

ACCORD RELATIF A LA GESTION DE L'EMPLOI AU SEIN DU SECTEUR VENTE D'EQUIPEMENT

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 une évolution continue de ses organisations et de ses métiers afin de permettre le maintien et le développement de ses activités.

Auchan se trouve aujourd'hui confrontée à la nécessaire transformation de son secteur Vente d'Equipeement au service d'une nouvelle stratégie de reconquête sur ce marché, après plusieurs années de régression de son chiffre d'affaires et de ses résultats.

Entre 2009 et 2013, plusieurs facteurs structurels ont joué défavorablement sur le marché de l'électroménager domestique :

- un changement du comportement d'achat des clients,
- une forte montée en puissance du E-commerce,
- pas d'innovation technologique et de création de nouveaux besoins,
- une destruction forte de la valeur ajoutée du Telecom.

Cette stratégie a pour ambition :

- de faire d'Auchan, sur ce secteur de la Vente d'Equipeement, un véritable spécialiste en vente assistée et en libre service, au service de ses clients.
- de développer ce secteur en parfaite complémentarité avec la stratégie multi-canal de l'enseigne.
- de restaurer la compétitivité.

Pour réussir, les organisations, outils et modes de fonctionnement doivent être modifiés.

Ils seront la conséquence notamment :

- de la volonté de proposer aux clients une offre en libre-service plus importante,
- de la nécessité de conseiller et accompagner davantage le client dans son acte d'achat,
- de la nécessité d'adapter nos organisations à travers une plus grande polyvalence des collaborateurs au sein du secteur et une meilleure gestion des temps de présence.

Au plan humain, le métier actuel de Vendeur Produits Services évoluera vers un nouveau métier de Conseiller Commercial en vente d'Equipement, fonction qui ne permettra plus l'application du système de rémunération variable (RMV) propre aux vendeurs.

Le cœur de métier du Vendeur Produits Services concernait essentiellement « la vente seule ». Celui du Conseiller Commercial se déplace vers l'accueil, l'écoute, le conseil et l'accompagnement du client. Le Conseiller Commercial aura pour mission majeure de constituer et développer un portefeuille de clients.

Pour assurer la faisabilité au plan humain de cette transformation et accompagner les futurs Conseillers Commerciaux, un dispositif spécifique a fait l'objet d'un accord intitulé « Accord relatif à la mise en œuvre de la fonction Conseiller Commercial en Vente d'Equipement ».

C'est dans ce contexte qu'Auchan s'est rapprochée des Organisations Syndicales pour déterminer, de façon conventionnelle, une politique d'emploi adaptée afin d'accompagner les collaborateurs qui ne souhaiteraient pas occuper la fonction de Conseiller Commercial mais évoluer vers un autre emploi.

ARTICLE 1 – MOBILITE INTERNE

Souhaitant s'engager dans un processus de mobilité, Auchan s'engage à mettre en œuvre les efforts utiles pour permettre la mobilité interne des Vendeurs Produits Services qui le souhaiteraient.

Ils sont ci-après les bénéficiaires au sens du présent accord.

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 secteur Vente d'Equipement, 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.

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.

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 du périmètre défini et de l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Au-delà de cette information, un entretien individuel 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.

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 exprès 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.

1.5 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.

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).

1.6 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.

1.7 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. Dans ce cas, et 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 brute, sur la base des 12 derniers mois. Cette mesure prend effet à la date de prise de fonction dans le nouveau poste.

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

1.8 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.

1.9 Prime de volontariat à la mobilité interne

Une prime de volontariat à la mobilité interne de 1500€ (Mille cinq cents Euros) bruts sera versée à l'issue de la période d'adaptation prévue à l'alinéa 1.8, dès lors qu'intervient un changement de métier au sein de l'établissement.

1.10 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 1.8 d'une prime de mobilité de 2500 € bruts (Deux mille cinq cents euros bruts).

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.

