

# PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

## ENTRE LES SOUSSIGNEES :

### 1/ Les sociétés composant l'UES Auchan Retail Exploitation :

**La société Auchan Hypermarché**, société par actions simplifiée au capital social de 56 822 160 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 410 409 460, dont le siège social est situé 200 rue de la Recherche – 59650 Villeneuve d'Ascq, représentée par Monsieur Olivier LURSON, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

**La société Auchan Supermarché**, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 410 409 015, dont le siège social est situé rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 Croix, représentée par Monsieur Olivier LURSON, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

**La société AMV Distribution**, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 453 795 098, dont le siège social est situé rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 Croix, représentée par Monsieur Olivier LURSON, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

**La société SAFIPAR**, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 444 409 551, dont le siège social est situé rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 Croix, représentée par Monsieur Olivier LURSON en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

**La société My Auchan**, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 488 498 155, dont le siège social est situé rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 Croix, représentée par Monsieur Olivier LURSON en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

**La société Juperic**, société anonyme au capital social de 67 815,04 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Strasbourg sous le numéro 379 531 122, dont le siège social est situé rue de Saverne Pfaffenhoffen – 67350 Val-de-Moder, représentée par Monsieur Olivier LURSON, en sa qualité de Directeur Ressources Humaines

2/ **La société Auchan Retail Logistique (ARL)**, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 832 235 401, dont le siège social est situé 200 rue de la Recherche – 59650 Villeneuve d'Ascq, représentée par Monsieur Olivier LURSON, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

3/ **La société Espera**, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 488 682 287, dont le siège social est situé rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59170 Croix, représentée par Monsieur Olivier LURSON en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

Ci-après dénommées "*Les Sociétés*",

**D'UNE PART,**

**ET**

Les Organisations Syndicales représentatives signataires, représentées par :

Monsieur Guy LAPLATINE, Coordinateur Syndical CFDT dûment mandaté,

Monsieur Bruno DELAYE, Coordinateur Syndical CFTC dûment mandaté,

Monsieur Gérald VILLEROY, Coordinateur Syndical CGT dûment mandaté,

Monsieur Christian ROY, Coordinateur Syndical FO dûment mandaté,

Madame Martine DELZERS, Coordinatrice Syndicale SEGA-CFE CGC dûment mandatée,

**D'AUTRE PART,**

**Ci-après désignées, ensemble, « les Parties ».**

## SOMMAIRE

<b>Titre Préliminaire – Rappel du contexte économique du projet</b> .....	<b>5</b>
<b>Titre I – Conséquences du projet de reorganisation sur l'emploi</b> .....	<b>5</b>
<b>Chapitre 1 – Rappel des effectifs des sociétés</b> .....	<b>5</b>
<b>Chapitre 2 – Synthèse des conséquences sociales</b> .....	<b>6</b>
<b>Chapitre 3 – Les catégories professionnelles et les critères d'ordre de licenciement</b> .....	<b>6</b>
1. Les catégories professionnelles.....	6
2. Les critères d'ordre de licenciement .....	7
<b>Chapitre 4 – Les grandes étapes du plan</b> .....	<b>9</b>
<b>Titre II – Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi</b> .....	<b>13</b>
<b>Chapitre 1 - Structures d'accompagnement des salariés pendant les différentes phases du Plan</b> <b>13</b>	
1. Accompagnement et soutien par l'Espace Information Conseil.....	14
2. Mise en place d'une cellule de redéploiement : l'Espace Mobilité Emploi .....	14
3. Accompagnement du handicap .....	16
<b>Chapitre 2 – Phase de mobilité interne</b> .....	<b>16</b>
1. Processus de mobilité interne.....	17
2. Mesures d'accompagnement dans le cadre de la mobilité interne.....	19
<b>Chapitre 3 – Les règles liées à la modification du contrat de travail</b> .....	<b>19</b>
1. Propositions de modification de contrat de travail .....	19
2. Mesure d'accompagnement et d'adaptation au nouveau poste.....	20
<b>Chapitre 4 - Période de volontariat à la mobilité externe</b> .....	<b>20</b>
1. Durée de la période de volontariat .....	21
2. Conditions d'éligibilité .....	21
3. Procédure applicable au volontariat à une mobilité externe .....	23
4. Congé de reclassement volontaire .....	27
5. Mesures d'accompagnement à la recherche d'un emploi à l'extérieur du périmètre défini à l'annexe n°5 .....	35
6. Calendrier des départs volontaires dans le cadre du présent Plan .....	40
<b>Chapitre 5 - Mesures destinées à éviter les licenciements pour motif économique par le reclassement interne</b> .....	<b>41</b>
1. Reclassement à l'intérieur de la société ou dans une de celles du périmètre défini en annexe n°5 .....	41
2. Aides à la mobilité géographique et professionnelle .....	44
<b>Chapitre 6 – Mesures destinées à favoriser le reclassement externe des salariés licenciés pour motif économique</b> .....	<b>49</b>
1. Mise en place d'une cellule de reclassement : l'Espace Mobilité Emploi .....	49
2. Congé de reclassement.....	52
2.1. Objet.....	52

