

**ACCORD RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN DISPOSITIF DE DEPART EN PRERETRAITE TOTALE**

Entre les Soussignées :

- la **Société AUCHAN France SA**, représentée par Monsieur Jean-André LAFFITTE, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté et habilité

D'UNE PART,

Et

- les **Organisations Syndicales signataires**

D'AUTRE PART,

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales », d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Dans le cadre de l'accord de gestion de l'emploi des équipes commerciales en magasin, conclu le 3 juin 2014, la Direction, en concertation avec les Organisations syndicales a fait part de sa volonté de permettre aux salariés de l'encadrement les plus proches de la retraite de bénéficier d'une Preretraitte Totale dans le cadre d'une mobilité externe.

Ce dispositif entièrement basé sur le volontariat a pour objet de permettre au personnel d'encadrement répondant à certains critères de cesser totalement et de manière anticipée leur activité professionnelle tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement sous forme d'une allocation personnelle, temporaire et viagère et du maintien d'un régime de protection sociale, jusqu'à ce qu'ils puissent faire valoir leurs droits à la retraite au taux plein.

Les salariés volontaires pour bénéficier du régime de préretraite totale s'engageraient à liquider l'ensemble de leurs droits à retraite dès l'obtention du taux plein du régime général de la sécurité sociale, ou, le cas échéant dans le cadre de la retraite anticipée prévue par la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 et de son décret d'application du 30 octobre 2003.

Compte tenu des avantages octroyés dans le cadre du présent dispositif, les salariés bénéficiaires du régime de préretraite totale ne pourraient bénéficier d'aucune des autres mesures prévues par l'accord de gestion de l'emploi des équipes commerciales en magasin.

Ce dispositif de préretraite totale s'inscrit dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et permet aux salariés souhaitant y adhérer et pour lesquels le contrat de travail se trouve rompu d'en limiter les effets par :

- L'attribution d'une indemnité de rupture ;
- L'attribution d'une rente de préretraite totale ;
- Le maintien d'une protection sociale pour les bénéficiaires de la rente de préretraite totale.

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif de départ en préretraite totale entièrement financé par l'Entreprise, et pour une durée déterminée.

L'adhésion au présent dispositif emporte cessation volontaire, totale et définitive de toute activité professionnelle rémunérée au sein de l'entreprise.

Le présent dispositif s'articule autour de l'attribution d'un revenu de remplacement perçu sous la forme d'une rente temporaire et viagère désignée comme : « Rente de préretraite totale »

ARTICLE 2 - BÉNÉFICIAIRES

Le présent accord s'appliquera aux salariés relevant du personnel d'encadrement, bénéficiaires de la mobilité externe dans le cadre de l'accord de gestion de l'emploi des équipes commerciales en magasin (Article 10. « Preretraitte totale ») et dont la candidature volontaire remplit les conditions cumulatives suivantes :

- Etre inscrits à l'effectif d'AUCHAN à la date d'entrée en vigueur de l'accord ;
- Etre volontaire pour bénéficier du présent dispositif ;
- Etre âgé à la date d'entrée en vigueur du présent accord d'au moins 58 ans révolus d'ici le 30/06/2015 ;
- Avoir au moins 10 années d'ancienneté dans l'entreprise au moment du départ en préretraite totale ;
- Etre en mesure de liquider l'ensemble de ses droits à la retraite dès réalisation des conditions pour le bénéfice d'une retraite de la sécurité sociale à taux plein et au plus tard à 67 ans, en application des dispositions légales applicables au jour de signature du présent accord (y compris en retraite anticipée pour carrière longue).

ARTICLE 3 - EFFETS DE L'ADHÉSION AU DISPOSITIF DE PRERETRAITE TOTALE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

La proposition de cessation du contrat de travail sur une base volontaire s'inscrit dans le cadre des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi conclu dans le cadre de l'accord de gestion de l'emploi des équipes commerciales en magasin et prend la forme d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord.

