication des postes à pourvoir permettra aux salariés qui le souhaitent de se porter candidats. Les offres affichées contiendront les informations relatives aux contenus des postes à pourvoir, à leur localisation, à leurs conditions d'emploi et de rémunération – classification, au profil recherché et à la date à laquelle ils sont à pourvoir.

Au plan pratique, la Direction de chaque établissement affichera et transmettra au Comité d'Etablissement la liste des postes à pourvoir de l'établissement considéré et de l'ensemble des autres emplois disponibles (national et agglomération) qui n'auront pu être pourvus directement en interne.

3.1.3 Entretien individuel

A compter de la mise en application du présent accord, une information collective et individuelle des mesures qu'il contient sera assurée au sein des périmètres définis et de l'ensemble des salariés bénéficiaires. Au-delà de cette information, cet entretien aura pour objectif d'explorer les pistes d'action susceptibles d'intéresser chacun.

L'entretien sera conduit par le responsable hiérarchique direct et le responsable des ressources humaines. Il fera l'objet d'une synthèse écrite signée par l'entreprise et par le salarié qui disposera au besoin d'un délai de réflexion de 48 heures pour le faire.

Après le premier entretien, et si celui-ci n'a pas satisfait le collaborateur, il est convenu que ce dernier pourra, à sa demande, se faire accompagner par une personne appartenant à l'entreprise dès le second entretien.

4

3.1.4 Bilan de compétences

L'entretien prévu ci-dessus est l'occasion de faire le point sur les aptitudes, compétences, expériences et motivations de chaque salarié en relation avec la mise en œuvre éventuelle d'un projet de mobilité. Le cas échéant, et en tant qu'outil d'aide à la réflexion, un bilan de compétences pourra être demandé par le collaborateur concerné ou proposé par l'entreprise. En cas de proposition par l'entreprise, sa mise en œuvre supposera l'accord express du collaborateur concerné. Ce bilan de compétences sera prioritairement mis en œuvre dans le cadre du DIF puis du CIF. En cas de refus du CIF, il sera pris en charge par l'entreprise, et au choix du salarié organisé en interne ou en externe.

3.1.5 Temps partiel et base contractuelle réduite

Auchan étudiera toute mise en œuvre de temps partiel au sein du périmètre défini par le présent accord et qui concourt à la diminution des heures travaillées.

Dès lors que la demande sera compatible avec les contraintes d'organisation du service concerné, la mise en œuvre du temps partiel est de droit pour le salarié.

L'accès à cette mesure est ouvert au personnel à temps complet et au personnel déjà à temps partiel et qui souhaiterait encore réduire leur base contractuelle. Dans ce dernier cas, la réduction devra cependant s'avérer significative.

En cas d'acceptation de la demande du salarié, un avenant au contrat de travail est établi.

Le salarié volontaire ayant opté pour une réduction de son temps de travail percevra une indemnité complémentaire égale :

- A 75 % de l'écart entre son ancienne base contractuelle et la nouvelle pendant 9 mois, puis à 50% pendant les 9 mois suivants s'il a moins de 55 ans
- A 50% jusqu'à son passage à la retraite s'il a 55 ans et plus.

Pour les salariés de 55 ans et plus, outre les cotisations patronales, l'entreprise prendra à sa charge 75 % des cotisations salariales aux régimes de retraite légale et complémentaire sur la partie de la rémunération réduite, si le salarié souhaite continuer à cotiser sur la base d'un salaire à temps complet reconstitué.

Le salarié qui aura bénéficié de cette mesure bénéficiera d'une priorité en cas de demande de retour à temps plein.

En tout état de cause, cette priorité ne pourra intervenir qu'à l'expiration d'un délai égal à la durée de l'indemnisation prévue ci-dessus.

Lors du passage en retraite du salarié ayant opté pour cette possibilité, l'indemnité de départ en retraite sera calculée au prorata des années à temps plein et des années à temps partiel.

3.1.6 Congé individuel de formation

Tout salarié bénéficiaire des dispositions du présent accord qui fera la demande d'un congé individuel de formation préparant à un autre métier externe à l'entreprise, se verra accompagné par l'entreprise dans sa demande.

5
B1

ja
M

L'entreprise prendra en charge au besoin et en complément du FONGECIF :

- jusqu'à 100 % des frais de formation (inscription et frais pédagogiques)
- jusqu'à 100 % des salaires perçus habituellement pendant toute la durée de la formation suivie. Il est convenu, par ailleurs, que pour les salariés à temps partiel, selon un forfait égal à 20 heures ou plus, l'entreprise complètera la rémunération du temps de formation si celui-ci est supérieur au forfait et dans la limite d'un temps plein.