3.	Indemnité compensatrice de congés payés .....	57
4.	Préavis .....	57
5.	Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement .....	57
6.	Clause de non-concurrence .....	58
7.	Maintien de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance .....	58
8.	Priorité de réembauchage .....	59
9.	Mesures d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique .....	59
	<b>Chapitre 7 – Mesures d'accompagnement de fin de carrière .....</b>	<b>64</b>
1.	Bilan retraite .....	64
2.	Départ à la retraite à taux plein dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi .....	64
3.	Dispositif de préretraite totale .....	65
4.	Passage à temps partiel .....	68
5.	Sur-cotisation seniors .....	69
	<b>Chapitre 8 -Suivi de la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi .....</b>	<b>69</b>
1.	Commission paritaire de suivi .....	69
2.	Saisine des Commissions de la branche professionnelle .....	70
3.	Suivi de la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi par les représentants du personnel .....	71
	<b>Chapitre 9 – Dispositions finales.....</b>	<b>71</b>
1.	Condition de validité et validation du présent accord par l'Administration .....	71
2.	Durée et date d'entrée en vigueur .....	71
3.	Révision .....	72
4.	Dépôt et publicité .....	72
	<b>ANNEXES.....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
	Annexe 1 : Synthèse du contexte économique du projet de réorganisation	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
	<b>Annexe 2 : Effectifs par société .....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
	Annexe 3 : Catégories professionnelles et conséquences sociales du projet de réorganisation par société.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
	Annexe 4 : Critères d'ordre des licenciements.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
	Annexe 5 : Postes de reclassement interne.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
	Annexe 6 : Calendriers prévisionnels des suppressions de postes .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
	<b>Annexe 7 : Dispositif de préretraite .....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
	Annexe 8 : Charte d'adhésion au congé de reclassement .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
	Annexe 9 : Régime social des différentes indemnités versées dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

## **TITRE PRELIMINAIRE – RAPPEL DU CONTEXTE ECONOMIQUE DU PROJET**

La synthèse du contexte économique du projet de réorganisation est présentée en annexe n°1 du présent accord.

Elle est issue du document d'information-consultation (« Livre II ») qui a été remis dans le cadre de la procédure d'information et de consultation du Comité Social et Economique Central d'Auchan Retail Exploitation et celui d'Auchan Retail Logistique ainsi qu'au Comité Social et Economique d'Espera.

## **TITRE I – CONSEQUENCES DU PROJET DE REORGANISATION SUR L'EMPLOI**

### **CHAPITRE 1 – RAPPEL DES EFFECTIFS DES SOCIETES**

Au 15 août 2020, l'effectif global de l'**UES Auchan Retail Exploitation** composée de 101 établissements distincts est de 55.048 salariés répartis par classifications conventionnelles comme suit :

<b>Statut</b>	<b>Effectifs CDI</b>	<b>Nb CDD</b>
Agent de Maîtrise	1687	78
Cadre	3378	1
Employé	49983	8071
<b>Total général</b>	<b>55048</b>	<b>8150</b>

Il est précisé qu'au 15 août 2020, la société Juperic ne compte plus de salarié.

**Les effectifs par société de l'UES Auchan Retail Exploitation figurent en annexe n°2 au présent document.**

Au 15 août 2020, l'effectif de la société **Auchan Retail Logistique** composée de 13 établissements distincts est de 2.213 salariés - dont 56 postes vacants - répartis par classifications conventionnelles comme suit :

<b>Statut</b>	<b>Effectifs CDI</b>	<b>Nb CDD</b>
Agent de Maîtrise	199	-
Cadre	241	1
Employé	1 717	88
<b>Total général</b>	<b>2 157</b>	<b>89</b>

Au 15 août 2020, l'effectif de la société **Espera** est de 57 salariés répartis par classifications conventionnelles comme suit :

<b>Statut</b>	<b>Nb CDI</b>
Agent de Maîtrise	7
Cadre	3
Employé	47
<b>Total général</b>	<b>57</b>

## **CHAPITRE 2 – SYNTHÈSE DES CONSÉQUENCES SOCIALES**

Le projet de réorganisation envisagé entraîne :

Au sein de l'UES Auchan Retail Exploitation composée de 101 établissements, 89 établissements sont donc concernés par le projet de réorganisation.

Le projet de réorganisation envisagé entraîne les conséquences sociales suivantes :

- 82 modifications de contrats de travail ;
- 1161 suppressions de postes ;
- 257 créations de postes.

**Le nombre de licenciements éventuels serait de 1243.**

Au sein de la société Auchan Retail Logistique, l'ensemble des 13 établissements est concerné par le projet de réorganisation.

Le projet de réorganisation envisagé entraîne les conséquences sociales suivantes :

- 10 modifications de contrats de travail ;
- 247 suppressions de postes occupés, dont 10 postes vacants ;
- 120 créations de postes.

**Le nombre de licenciements éventuels serait de 257.**

Le projet de réorganisation envisagé au sein de la société Espera entraîne 57 suppressions de postes.

**Le nombre de licenciements éventuels serait de 57.**

Le détail de ces conséquences sociales est présenté en annexe n°2.

## **CHAPITRE 3 – LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET LES CRITERES D'ORDRE DE LICENCIEMENT**

### **1. Les catégories professionnelles**

#### **1.1. Définition des catégories professionnelles**

La notion de catégorie professionnelle se définit comme l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Une catégorie professionnelle regroupe donc des emplois de nature identique ou similaire qui nécessitent un niveau de formation professionnelle (filière de compétence) et de responsabilité d'importance comparable.

#### **1.2. Utilisation des catégories professionnelles**

L'objectif de la répartition du personnel en catégories professionnelles vise à constituer le périmètre dans lequel les critères d'ordre de licenciement auraient vocation à s'appliquer, dès lors que l'employeur serait conduit à procéder à des licenciements.

Il est, en effet, de principe que les critères d'ordre de licenciement s'appliquent au sein de chaque catégorie professionnelle concernée par des suppressions de postes ou des modifications de contrats de travail.