ARTICLE 4 - CONSÉQUENCES DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

4.1 Indemnité de départ volontaire de Préretraite Totale

Dans le contexte dans lequel elle intervient, la cessation du contrat de travail basée sur le volontariat de chaque salarié donnera droit au versement d'une "indemnité de rupture" calculée de la façon suivante :

A la date de rupture effective de son contrat de travail, le salarié bénéficiaire du présent accord percevra une indemnité de préretraite totale dont l'assiette de calcul est équivalente à l'allocation de départ volontaire à la retraite.

Ainsi, le salarié bénéficiaire de la préretraite totale percevra une indemnité de départ en préretraite totale correspondant à 50% de l'allocation de départ volontaire à la retraite telle que définie par la Convention Collective Nationale.

Le montant de l'indemnité de départ en Préretraite totale sera majoré de 10% pour les collaborateurs ayant 35 ans et plus d'ancienneté à la date du départ.

L'indemnité de départ en Préretraite totale représente 50% du barème conventionnel suivant :

Agents de Maitrise :

- 2/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche au-delà de 10 ans.

Cette allocation ne peut en tout état de cause excéder 5 mois de salaire

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le salaire " plein tarif " tel qu'il est défini à l'article 3.12 du titre III de la Convention Collective Nationale « Commerce de détail et de gros à prédominance

alimentaire » (1/12^{ème} de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant son départ), soit 1/3 des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant la mise à la retraite, étant entendu que, dans ce cas, toute prime à caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

Cadres :

- 2/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans à 20 ans ;
- 5/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche au-delà de 20 ans.

Cette allocation ne peut en tout état de cause excéder 6 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le salaire " plein tarif " tel qu'il est défini à l'article 3.12 du titre III de la Convention Collective Nationale « Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire » (1/12^{ème} de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant son départ), soit 1/3 des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant la mise à la retraite, étant entendu que, dans ce cas, toute prime à caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

4.2 Congés Payés

L'indemnité compensatrice de congés payés sera versée au bénéficiaire prorata temporis des droits acquis par lui à la date de cessation définitive du contrat de travail.

ARTICLE 5 - FORMALITÉS D'ADHÉSION AU DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ

Au cours de la période de volontariat ouverte du 1^{er} juin 2014 au 30 juin 2015 (période au cours de laquelle les salariés répondant aux critères d'éligibilité devront faire connaître leur souhait d'adhérer ou pas à ce dispositif, à défaut et au-delà de cette période, il ne sera plus possible d'entrer dans ce régime de préretraite totale), la procédure pour pouvoir bénéficier de cet accord est la suivante :

Chaque salarié concerné par le dispositif recevra courant juin 2014 une information détaillée sur le dispositif de préretraite et aura la possibilité de bénéficier d'une simulation individuelle de ses droits, avant de formuler sa demande.

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif transmettra ensuite sa demande au Responsable Ressources Humaines du site en lui remettant au plus tard le 31 octobre 2014 :

- Son bulletin de préadhésion signé, qui lui aura été préalablement transmis et indiquant la date souhaitée d'adhésion ;
- Un relevé de carrière du régime de base de la sécurité sociale (fournie par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, la C.N.A.V, du lieu de résidence du salarié et datant de moins de 2 ans ;
- Une copie de son attestation carte vitale de la Sécurité Sociale.

A l'issue de la période d'instruction décrite ci-dessus, le Responsable Ressources Humaines en charge du dossier confirmera son acceptation de la candidature par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge et indiquera la date de départ effectif retenue. Si les conditions requises n'étaient pas intégralement remplies, la candidature ne sera pas validée, et le salarié en sera informé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Dans tous les cas, la candidature devra être accompagnée, sous peine de rejet d'instruction du dossier, d'un relevé de carrière actualisé de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (C.N.A.V.) faisant apparaître les périodes (exprimées sous forme de trimestres) prises en compte par le régime de base de l'Assurance Retraite.

ARTICLE 6 - DATE D'EFFET DE LA PRISE EN CHARGE PAR LE DISPOSITIF DE PRERETRAITE TOTALE.

Les salariés qui se seront portés volontaires au dispositif de Preretraite Totale dans les conditions de l'article 5, et dont l'adhésion aura été validée bénéficieront de l'allocation de preretraite totale.