A l'issue du congé individuel de formation, le salarié sera à sa demande, réintégré dans l'entreprise à son poste initial ou dans un poste équivalent (de même classification et rémunération).

3.2 Accompagnement à la mobilité interne

Le salarié est acteur de son parcours professionnel. Pour la réussite de la démarche, outre les mesures générales ci-dessous, l'entreprise mettra en œuvre un suivi personnalisé du collaborateur et toutes actions de formation utiles à la réalisation du projet de mobilité interne, dès lors que celui-ci est validé par l'entreprise.

3.2.1 Affectations temporaires volontaires

Afin de permettre l'émergence et la validation d'un projet de mobilité interne, l'entreprise pourra proposer à chaque collaborateur concerné une affectation temporaire dans un autre poste.

En cas d'acceptation par le salarié, les conditions et objectifs de cette affectation temporaire seront précisés par avenant au contrat de travail.

Chaque affectation temporaire volontaire sera au maximum de trois mois. A l'issue de cette période de découverte, le salarié pourra, au regard d'un bilan, se voir proposer d'être confirmé dans cette nouvelle fonction. En cas de refus, il bénéficiera d'un droit de retour à son ancien poste.

Pendant la période d'affectation temporaire, le salaire (base et rémunération variable) et la classification du collaborateur sont maintenus.

3.2.2 Aménagement d'horaires

Afin de faciliter, pour le collaborateur concerné, une affectation définitive dans un poste, plus directement en relation avec les clients, un aménagement d'horaires pourra, à la demande du salarié, être recherché, si nécessaire. En tout état de cause, cet aménagement sera à durée déterminée, un an maximum, et précisé par avenant au contrat de travail.

3.2.3 Priorité d'accès et maintien de salaire

Par priorité, la recherche d'une mobilité interne sera axée sur des postes de qualification identique ou supérieure à celle acquise par le collaborateur concerné.

En tout état de cause, en cas d'affectation volontaire sur un poste de classification inférieure, le niveau de classification acquis sera maintenu à titre individuel ainsi que le salaire.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the number 6 and various initials.

La part variable acquise (RVI, PVI) au cours des 12 derniers mois, sera maintenue pendant un an.

Pour tenir compte des dispositions particulières du « statut » vendeurs produits et services, il est convenu que la PVI (RMV) acquise, comme prévu à l'alinéa précédent, soit maintenue pendant 12 mois en moyenne mensuelle.

Au-delà de cette période de 12 mois, 25% du montant mensuel moyen sera intégré au salaire de base du collaborateur concerné.

3.2.4 Droit au retour

Afin de faciliter l'adaptation à un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité interne définitive, un droit au retour est mis en place. Il est d'une durée de trois mois à compter de la date d'entrée dans le nouveau poste. Il doit être déclenché après entretien par le salarié et / ou l'entreprise. Il prend effet au plus tard 8 jours après la date de l'entretien.

3.2.5 Prime de volontariat à la mobilité interne

Une prime de volontariat à la mobilité interne de 1500€ sera versée dès lors qu'intervient un changement de métier au sein de l'établissement.

3.2.6 Mobilité géographique sur un site différent mais ne nécessitant pas le déménagement du collaborateur

En cas de mobilité géographique sur un site différent mais ne nécessitant pas le déménagement du collaborateur, le salarié concerné bénéficiera, à l'issue de la période d'adaptation prévue à l'alinéa 3.2.4 d'une prime de mobilité de 2000 € bruts.

Cette prime de mobilité sera portée à 2500 euros pour les salariés de 55 ans et plus.

L'entreprise prendra en charge temporairement et dans la limite des frais réellement engagés, les frais éventuels de transport à hauteur de 0,47 € par km avec un forfait mensuel maximum de 500 euros pendant 1 an.

Cette prise en charge s'ajoutera à la part déjà prise en charge par l'entreprise dans le cadre des forfaits transports en commun.

3.2.7 Mobilité géographique sur un site différent nécessitant le déménagement du collaborateur

En cas de mobilité géographique sur un site différent nécessitant le déménagement du collaborateur et décidé par lui, l'entreprise prendra à sa charge :

- les frais de deux voyages "découverte" pour la famille (conjoint et enfants). Cette prise en charge couvrira les frais de transport, d'hébergement et de repas ;
- les frais de déménagement, selon les règles société, lié à la mutation du collaborateur.

En cas de déménagement différé au plus d'un an, outre la prise en charge prévue ci-dessus, l'entreprise prendra en charge les frais d'un logement provisoire pour le salarié et dans la limite de :

- 6 mois pour un salarié célibataire ou marié sans enfant,

GL 7
31
jm
Rb

- 6 mois ou jusqu'à la fin de l'année scolaire en cas d'enfants à charge.