Il y a lieu de préciser qu'en ce qui concerne les catégories professionnelles au sein desquelles il est envisagé de supprimer tous les postes et les catégories professionnelles au sein desquelles il est uniquement envisagé de modifier les contrats de travail à l'exclusion de toute suppression de poste, il n'y aurait pas lieu de faire application des critères d'ordre de licenciement.

### **1.3. Classement des emplois concernés dans des catégories professionnelles**

Les tableaux d'impacts du projet ont été réalisés sur la base de la définition ci-dessus rappelée.

Les parties s'accordent sur les catégories professionnelles figurant à l'annexe 3 du présent accord, lesquelles sont présentées par établissement/site, et ce conformément à l'article 6 de l'accord de méthode du 7 octobre 2020.

## **2. Les critères d'ordre de licenciement**

### **2.1. Périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement**

Pour rappel, il est de principe que les critères d'ordre de licenciement s'appliquent au sein de chaque catégorie professionnelle concernée au niveau de l'entreprise. Toutefois, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en œuvre les critères d'ordre de licenciement dans un périmètre inférieur à l'entreprise, dès lors que celui-ci est au moins équivalent aux zones d'emploi référencées par l'Insee (article D. 1233-2 du Code du travail).

Dans le cadre du projet de réorganisation concernant les sociétés de l'UES Auchan Retail Exploitation et la société Auchan Retail Logistique, certaines zones d'emploi regroupent des établissements/sites différents dont certains sont impactés par le projet de réorganisation et d'autres non.

Dans ces conditions et conformément à l'article 6 de l'accord de méthode du 7 octobre 2020, afin d'éviter que le projet de réorganisation envisagé puisse impacter des salariés qui seraient rattachés à des établissements/sites non concernés par le projet, les Parties s'accordent pour que soit fixé, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-5 du Code du travail, le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement par entreprise au niveau de chaque établissement/site directement impacté par le projet (c'est-à-dire concernés par des modifications de contrat de travail et/ou des suppressions de poste).

Il est rappelé que dans le cadre du projet de réorganisation, il est envisagé l'arrêt des activités de la société Espera et par voie de conséquences, la suppression de l'ensemble des postes de travail de la société. En conséquence, il n'y aurait pas lieu de faire application des critères d'ordre de licenciement au sein de la société Espera.

Par conséquent, l'application des critères d'ordre de licenciement se fera, le cas échéant, au sein de chaque catégorie professionnelle impactée par le projet de réorganisation, telle que définie au sein des différentes entités et par établissement/site (annexe n°3).

## 2.2. Modalités d'application des critères d'ordre de licenciement

Les critères d'ordre de licenciement ont vocation à s'appliquer dès lors que l'employeur se trouverait contraint d'opérer un choix parmi les salariés concernés par le projet de réorganisation au sein d'une ou plusieurs catégories professionnelles telles que définies ci-avant et impactées par le présent projet de réorganisation.

L'application des critères d'ordre a vocation à déterminer :

- l'identité des salariés à qui une proposition de modification de contrat de travail sera faite ;
- l'identité des salariés dits « licenciables » au sein de chaque catégorie professionnelle concernée par des suppressions de poste.

En conséquence, les critères d'ordre de licenciement s'appliquent dans l'ensemble des catégories professionnelles concernées par le projet, à l'exception des catégories au sein desquelles tous les postes sont supprimés et des catégories au sein desquelles il est uniquement envisagé de modifier les contrats de travail à l'exclusion de toute suppression de poste.

Les critères d'ordre de licenciement seront, le cas échéant, appliqués une fois que sera connu le nombre de salariés qui acceptera de se porter volontaire au départ dans le cadre des mesures spécifiques de volontariat prévues au présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Les critères d'ordre de licenciement ne seront donc, le cas échéant, appliqués qu'à l'issue de la période de volontariat, sauf dans les catégories professionnelles au sein desquelles il est prévu à la fois des modifications de contrats de travail et des suppressions de postes. En effet, compte tenu de la spécificité de ces catégories, les critères d'ordre de licenciement seront appliqués, en amont, afin de pouvoir déterminer préalablement les salariés qui se verront proposer les propositions de la modification du contrat de travail.

## 2.3. Mise à jour de situation

Afin d'éviter toute difficulté pour apprécier les critères sociaux d'ordre de licenciement, un courrier - remis en main propre contre décharge ou recommandé avec accusé de réception - sera adressé, dans un délai de 6 semaines avant le terme de la période de volontariat, par la Task Force au sein de la Direction des Ressources Humaines à chaque salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée. Ce dernier confirmera, par retour, que les données à la disposition de l'employeur, et notamment celles relatives au nombre d'enfants à charge fiscalement, à la situation de parent isolé et à un éventuel handicap, sont exactes.

Par exception, ce courrier sera adressé aux salariés appartenant à des catégories professionnelles au sein desquelles il est prévu à la fois des modifications de contrat de travail et des suppressions de postes, le lendemain de la validation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi par l'Administration

Les salariés disposeront **d'un délai de 15 jours calendaires** - après réception de ce courrier - pour retourner ce questionnaire à la Task Force de la Direction des Ressources Humaines par courrier remis en main propre contre décharge ou recommandé avec accusé de réception.

Le défaut de réponse du salarié, dans le délai de réponse imparti, emportera confirmation de sa part de l'exactitude des données à la disposition de l'employeur.

## 2.4. Liste des critères d'ordre de licenciement et leur pondération

La liste des critères d'ordre de licenciement et leur pondération définies entre les Parties sont exposées en annexe n°4 du présent accord.