Les salariés qui adhèrent au dispositif Preretraite Totale, et dont la candidature aura été acceptée signeront une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail qui devra prendre effet dans les conditions suivantes :

- Entre le 1er juin 2014 et le 31 décembre 2014 au plus tard, lorsque le collaborateur a ou atteint l'âge de 58 ans et plus pendant cette période (Le collaborateur âgé de 58 ans et plus ne pourra plus adhérer au-delà de cette période).
- Entre le 1 janvier 2015 et le 30 juin 2015 au plus tard lorsque le collaborateur atteint l'âge de 58 ans pendant cette période.

Toutefois en cas de nécessité organisationnelle, l'entreprise se réserve le droit de différer la date de départ en preretraite totale du collaborateur de 3 mois maximum.

Eu égard à l'information préalable et détaillée remise au salarié, leur démarche de demande d'adhésion aura un caractère irrévocable dès lors que l'entreprise aura fait part de son acceptation.

L'entrée dans le dispositif de preretraite totale s'effectuera le 1^{er} jour d'un mois, et obligatoirement avant le 02/07/2015.

ARTICLE 7 - ENGAGEMENTS DES SALARIES VOLONTAIRES AU DISPOSITIF DE PRERETRAITE TOTALE

Les salariés volontaires qui adhèrent au dispositif de preretraite totale s'engagent sur l'honneur et par écrit, lors de leur adhésion au dispositif à :

- Cesser définitivement et complètement toute activité professionnelle jusqu'à la liquidation de leur retraite du régime général de la Sécurité sociale à taux plein y compris dans le cas des départs anticipés ;
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne percevoir aucune allocation chômage de quelque nature que ce soit, l'allocation de preretraite totale constituant un revenu de

remplacement versé en contrepartie de la cessation définitive d'activité et étant exclusive du bénéfice des allocations chômage prévues par l'article L.5421-1 du Code du travail ;

- S'interdire de liquider une pension de retraite par anticipation ;
- Ne pas avoir été reconnu invalide de 2ème ou 3ème catégorie par la sécurité sociale et avoir cessé complètement toute activité professionnelle ;
- Liquider leur retraite du régime général de sécurité sociale dès l'obtention de leurs droits à taux plein ;
- Justifier de leurs droits, avant l'adhésion au dispositif en produisant leur relevé de trimestres validés de la Sécurité sociale (Branche Vieillesse du régime général).

Le bénéficiaire s'engage à informer le gestionnaire administratif du dispositif de préretraite totale de tout changement concernant sa situation, susceptible de faire cesser ou diminuer le montant de son allocation brute de préretraite totale, ou de modifier ses conditions de maintien de la protection sociale prévue à l'article 9.

Le bénéficiaire est informé qu'il pourra être amené, à tout moment, à produire, sur demande de son ancien employeur ou du gestionnaire administratif du dispositif, tous les justificatifs relatifs à cette nouvelle situation.

En conséquence des principes qui précèdent, les dispositions du présent accord cesseraient d'être applicables au bénéficiaire du dispositif de préretraite totale qui :

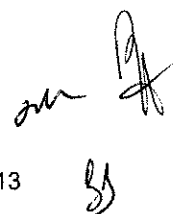
- reprendrait une activité professionnelle rémunérée, sous quelle que forme ou nature que ce soit et/ou ;
- ferait liquider une retraite par anticipation et/ou ;
- s'inscrirait comme demandeur d'emploi et/ou ;
- décéderait (en vertu du principe de non réversibilité de l'allocation de préretraite totale).

Les bénéficiaires sont informés qu'à l'issue de la période de préretraite totale, ils auront le statut de retraités au sens des définitions retenues par le régime général de la sécurité sociale telles qu'elles résultent des dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord. Ils s'engagent d'ailleurs à faire liquider leur retraite dès lors qu'ils pourront bénéficier de celle-ci à taux plein.

ARTICLE 8 - DETERMINATION DE L'ALLOCATION BRUTE DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

Montant et modalités de versement

L'Entreprise garantit aux bénéficiaires du dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord, le versement d'une rente de préretraite totale égale à un pourcentage de la rémunération de référence telle que définie ci-dessous.