1.11 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,
- 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 € bruts 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 à compter de sa démission, une indemnité égale à 3 mois de salaire brut mensuel (dans la limite de trois plafonds mensuels de la Sécurité Sociale).

1.12 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 3 du présent accord.

Il est enfin prévu de faire application des dispositions de l'article 1.8 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.

1.13 Contrat de travail

La mutation définitive d'un salarié bénéficiaire des dispositions du présent accord, fera l'objet soit d'un avenant au contrat de travail en cas de mobilité au sein de la société Auchan France, soit d'une convention tripartite de transfert en cas de mobilité au sein d'une autre société du Groupe Auchan, l'avenant comme la convention tripartite précisant l'ensemble des conditions générales et particulières lié à la mutation.

ARTICLE 2 – L'ABSENCE DE DEPART CONTRAINT

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

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

ARTICLE 3 – LA MOBILITE EXTERNE

3.1 Principes de gestion

Les signataires du présent accord entendent donner la possibilité aux Vendeurs Produits Services qui exprimeraient un projet personnel et 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.

La mise en œuvre des mesures relatives à la mobilité externe peut conduire à la rupture du contrat de travail. Bien qu'Auchan ne procèdera à aucun licenciement pour motif

économique, 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.

3.2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires, sous conditions prévues ci-dessous, des mesures de mobilité externe volontaire, l'ensemble des Vendeurs Produits Services présent dans l'entreprise à la date de signature du présent accord.

3.3 Projet

Tout Vendeur Produits Services qui souhaite s'orienter vers une mesure de mobilité externe avant le 31 décembre 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 1 000€ (Mille euros) auprès d'un cabinet extérieur lors de l'élaboration et de l'appréciation du dossier préalable. Par ailleurs, une aide financière égale à 2 500€ bruts (Deux mille cinq cents euros) pourra être versée afin d'accompagner la création ou la reprise effective de l'entreprise.

3.4 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.

GL 51
7/10
A
L

3.5 Mesures d'accompagnement proprement dites

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

Les salariés volontaires, 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 :
 - 12 500€ bruts (douze mille cinq cents euros bruts) pour les salariés de moins de 10 ans d'ancienneté
 - 15 000€ bruts (quinze mille euros bruts) pour les salariés de 10 à 20 ans d'ancienneté
 - 20 000€ bruts (vingt mille euros bruts) pour les salariés de 20 à 25 ans d'ancienneté
 - 25 000€ bruts (vingt-cinq mille euros bruts) pour les salariés de plus de 25 ans d'ancienneté

L'indemnité totale sera au moins égale à 15 000€ bruts (quinze mille euros bruts) avant CSG CRDS et ne pourra excéder 35 000€ (trente cinq mille euros).

L'ancienneté susvisée est appréciée à la date de conclusion du présent accord.

ARTICLE 4 – COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi sera constituée afin s'assurer le suivi de l'application des dispositions du présent accord.

Elle sera constituée de trois personnes par organisation syndicale.

Elle sera réunie fin septembre et fin décembre 2013 afin de faire le point sur les mobilités internes ou externes réalisées.

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 d'au moins 15 jours, l'une le 12 avril 2013 et l'autre le 30 avril 2013, étant rappelé que le Comité Central a déjà fait appel à l'expert comptable du Comité pour l'assister et que le rapport de l'expert missionné par le CCE a été examiné au cours des séances extraordinaires des 30 janvier 2013 et 19 mars 2013.

Les comités d'établissement seront réunis à partir du 15 avril 2013 et du 2 mai 2013 pour faire suite aux séances du Comité Central d'Entreprise.

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.

ARTICLE 6 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, 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 y 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.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 11. avril. 2013
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Monsieur Jean-André LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines
Auchan France

Monsieur Robert LAUER (SEGA/CFE/CGC)

Do R. LAUER
lu et approuvé

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

lu et approuvé

Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

lu et approuvé

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

GL

10 / 10