### **CHAPITRE 4 – LES GRANDES ETAPES DU PLAN**

Il est proposé de mettre en œuvre le présent projet **en 6 étapes.**

En effet, il a été décidé, afin de limiter le nombre de licenciements « contraints », de mettre en œuvre une période de volontariat au départ.

#### ► **1<sup>ère</sup> étape :**

Eu égard au fait qu'un certain nombre de postes disponibles au sein des entreprises comprises dans le périmètre défini en annexe n°5 situées sur le territoire national sont, pour des raisons opérationnelles, à pourvoir rapidement et afin de permettre le repositionnement interne d'un plus grand nombre de salariés, les Parties conviennent de mettre en œuvre, dès le lendemain de l'affichage de la décision de validation du présent accord par l'Administration, une phase de mobilité interne.

Dès lors, la Direction adressera à l'ensemble des salariés relevant des catégories professionnelles impactées (au regard notamment des périmètres d'application des critères d'ordre) la liste des postes disponibles au sein des entreprises du périmètre défini en annexe n°5, situées sur le territoire national et correspondant à leurs qualifications et compétences professionnelles. Cette liste sera extraite de la Bourse à l'emploi d'Auchan.

Ce processus se déroulera concomitamment à la phase de volontariat.

#### ► **2<sup>nde</sup> étape :**

**Cette 2<sup>nde</sup> étape se décompose en 2 phases qui se déroulent concomitamment.**

- ❖ **1<sup>ère</sup> Phase : Période de volontariat à la mobilité externe** (du lendemain de l'affichage de la décision de validation du présent accord par l'Administration pour une période de 3 mois)

**Cette 2<sup>nde</sup> étape dédiée au volontariat à la mobilité externe** débutera le lendemain de l'affichage de la décision de validation du présent accord par l'Administration et s'achèvera au plus tard à l'issue d'une période de 3 mois.

Par exception, compte tenu du fait que les premières suppressions de postes au sein du SAV Marchés et Services, n'interviendront au plus tôt qu'au mois de novembre 2021, la période de volontariat à la mobilité externe pour les salariés rattachés au SAV Marchés et Services, d'une durée de 3 mois, sera décalée et s'ouvrira selon les modalités suivantes :

Pour les salariés rattachés au SAV Marchés et Services inclus au sein de catégories professionnelles ne comprenant que des postes du SAV Marchés et Services :

- concernés par des suppressions de postes intervenant au mois de novembre 2021 : la période de volontariat s'ouvrira au mois de mai 2021 ;
- concernés par des suppressions de postes intervenant au mois d'octobre 2022 : la période de volontariat s'ouvrira au mois d'avril 2022.

Il est précisé que, le Comité Central Social et Economique d'Auchan Retail Exploitation a rendu un avis favorable à ce sujet lors de la réunion du 22 septembre, pour tous les salariés du SAV Marchés et Services concernés, par des catégories professionnelles impactées par

le projet de réorganisation, qui seraient volontaires et qui auraient d'ores et déjà retrouvé un contrat de travail à durée indéterminée à l'extérieur du périmètre défini en annexe n°5 et dont la date de prise de poste serait antérieure à l'ouverture de la période de volontariat qui leur est spécifique (compte tenu de la date de suppression de leur poste) ou à l'issue de celle-ci, pourraient bénéficier d'une suspension de leur contrat de travail non rémunérée, dans les conditions fixées à l'article 3.3.2 du Chapitre 4 du Titre II ci-après.

En conséquence, les étapes suivantes du Plan de Sauvegarde de l'Emploi détaillées ci-après seront également décalées pour ces salariés rattachés au SAV.

→ **Le principe du volontariat à la mobilité externe :**

Une période de volontariat dédiée à la mobilité externe sera ouverte au bénéfice de l'ensemble des salariés, appartenant aux catégories professionnelles impactées, qui rempliraient les conditions d'éligibilité définies ci-après.

La mobilité externe du salarié devra contribuer effectivement à la mise en place de l'organisation cible en permettant :

- soit la suppression du poste envisagé ;
- soit la réaffectation effective d'un salarié occupant un poste dont la suppression est envisagée, dès lors qu'il appartiendrait à la même catégorie professionnelle que le salarié qui s'est porté volontaire à une mobilité externe.

Les salariés qui auront refusé la modification de leur contrat de travail seront également éligibles au volontariat.

L'ouverture d'une telle phase de volontariat à la mobilité externe, en amont de la phase de « reclassement interne », permettra aux salariés, appartenant à une catégorie professionnelle impactée, de se porter volontaires à une mobilité externe et ainsi, d'éviter au maximum le licenciement « contraint » de salariés « licenciables ».

→ **Ouverture de période de volontariat de « substitution » au sein de chaque entité concernée**

Une période de volontariat de substitution s'ouvrira, au sein de chaque entité concernée par le projet de réorganisation, à l'issue des deux premiers mois de la période de volontariat et jusqu'à la fin de celle-ci.

Durant cette période, pourront se porter volontaires au départ (à l'exclusion du bénéfice des mesures d'âge prévues au Chapitre 6 du Titre II), les salariés des catégories professionnelles non impactées par le projet de réorganisation sous réserve qu'ils remplissent les conditions prévues à l'article 2 du Chapitre 4 du Titre II du présent accord.

→ **Bilan de la phase de volontariat à la mobilité externe :**

A la fin de la période de volontariat, un bilan sera effectué par catégorie professionnelle.