- **8.1 Détermination de la rémunération de référence :**

La rémunération brute de référence qui sert au calcul de l'allocation de préretraite totale est constituée de la rémunération mensuelle brute payée dans les 12 derniers mois précédant la date de rupture du contrat de travail comme repris sur le bulletin de paie.

En tout état de cause, ne rentrent pas dans la rémunération brute de référence :

- Les sommes issues de l'intéressement (prime de progrès) et de la participation aux bénéfices ;
- Les indemnités de rupture ainsi que le prorata de prime annuelle versé à cette occasion ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés liée aux congés non effectivement pris ;
- Toute somme qui n'aurait pas la qualité de salaire au sens de l'article L242-1 du Code de la Sécurité Sociale ou de la législation fiscale.

Si au cours de cette période de référence, le bénéficiaire avait été absent pour maladie, pour accident de travail ou de trajet ou pour maladie professionnelle, l'assiette serait reconstituée sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

De cette rémunération brute de référence sont déduits tous les précomptes sociaux dus au titre de l'année précédant le départ, y compris la CSG et la CRDS pour obtenir la rémunération nette de référence à partir de laquelle va se calculer la rente nette de préretraite totale.

- **8.2 Fixation du taux de remplacement**

L'engagement d'AUCHAN envers les salariés bénéficiaires du présent accord consiste à verser une rente brute de préretraite totale. Elle prend effet au 1er jour du mois civil suivant le terme du contrat de travail et sera versée jusqu'à la liquidation de la retraite base de la sécurité sociale.

A la date d'entrée du bénéficiaire dans le présent dispositif, AUCHAN garantit le versement d'une rente brute fixée de telle sorte que la rente nette perçue une fois le précompte social opéré, corresponde à 70% de sa rémunération nette de référence définie au paragraphe précédent.

Cette rente nette est garantie uniquement à la date de paiement du premier arrérage de rente. Il évoluera ensuite en fonction de l'évolution des cotisations sociales venant en déduction de la rente brute de préretraite.

- **8.3 Situations particulières**

Salariés en situation d'invalidité de la sécurité sociale (le cas échéant)

La rente nette de préretraite totale sera diminuée de la pension d'invalidité servie par la Sécurité Sociale et de la pension éventuellement versée en application d'un contrat de prévoyance. La notification d'une suppression ou d'une réduction de la pension d'invalidité par la sécurité sociale justifiera un réajustement du montant de la rente nette.

Plafonds applicables à l'allocation de préretraite totale :

Pour les raisons exposées à l'article 7 du présent accord, la rente de préretraite totale cessera d'être versée à la date de liquidation de la pension de retraite, ou, à la date d'inscription à Pôle



Emploi, ou, en cas de reprise d'activité ou, en cas de décès. La rente nette sera versée le mois complet en cas de survenance d'une des situations évoquées dans ce paragraphe.

- **8.4 Revalorisation de l'allocation brute de préretraite totale**

L'allocation brute de préretraite totale est revalorisée annuellement en fonction de l'indice de revalorisation appliqué aux pensions vieillesse du régime général de la sécurité sociale et au plus tôt après 6 mois de présence dans le dispositif.

- **8.5 Modalités de versement**

La rente brute de préretraite totale est temporaire, viagère et personnelle. Elle est versée mensuellement, à terme échu, en douze mensualités égales, le dernier jour ouvré de chaque mois.

- **8.6 Garantie de versement**

L'entreprise garantit à ses salariés bénéficiaires du dispositif de préretraite totale le versement de l'allocation.

Cette garantie se traduit par la conclusion d'un contrat d'assurance ayant pour objet de couvrir ses engagements pris envers les bénéficiaires du présent accord à sa date de signature.

- **8.7 Traitement social et fiscal**

L'allocation brute de préretraite totale est un revenu de remplacement.

A ce titre, à la date de signature du présent accord, elle est soumise à :

- La contribution sociale généralisée (CSG) au taux de 7,50% ;
- La contribution au remboursement de la dette sociale (C.R.D.S.) aux taux de 0,5% ;
- La Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) au taux de 0,30%.