L'entreprise versera par ailleurs au salarié concerné une prime de mobilité et d'installation à hauteur de :

- 3400 € bruts pour un salarié célibataire,
- 4200 € bruts pour un salarié marié ou célibataire avec 1 enfant,
- 5000 € bruts pour un salarié marié avec un enfant ou célibataire avec deux enfants,
- 5800 € bruts pour un salarié marié avec deux enfants ou célibataire avec trois enfants,
- 6600 € bruts pour un salarié marié avec trois enfants ou célibataire avec quatre enfants,
- 7400 € bruts pour un salarié marié avec quatre enfants ou célibataire avec cinq enfants.

La prime ci-dessus est également versée dans les mêmes conditions aux salariés "pacsés" ou vivant en concubinage reconnu.

La prime ci-dessus sera majorée de 1 500 € pour un couple concerné et dont les deux membres travaillent dans l'entreprise ainsi que pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

L'entreprise apportera également son aide à la recherche d'un emploi pour le conjoint et / ou d'un logement et aux formalités administratives liées au déménagement.

Si du fait de la mutation du collaborateur, le conjoint est amené à démissionner de son emploi, il percevra, à défaut d'avoir retrouvé un emploi dans un délai de 6 mois, une indemnité égale à 3 mois de salaires bruts mensuels (dans la limite de trois plafonds mensuels de la Sécurité Sociale).

3.2.8 Mobilité au sein du Groupe Auchan

En cas de mobilité au sein du Groupe Auchan (AUCHANHYPER, ISMS, IMMOCHAN, Banque Accord, E-commerce, Nouveaux concepts), l'ancienneté du collaborateur sera maintenue. Ces sociétés seront sollicitées afin de connaître leurs postes à pourvoir et susceptibles d'intéresser les salariés bénéficiaires du présent accord.

Toute affectation réussie dans ce cadre donnera lieu au bénéfice et dans les conditions prévues par elles, des dispositions relatives aux primes de mobilité et d'installation prévues par le présent accord. Il est expressément précisé qu'il ne peut être fait application en sus des dispositions prévues par l'article 4 du présent accord.

Il est enfin prévu de faire application des dispositions de l'alinéa 3.2.4 du présent accord et relatives au droit au retour pour toute affectation réalisée dans ce cadre et en cas de période d'essai non satisfaisante.

3.2.9 Contrat de travail

La mutation définitive d'un salarié bénéficiaire des dispositions du présent accord, fera l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant l'ensemble des conditions générales et particulières liées à la mutation.

ARTICLE 4 – LA MOBILITE EXTERNE

4.1 Principes généraux

4.1.1 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires, sous conditions prévues ci-dessous, des mesures de mobilité externe volontaire, les membres d'une équipe au sein de laquelle des postes sont supprimés ou déplacés.

Sont donc concernés :

En magasin :

les employés du service du personnel
les équipes comptables (employés et encadrement)
les vendeurs produits et services en vente d'équipements
les équipes comptables en logistique, SAV et SCOFEL
les employés aux standards.

En services:

En SAV :

4.1.2 Projet

Tout salarié concerné qui souhaite s'orienter vers une mesure de mobilité externe avant le 31 mars 2013, destinée à réaliser son projet personnel et professionnel, devra le faire connaître à l'entreprise par courrier.

Cette démarche ne pourra intervenir qu'après la mise en œuvre prioritaire d'une recherche de mobilité interne.

L'accompagnement de l'entreprise interviendra après avoir enregistré et formalisé la ou les propositions effectives de mobilité interne et le ou les refus du collaborateur concerné.

Cette condition préalable sera adaptée quant à sa forme et sa durée à la nature du projet exprimé par le collaborateur concerné et en particulier quant au délai requis pour sa mise en œuvre. Il sera également tenu compte des efforts de repositionnement en interne déjà réalisés à la date de mise en application du présent accord.

Dans le cas, où le collaborateur aurait pour projet, la création ou la reprise d'une entreprise, Auchan apportera une aide technique dans la limite de 1000€ auprès d'un cabinet extérieur lors de l'élaboration et de l'appréciation du dossier préalable. Par ailleurs, une aide financière égale à 2000€ pourra être versée afin d'accompagner la création ou la reprise effective de l'entreprise.

4.1.3 Modalités de la rupture

Dès lors que la procédure ci-dessus aura été appliquée, le contrat de travail sera rompu d'un commun accord entre les parties.