✓ S'agissant des candidatures des salariés protégés

Si des salariés protégés, du fait de leur mandat de représentant du personnel, venaient à être concernés par un départ volontaire, la date de signature d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique, dépendrait pour eux de l'issue de la procédure d'autorisation qui serait diligentée auprès de l'Inspecteur du travail et de l'autorisation administrative qui serait alors rendue dans le cadre de cette procédure.

✓ Recherches et le cas échéant, propositions de reclassement interne avant la formalisation du départ volontaire des salariés

A l'issue de la période de volontariat, et avant toute rupture d'un commun accord, la Direction recherchera et, le cas échéant, proposera aux salariés volontaires à une mobilité externe des postes de reclassement interne au sein des entreprises du périmètre défini en annexe n°5, situées sur le territoire national et correspondant à leurs qualifications et à leurs compétences professionnelles et ce, selon les modalités décrites ci-après (cf. Titre II).

Ces recherches de reclassement interne auront lieu, concomitamment à la phase de reclassement interne mise en œuvre au bénéfice des salariés identifiés comme « licenciables » le cas échéant après application des critères d'ordre de licenciement.

Dans l'hypothèse où le salarié concerné accepterait une proposition de reclassement interne (après application des critères de départage en cas d'acceptations multiples), il serait mis un terme à sa demande de volontariat au départ et son repositionnement sur le poste de reclassement interne serait acté par le biais de la signature d'un avenant à son contrat de travail ou, le cas échéant, la conclusion d'une convention tripartite de transfert.

Les ruptures d'un commun accord pour motif économique seraient formalisées, dès lors que le salarié refuserait la(les) solution(s) de reclassement interne qui lui serai(en)t proposée(s).

✓ S'agissant des candidatures des salariés appartenant aux catégories professionnelles non impactées dans le cadre du volontariat de substitution

- Les candidatures de ces salariés seront acceptées que sous réserve que le départ volontaire de ces salariés permette le reclassement interne d'un salarié « licenciable » de la même entité dans le même bassin d'emploi (zone INSEE et zones limitrophes). Concernant le SAV Marchés et Services, la substitution pourra se faire au niveau national compte tenu de la configuration des centres de réparation.

Elles ne pourront donc être acceptées que durant la phase de reclassement interne, dès lors que leur candidature permettrait d'offrir, directement ou non, une solution d'emploi effective et acceptée par un salarié déterminé comme « licenciable » le cas échéant, après application des critères d'ordre de licenciement.

Il est précisé que la confirmation de l'admission définitive de la candidature du salarié à une mobilité externe rendra celle-ci définitive. En effet, le poste de travail du salarié volontaire sera proposé à un ou plusieurs salariés « licenciables » à titre de solution de reclassement interne. Il ne pourra donc plus revenir sur sa décision de quitter volontairement l'entreprise.

En tout état de cause :

- Le nombre de départs volontaires ne pourra pas être supérieur au nombre total de licenciements envisagés ;
- Une demande de volontariat dans le cadre de la substitution ne pourra pas être acceptée si elle ne permet pas d'éviter un licenciement « contraint ».

❖ **2<sup>nde</sup> Phase : Proposition de modifications de contrat de travail**

Les salariés concernés par une modification de leur contrat de travail, le cas échéant après application des critères d'ordre de licenciement, se verront proposer cette modification de leur contrat de travail dans les conditions fixées par les dispositions de l'article L. 1222-6 du Code du travail, au plus tôt le lendemain de l'affichage de la décision de validation du présent accord par l'Administration.

Chaque salarié concerné recevra une proposition écrite de modification de son contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception. Il disposera d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son acceptation ou son refus. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié sera réputé avoir accepté la modification de son contrat de travail.

En cas de réponse négative, les salariés concernés seront considérés comme « licenciables » et ils pourront se porter volontaires au départ dans les conditions définies ci-avant.

► **3<sup>ème</sup> étape : Détermination et information des salariés « licenciables » après application des critères d'ordre de licenciement**

Lors de cette phase, les salariés « licenciables » seront déterminés le cas échéant après application des critères d'ordre de licenciement au sein des catégories professionnelles impactées par des suppressions de postes.

L'application des critères d'ordre de licenciement interviendra à la fin de la période de volontariat ; sauf pour les catégories professionnelles au sein desquelles il est prévu à la fois des modifications de contrats de travail et des suppressions de postes, pour lesquelles l'application des critères d'ordre de licenciement interviendra en amont.

Il est rappelé que les salariés qui auront refusé la modification de leur contrat de travail et qui ne seront pas volontaires au départ seront également considérés comme « licenciables ».

La Direction informera, par courrier recommandé avec accusé de réception, les salariés « licenciables » et « non licenciables ».

Il est précisé que la qualification de « salariés licenciables » sera amenée à évoluer au cours du déroulement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

► **4<sup>ème</sup> étape : Phase de reclassement interne**

Au terme de la période de volontariat et, le cas échéant après qu'il ait été fait application des critères d'ordre de licenciement au sein des catégories professionnelles impactées, une phase de « reclassement interne » sera ouverte au bénéfice des salariés identifiés « licenciables » (c'est-à-dire ceux concernés par une suppression de poste, le cas échéant, déterminés en application des critères d'ordre de licenciement et ceux ayant refusé la proposition de modification de leur contrat de travail).

Durant cette phase, la Direction adressera à l'ensemble des salariés concernés par le reclassement interne une liste des postes disponibles au sein des entreprises du périmètre défini en annexe n°5, situées sur le territoire national et correspondant à leurs qualifications et compétences professionnelles. Cette liste sera extraite de la Bourse à l'emploi d'Auchan mise à jour régulièrement.