A cette même date, l'allocation de préretraite totale s'apparente à un revenu et, à ce titre, au moment de la déclaration d'impôts, la rente nette fiscale devra être déclarée dans la catégorie des traitements et salaires.

Toute modification de ces taux s'imposera de fait sur la rente servie.

- **8.8 Cotisation maladie - maternité non contributive**

L'allocation brute de préretraite totale, en qualité d'avantage alloué à des assurés en situation de cessation anticipée d'activité sera soumise à une cotisation non contributive au titre de la sécurité sociale dont le taux est fixé à ce jour à 1,70 % (Régime Général et 3,20 % pour le Régime Local). Cette cotisation, assise sur la totalité de l'allocation brute, est obligatoire mais ne génère pas de droits en tant que telle.

Les cotisations sociales reprises dans les paragraphes 8.7 et 8.8 seront prélevées par le gestionnaire du dispositif sur l'allocation brute de préretraite totale. Les taux et assiettes évolueront au rythme de la réglementation applicable.

ARTICLE 9 - PROTECTION SOCIALE DES SALARIES EN CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

Afin que le présent dispositif ne pèse nullement sur les comptes sociaux nationaux et, par suite sur la collectivité, et afin que soit garantie aux bénéficiaires de la préretraite totale une protection sociale, et notamment le bénéfice, au terme du portage, d'une retraite du régime général à taux plein, les différents régimes décrits ci-dessous seront maintenus de la façon suivante :

- **9.1 Cotisations sociales prises en charge entièrement par AUCHAN**

- **9.1.1. Maintien des droits à l'assurance volontaire invalidité vieillesse veuvage du régime général**

Pour permettre aux seuls bénéficiaires présentant, à la date d'entrée dans le dispositif de préretraite totale, une carence du nombre de trimestres nécessaires pour une liquidation retraite du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein, l'adhésion au présent dispositif emportera de plein droit leur adhésion à l'Assurance Volontaire Vieillesse prévue aux articles L 742-1 à L 742-8 et R 742-1 à R 742 -8 du Code de la Sécurité Sociale.

À cet effet, ils régulariseront un formulaire d'adhésion à l'assurance volontaire vieillesse.

Cette affiliation cessera à la date d'obtention du nombre de trimestres requis pour l'acquisition du taux plein (tous régimes confondus).

De ce fait, en adhérant au dispositif de préretraite totale, le salarié autorise la société à résilier, à tout moment pendant le portage, son affiliation à l'assurance volontaire vieillesse le jour où il dispose du nombre de trimestres suffisants pour bénéficier du taux plein Sécurité Sociale.

La rémunération prise en compte pour le calcul de la cotisation d'Assurance Volontaire Vieillesse du régime de base Sécurité Sociale est la rémunération professionnelle ayant donné lieu à versement de cotisations de Sécurité Sociale au cours des 6 derniers mois précédant la cessation d'activité.

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature de cet accord, l'assiette de cotisation susvisée correspond :

- au plafond de la Sécurité Sociale si les revenus visés au paragraphe précédent sont supérieurs à ce plafond ;
- à $\frac{3}{4}$ du plafond de la Sécurité Sociale si ces mêmes revenus sont compris entre $\frac{1}{2}$ et un plafond de la Sécurité Sociale ;
- à $\frac{1}{2}$ du plafond de la Sécurité Sociale si ces revenus sont inférieurs à $\frac{1}{2}$ plafond de la Sécurité Sociale.

Le coût de cette assurance volontaire Vieillesse du Régime Général dont le taux est fixé à 18,15 % sera supporté intégralement par AUCHAN.

- **9.1.2. Maintien des droits à l'assurance maladie de la sécurité sociale**

A) Maintien de droit des prestations Maladie en nature de la Sécurité Sociale

En l'état actuel du droit de la Sécurité Sociale, le salarié qui cesse de remplir les conditions pour relever du régime général, soit en qualité d'assuré, soit en qualité d'ayant droit, se voit

maintenir, conformément à l'article L161-8 et R313-2 du Code de la Sécurité Sociale, ses droits aux prestations en nature de l'assurance maladie - maternité de la Sécurité Sociale durant une période de 24 mois à compter de la date à laquelle ces conditions d'affiliation ne sont plus remplies.