4.2 Mesures d'accompagnement proprement dites

La résiliation du contrat de travail d'un commun accord telle que prévue ci-dessus, donnera lieu au bénéfice des mesures suivantes :

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Les salariés dont le contrat de travail est rompu au titre de la mesure de mobilité externe prévue par le présent accord perçoivent une indemnité de départ déterminée comme suit :

- indemnité équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement (majoration pour âge comprise)
- plus le versement d'une indemnité forfaitaire égale à :
 - 4 mois de salaire brut pour les salariés de moins de 10 ans d'ancienneté
 - 5 mois de salaire brut pour les salariés de 10 à 20 ans d'ancienneté
 - 7 mois de salaire brut pour les salariés de 20 à 25 ans d'ancienneté
 - 9 mois de salaire brut pour les salariés de plus de 25 ans d'ancienneté

L'indemnité totale sera au moins égale à 10 000 euros bruts avant CSG CRDS et ne pourra excéder 12 mois de salaire moyen brut ou 17 mois pour les salariés de 55 ans et plus.

4.3 Préretraite totale

Un dispositif de Pré-retraite totale sera mis en place à compter du 1/6/2012. Il concerne les salariés à l'article 4.1.1 du présent accord sous réserve :

- de justifier d'au moins 10 ans d'ancienneté à la date du départ,
- d'avoir 58 ans révolus au plus tard au 31/3/2013.

Le salarié bénéficiaire percevra une indemnité égale à 70 % des salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois, et au moment du départ de 50 % de l'indemnité de départ en retraite.

ARTICLE 5 – CADRE DE MISE EN PLACE DES MESURES DE GESTION DE L'EMPLOI

Les consultations nécessaires à la mise en œuvre de la procédure prévue par les dispositions du Code du Travail ex Livre III seront mises en œuvre dès la conclusion et la signature du présent accord.

Le Comité Central d'Entreprise tiendra deux réunions espacées de quinze jours, l'une le 5 Juin 2012 et l'autre le 27 juin 2012.

Les observations et avis émis par les membres du Comité Central d'Entreprise feront l'objet de la part de la direction de réponses motivées, étant rappelé que le Comité Central a déjà fait appel à l'expert comptable du Comité pour l'assister dans le cadre de la consultation sur le Plan de transformation et que le rapport de l'expert missionné par le CCE a été examiné au cours des séances extraordinaires des 19 avril et 10 mai 2012.

Les comités d'établissement seront réunis dès le lendemain de chaque séance du Comité Central d'Entreprise.

Dès lors que les échanges auront pu intervenir au sein des différents comités, Auchan mettra en œuvre les mesures de gestion de l'emploi prévues par le présent accord.

Il est expressément convenu que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi présenté aux comités se limitera aux mesures arrêtées par les parties et prédéfinies dans le cadre du présent accord, tant au plan des principes que de son contenu.

62 10 31

ARTICLE 6 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord, qui fera l'objet d'une consultation du Comité Central d'Entreprise, entrera en vigueur à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée, à l'exception des dispositions prévues à l'article 4, et prendra fin le 31 décembre 2013.

A cette échéance, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, ce qui constitue la stipulation contraire visée à l'article L 2222-4 du Code du Travail.

ARTICLE 7 – CLAUSES ET MESURES DE DEPOT

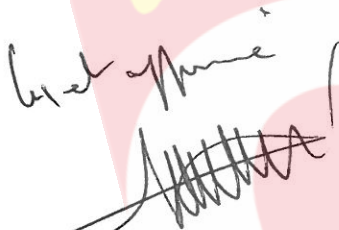
7.1 – Clause de révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L 2222-5 et L2261-7 et 8 du Code du Travail, par accord conclu entre la Société et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui auront adhéré.

7.2 – Formalités de publicité et dépôt

Conformément aux articles L 2231-6, L2261-1 et 8, D2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé (une version papier et une version numérique) au siège de la Direction Régionale des entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi à Lille, accompagné de la liste, en 3 exemplaires, des établissements auxquels il s'applique.

Cet accord est également déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

Lu et approuvé


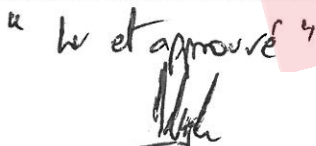
Monsieur Jean-André LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines
Auchan France

Fait à Villeneuve d'Ascq le 31 mai 2012
Signature précédée de la mention
"lu et approuvé"

Monsieur Robert LAUER (SEGA/CFE/CGC)

Lu et Approuvé
Ro. H. LAUER

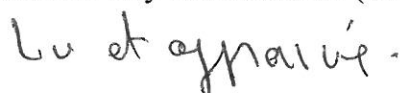
Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

"lu et approuvé"


Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)



Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Lu et approuvé


Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