Il est précisé que pour les salariés dont les postes de travail viendraient à être supprimés postérieurement aux premières notifications de licenciement pour motif économique, la phase de reclassement interne se poursuivrait. Ainsi, tout nouveau poste de travail qui viendrait à être identifié au sein des entreprises du périmètre défini en annexe n°5 sur le territoire national leur serait, le cas échéant, proposé.

► **5<sup>ème</sup> étape : Notification des licenciements pour motif économique**

Le cas échéant, une phase de « notification des licenciements pour motif économique »,

suivie de la mise en œuvre des dispositifs de reclassement externe, sera mise en œuvre.

✓ S'agissant des salariés protégés

Si des salariés protégés, du fait de leur mandat de représentant du personnel, venaient à être concernés par un tel licenciement, la date d'envoi de la lettre de licenciement dépendrait pour eux de l'issue de la procédure d'autorisation qui serait diligentée auprès de l'Inspecteur du travail et de l'autorisation administrative qui serait alors rendue dans le cadre de cette procédure.

► 6<sup>ème</sup> étape : Phase de reclassement externe

Le cas échéant, une phase dédiée au reclassement externe sera mise en place au bénéfice des salariés licenciés pour motif économique.

## TITRE II – LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

### CHAPITRE 1 - STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES PENDANT LES DIFFERENTES PHASES DU PLAN

La Direction mettra en place les moyens les plus appropriés pour aider au repositionnement des personnes concernées et mobilisera les équipes Ressources Humaines et managériales dans l'accompagnement humain de ces dernières.

Par ailleurs, l'accompagnement des salariés, par la société Alixio Mobilité, se déroulera en 2 étapes :

- Un Espace Information Conseil (EIC) a été mis en place pendant la procédure d'information-consultation des Instances Représentatives du Personnel, suite aux avis favorables du Comité Central Social et Economique de l'UES Auchan Retail Exploitation, du Comité Central Social et Economique d'Auchan Retail Logistique du CSE d'Espera.

Dans ce cadre, ses missions principales sont :

- de répondre à toutes les interrogations et préoccupations et de les renseigner notamment sur les mesures contenues dans le présent accord ;
  - de participer à la mise en œuvre du dispositif de mobilité externe ;
  - d'informer et de conseiller sur les projets professionnels notamment de retour à l'emploi, de reconversion professionnelle et de création ou de reprise d'entreprise ;
  - d'identifier les personnes en grande difficulté.
- Un Espace Mobilité Emploi (EME) interviendra à compter de la rupture du contrat de travail et pour les personnes souhaitant bénéficier d'un accompagnement au repositionnement externe.

Celui-ci sera ouvert aux salariés, dans une logique de poursuite des actions engagées dans le cadre de l'Espace Information Conseil, jusqu'à la fin du congé de reclassement. Le dispositif est détaillé ci-après.

L'Espace Information Conseil est animé par une équipe de consultants, spécialisés dans l'accompagnement des évolutions professionnelles, en coordination avec la Direction. Il en ira de même pour l'Espace Mobilité Emploi.

## **1. Accompagnement et soutien par l'Espace Information Conseil**

### **1.1. Présentation de l'« Espace Information Conseil »**

L'Espace Information Conseil s'organise sous forme de permanences ou de prises de rendez-vous. Les conseillers assurent l'accueil, en toute confidentialité, des personnes souhaitant obtenir un soutien en termes de conseils et d'informations quant à leur repositionnement professionnel ou entrer rapidement dans une démarche active de recherche d'une nouvelle solution professionnelle.

Le salarié concerné peut rencontrer les conseillers en charge de l'Espace Information Conseil sur son temps de travail, moyennant l'information préalable de son manager.

Les Espaces Information Conseil sont basés dans les locaux des établissements concernés par le projet de réorganisation et/ou dans des locaux du prestataire situés à proximité, l'objectif étant d'en faciliter l'accès aux salariés tout en préservant la confidentialité.

Si le salarié est contraint de se rendre dans les locaux du prestataire, la Direction prendra en charge les frais afférents, sur justificatifs et selon les règles et le barème des remboursements de frais professionnels en vigueur au sein de la société. Le temps passé en rendez-vous dans les locaux du prestataire est également considéré comme du temps de travail effectif.

### **1.2. Missions de l'Espace Information Conseil**

Chaque salarié a la possibilité :

- d'obtenir tout complément d'information aux réunions collectives et individuelles ;
- de se renseigner sur les opportunités de reclassement interne au sein du périmètre défini en annexe n°5. Les postes à pourvoir dans ce périmètre seront également portés à la connaissance des salariés en étant :
  - diffusés via le site internet de la Bourse à l'emploi ;
  - diffusés via le site Intranet de chaque société concernée par le projet de réorganisation ;
  - affichés sur tous les sites concernés par le projet ;
- de réaliser un diagnostic professionnel s'il en exprime le souhait ;
- d'obtenir les informations sur l'emploi dans son bassin d'emploi.

## **2. Mise en place d'une cellule de redéploiement : l'Espace Mobilité Emploi**

### **2.1. Présentation de l'« Espace Mobilité Emploi »**

L'Espace Mobilité Emploi (EME) sera destiné :

- aux salariés s'étant portés volontaires à une mobilité externe pendant la phase de volontariat, dont la candidature aura été acceptée par le Comité d'Etude et de Validation ;

- aux salariés qui n'auront pas pu faire l'objet d'un reclassement interne et dont le licenciement pour motif économique n'aura pu être évité.

Les salariés qui souhaitent être accompagnés par l'Espace Mobilité Emploi signeront la charte d'adhésion et d'engagement mutuel et, le cas échéant, la convention de congé de reclassement. Cette charte figure en annexe n°7.