B) Couverture Maladie Universelle (CMU)

A l'issue de cette période de maintien de droit et sous réserve de remplir les conditions de l'article L.380.1 du Code de la Sécurité Sociale, les bénéficiaires, s'ils ne sont pas couverts à un autre titre (notamment personnes ayant la qualité d'ayant droit d'un assuré principal), pourront bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie du régime général de la Sécurité Sociale sous condition de résidence et sous réserve de payer les contributions afférentes au dispositif de la Couverture Maladie Universelle.

Le bénéficiaire du dispositif bénéficie alors des prestations en nature de l'assurance maladie de la Sécurité Sociale.

En contrepartie de son affiliation au Régime Général au titre de la CMU, le bénéficiaire est redevable de la cotisation CMU prévue à l'article L. 380.2 du Code de la Sécurité Sociale, dès lors que ses ressources dépassent le plafond mentionné au même article.

Conformément aux articles L. 380.2, R. 380.3 et suivants, D. 380.1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale :

- le plafond de ressources est égal à 9 534 euros par an à la date de signature du présent accord ;
- l'assiette de la cotisation CMU est constituée par le montant des revenus définis selon les modalités fixées au IV de l'article 1417 du code général des impôts après déduction d'un montant de 9 534 euros par an en l'état actuel de la réglementation à la date de signature du présent accord ;
- le taux de cotisation de CMU est fixé à 8%, en l'état actuel de la réglementation applicable à la date de signature du présent dispositif.

Le bénéficiaire du dispositif s'engage à communiquer au gestionnaire les éléments lui permettant de calculer cette cotisation.

Si cette couverture s'avérait nécessaire, cette cotisation sera entièrement prise en charge par l'entreprise.

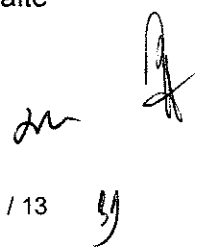
▪ 9.1.3 Maintien des droits aux régimes complémentaires de retraite

Conformément aux dispositions réglementaires des régimes ARRCO (Délibération 22B) et AGIRC (Délibération D25), les bénéficiaires de la préretraite totale continueront à acquérir, sur la base déterminée à l'article 8.1 (la rémunération brute de référence), et, pour un taux de cotisations équivalent à celui dont il bénéficiait avant d'entrer dans le dispositif, des points de retraite moyennant le versement des cotisations correspondantes.

Conformément à ces délibérations, le montant des cotisations est calculé comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

L'assiette de cotisation sera revalorisée sur la même base que la rente brute de préretraite totale déterminée à l'article 8.3 du présent accord.

Les cotisations seront intégralement à la charge de l'employeur.



▪ 9.1.4 Maintien du régime de prévoyance décès

La garantie Décès du régime de prévoyance dont bénéficie le personnel en activité sera maintenue au salarié bénéficiaire du régime de préretraite totale pendant la durée du portage.

Les prestations comme les cotisations seront calculées sur une assiette correspondant à la rémunération brute de référence définie à l'article 8.3 du présent accord.

Les cotisations seront prises en charge par AUCHAN sur la base du taux en vigueur à la date d'entrée en préretraite totale. Toute évolution ultérieure des taux seront à la charge du salarié bénéficiaire du régime de préretraite totale et déduite de l'allocation brute de préretraite totale.

▪ 9.1.5 Contribution sur les préretraites entreprises

La loi du 21.08.2003 portant réforme des retraites a institué une contribution assise sur les avantages de préretraite d'entreprise. Le taux applicable à cette contribution est de 50% et est entièrement supportée par la Société.

• 9.2 Cotisations sociales déduites de l'allocation brute de préretraite totale

Régime complémentaire de frais de santé

Les salariés entrant dans le régime de préretraite totale auront la possibilité de continuer à bénéficier du régime de remboursement complémentaire des frais de santé.

Les prestations seront identiques à celles des actifs.

Les cotisations seront prises en charge intégralement par le préretraité et viendront en déduction de la rente de préretraite totale.

Les garanties ainsi que les cotisations suivront l'évolution du régime mis en place pour les salariés restés en activité.