L'accompagnement du salarié se fera au travers d'entretiens individuels et d'ateliers collectifs.

Le suivi du salarié sera adapté en fonction de son projet professionnel défini au démarrage de l'accompagnement conjointement avec le conseiller.

Les salariés pourront disposer :

- d'un espace de travail avec téléphone, ordinateurs équipés d'Internet, imprimante,
- d'une salle de réunion / de formation,
- de documentation.

Les moyens seront ajustés en fonction du nombre de salariés accompagnés.

Cette phase pourra débuter à compter de la rupture du contrat de travail et durera jusqu'à la fin du congé de reclassement de chaque salarié.

L'Espace Mobilité Emploi sera basé dans les locaux du prestataire situés à proximité des établissements concernés par le projet de réorganisation, l'objectif étant d'en faciliter l'accès aux salariés tout en préservant la confidentialité.

La Direction prendra en charge les frais afférents aux déplacements des salariés qui se rendront dans les locaux de l'Espace Mobilité Emploi, sur présentation de justificatifs et selon les règles et le barème des remboursements de frais professionnels en vigueur au sein de la société.

## **2.2. Missions et méthodologie de l'Espace Mobilité Emploi**

L'Espace Mobilité Emploi aura pour mission d'accompagner les projets professionnels des salariés, ce qui se matérialisera par :

- l'accueil des salariés, l'information sur les dispositifs et les prestations d'accompagnement ;
- l'entretien d'évaluation et d'orientation des salariés, à travers un bilan professionnel voire un bilan de compétences ;
- la définition du projet professionnel et du plan d'action nécessaire à sa réalisation ;
- la prospection soutenue et ciblée pour permettre de positionner les salariés sur les offres pouvant leur correspondre ou correspondant à leur projet ;
- l'évaluation des éventuels besoins de formation et recherche des programmes correspondants ;

- l'animation d'ateliers thématiques (atelier CV, lettre de motivation, réseau, techniques de recherches d'emploi, etc.) ;
- l'aide spécifique, par des conseillers spécialisés, pour les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- le suivi de l'intégration du salarié dans ses nouvelles fonctions ou dans sa nouvelle activité dans les deux premiers mois suivant sa prise de fonction.

L'accompagnement sera adapté aux projets professionnels :

- Pour les salariés ayant un projet d'emploi salarié, l'ensemble des opportunités situées sur les zones d'emploi les plus proches des domiciles sera communiqué régulièrement.

Le salarié candidatera sur les offres correspondant à son projet validé, à ses qualifications et aptitudes professionnelles.

Le conseiller aura pour mission de promouvoir la candidature du salarié et d'organiser sa mise en relation avec les entreprises qui recrutent.

- Les salariés souhaitant suivre une formation de reconversion ou de développement des compétences seront accompagnés dans le choix de leur formation, étant entendu que cette formation de longue durée devra aboutir à une situation d'emploi stable.
- Pour les salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise, un conseiller spécialisé aura pour mission :
  - de soutenir le créateur / repreneur, l'aider à clarifier son projet, le mettre en relation avec les bons interlocuteurs ;
  - de faciliter ses démarches par des conseils appropriés ;
  - de rendre professionnel et autonome le porteur de projet ;
  - de valider l'étude de son projet de création ou reprise d'entreprise et effectuer des préconisations ;
  - d'avoir un rôle d'alerte auprès du créateur / repreneur en identifiant les points de vigilance.

### **3. Accompagnement du handicap**

Les parties souhaitent qu'il soit accordé une attention particulière aux personnes en situation de handicap et à celles qui accompagnent leur conjoint ou enfant à charge handicapé.

Dans ce cadre, la Direction s'attachera à étudier chaque situation en mobilisant le réseau d'intervenants et de consultants avec lequel elle travaille habituellement.

## **CHAPITRE 2 – PHASE DE MOBILITE INTERNE**

Comme indiqué ci-avant, compte tenu du fait qu'un certain nombre de postes disponibles au sein des entreprises, comprises dans le périmètre défini en annexe n°5 situées sur le territoire national sont, pour des raisons opérationnelles, à pourvoir rapidement et afin de permettre le repositionnement interne d'un plus grand nombre de salariés, les Parties conviennent de mettre en œuvre, dès le lendemain de l'affichage de la décision de validation du présent accord par l'Administration, une phase de mobilité interne.

Ce processus se déroulera concomitamment à la phase de volontariat.

## **1. Processus de mobilité interne**

### **1.1 Envoi de la liste des postes disponibles aux salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées**

La liste des emplois disponibles, extraite de la Bourse à l'emploi, sera portée à la connaissance de l'ensemble des salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées par le projet de réorganisation par courrier recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Le courrier d'accompagnement de l'envoi de la liste des emplois disponibles précisera :

- les critères de départage entre les salariés en cas de candidatures multiples validées sur un même poste. Il s'agira des critères de départage prévus au § 1.2 du Chapitre 5 du Titre II du présent accord ;
- ainsi que le principe de la garantie de salaire en cas de reclassement interne sur un poste dont le salaire mensuel brut de base est inférieur au salaire mensuel brut de base du précédent emploi pour une durée du travail identique (cf. article 2.1.1. du Chapitre 5 du Titre II du présent accord).

### **1.2 Délai pour les salariés pour se positionner sur un ou plusieurs postes disponibles de la liste**

Les salariés susvisés disposeront d'un délai d'un mois calendaire - à compter de la date de première présentation à leur domicile ou du jour de la remise en main propre contre décharge de la liste - pour faire connaître leur intérêt pour le ou les postes présentés, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge auprès du RRH, RRH Opérationnel ou un membre de la Task Force, ou directement sur le portail de la Bourse à l'emploi.