ARTICLE 10 - DISPOSITIONS DIVERSES

• 10.1 L'épargne salariale :

Les salariés peuvent dès leur départ dans le cadre de l'accord de préretraite totale obtenir le déblocage anticipé des sommes placées dans le Plan d'Epargne de l'Entreprise, conformément à la réglementation.

Conformément aux dispositions de l'Accord de Plan d'Epargne, les parts des salariés préretraités, créés après le 1er janvier 1990 et qui n'auront pas fait l'objet d'un remboursement, seront transférées, en une seule fois dans le fonds multi-entreprise « ARCANCIA PRUDENCE 302 » à l'issue de la 5ème évaluation annuelle des titres de l'entreprise et de ses filiales qui suit leur date de départ en préretraite.

Les parts créées avant le 1er janvier 1990 pourront rester dans le FCP VALAUCHAN conformément aux dispositions actuelles du Plan d'épargne Entreprise.



• **10.2 Ristourne**

Le contrat de travail étant rompu, les avantages de la ristourne cessent à la date de départ du salarié.

ARTICLE 11 - CLAUSE DE STABILISATION EN CAS DE CHANGEMENT DE LÉGISLATION.

Le dispositif de préretraite totale est applicable aux bénéficiaires jusqu'à l'âge auquel ils demanderont la liquidation de leur retraite du régime général de la sécurité sociale en application des dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord.

Cependant, les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer pour adapter les dispositions du présent accord dans les cas suivants :

- si des modifications de l'âge légal de départ en retraite à taux plein interviennent ;
- si des modifications du nombre de trimestres minimum nécessaires pour prétendre à une retraite à taux plein interviennent ;
- si les dispositions de l'AGFF aujourd'hui applicables ne sont pas reconduites dans les conditions équivalentes et/ou si les régimes ARRCO et AGIRC ne concluent pas des mesures de substitution ;
- si l'âge légal de la retraite étant retardé, les régimes ARRCO et AGIRC ne parviennent pas à conclure des mesures d'adaptation pour les personnes dont l'âge s'étend entre 60 ans et l'âge légal nouveau de départ à la retraite.

ARTICLE 12 – SUIVI DU DISPOSITIF DE PRERETRAITE TOTALE.

Un suivi du dispositif de Prérétraite Totale sera effectué, dans le cadre de la commission de suivi l'accord de la gestion de l'emploi des équipes commerciales en magasin.

A cette occasion seront examinés les bilans du dispositif de PRT.

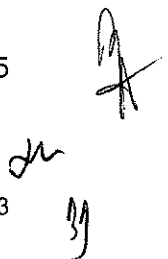
ARTICLE 13 - INDIVISIBILITE DES CLAUSES DE L'ACCORD

Les parties reconnaissent que l'ensemble des dispositions du présent accord constituent un ensemble indivisible et que les avantages qu'il octroie sont globalement plus favorables que ceux susceptibles de résulter de l'application des dispositions légales et conventionnelles, elles rappellent en conséquence que le bénéfice du présent accord est exclusif de tout dispositif d'indemnisation légale, réglementaire ou conventionnelle, ayant notamment le même objet.

ARTICLE 14 - DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord prendra effet à sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire tout effet à l'issue de la période d'application du plan.

Il pourra être révisé par les parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L.2222-5 et L.2261-7 et 8 du Code du travail.



ARTICLE 15 - PUBLICITE ET DEPOT

Conformément aux dispositions des articles L.2231-5, L.2231-6, D.2231-2 et L.2261-1 du Code du travail, le 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, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lannoy.

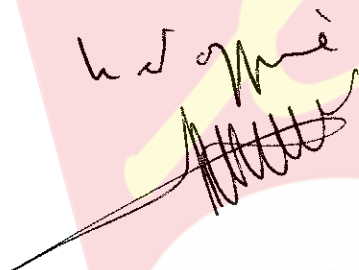
Fait à Villeneuve d'Ascq le 03 juin 2014
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise

AUCHAN France SA

Jean André LAFFITTE

Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet



Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

"lu et approuvé"

Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

B. H. RASWEL

lu et approuvé