Ce délai maximal dont bénéficient les salariés pour présenter leur candidature sera rappelé dans le courrier accompagnant la liste des postes disponibles qui précisera également que l'absence de réponse dans le délai imparti, vaudra refus des propositions faites.

### **1.3 Etude des candidatures et proposition de mobilité**

La Direction (RRH, RRH Opérationnel) étudiera au cas par cas l'adéquation entre le salarié candidat et le poste.

Chaque salarié sera reçu par la Direction. Le salarié pourra se faire accompagner s'il le souhaite, par une personne de son choix appartenant à la société au sein de laquelle il travaille.

La suite réservée à cette candidature devra donner lieu à une réponse écrite, motivée, dans les 15 jours calendaires qui suivent l'entretien.

Les Parties conviennent qu'en cas de positionnement validé de plusieurs salariés sur un même poste, les critères de départage prévus au § 1.2 du Chapitre 5 du Titre II du présent accord s'appliqueront.

Les salariés dont la candidature aura été retenue, recevront alors, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, une proposition d'avenant à leur contrat de travail ou une proposition de convention tripartite de transfert.

Chaque proposition sera formalisée par écrit et contiendra les éléments suivants :

- le nom de l'employeur ;
- le site et le service d'accueil ;
- l'intitulé de l'emploi proposé et son descriptif ;
- la nature du contrat de travail ;
- la classification ;
- la durée de travail ;
- les mesures d'accompagnement ;
- la date de prise du poste en fonction des besoins du service ;
- le délai de réponse dont dispose le salarié pour répondre à la proposition.

L'ancienneté du salarié acquise sera maintenue.

#### **1.4 Délai de réflexion et formalisation de la mobilité interne**

Chaque salarié disposera d'un délai de réflexion pour accepter ou refuser la proposition d'avenant au contrat de travail ou de convention tripartite de transfert. Ce délai de réflexion sera de 15 jours francs à compter de la date de première présentation du courrier de proposition au domicile du salarié ou de la date de remise de la proposition en main propre contre décharge.

Dans l'hypothèse où le salarié accepte la proposition, il retournera l'avenant au contrat de travail signé ou la convention tripartite de transfert signée - dans le délai de 15 jours francs susvisé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge - à l'adresse indiquée dans le courrier.

En cas de défaut de signature de l'avenant ou de la convention tripartite de transfert dans le délai de 15 jours francs susvisé ou en cas d'absence de réponse dans ce délai, les salariés concernés seront considérés comme ayant refusé la proposition et pourront bénéficier des autres dispositions prévues au présent accord.

Chaque salarié bénéficiera d'une disponibilité maximale de 5 journées ouvrées, dans les conditions déterminées dans le présent accord, aux fins de se rendre sur les lieux du site d'accueil éventuel, de rencontrer et échanger avec son futur responsable hiérarchique la nature du poste et le contenu des missions. Eventuellement, il pourra rencontrer l'équipe avec laquelle il serait amené à travailler en cas d'acceptation du poste de reclassement interne. Ces journées seront rémunérées comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement inhérents à ces visites seront pris en charge par la société d'origine, selon le barème en vigueur.

Ces journées de visite de site et de rencontre devront avoir lieu au cours du délai de 15 jours francs accordé au salarié pour accepter ou refuser la proposition faite.

Cette disponibilité et ces prises en charge sont octroyées à tous les salariés, quelle que soit la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail par rapport à la distance entre le domicile et l'ancien lieu de travail.

Par ailleurs, dans le cas où le nouveau lieu de travail pourrait entraîner un déménagement du salarié, une visite de découverte de la région d'accueil pourra être organisée à sa demande. Sous réserve de l'accord préalable de la Direction, cette visite de découverte pourra être réalisée pendant le temps de travail du salarié et dans la limite de deux journées de travail maximum. Cette visite aura pour objet d'apprécier la faisabilité de la mobilité géographique, sur un plan personnel et familial, par une découverte et un premier aperçu des conditions offertes par la région d'accueil. Elle devra avoir lieu au cours du délai de 15

jours francs accordé au salarié pour accepter ou refuser la proposition. La famille du salarié (dans la limite du conjoint et des enfants fiscalement à charge) pourra participer à cette visite. La Direction prendra en charge un aller-retour pour le salarié et sa famille, une nuit d'hébergement à l'hôtel ainsi que les frais de repas pris pendant l'aller-retour (midi, diner du voyage aller, petit déjeuner, midi du voyage retour) et ce, en application du barème en vigueur au sein de la société d'origine.

Il est précisé que le salarié qui bénéficierait de ces mesures ne pourrait pas bénéficier en sus des mesures prévues au sein de la Politique Mobilité en vigueur au sein de la société.

Dans l'hypothèse où certains des postes proposés ne seraient pas pourvus dans le cadre de la mobilité interne, ces postes pourraient alors être pourvus dans le cadre de recrutements externes.

## **2. Mesures d'accompagnement dans le cadre de la mobilité interne**

Les salariés, dont la mobilité interne sera définitivement validée et aura été formalisée par le biais de la signature d'un avenant à leur contrat de travail ou d'une convention tripartite de transfert, bénéficieront des mesures d'accompagnement prévues à l'article 2 du Chapitre 5 du Titre II du présent accord.

## **CHAPITRE 3 – LES REGLES LIEES A LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **1. Propositions de modification de contrat de travail**

Les propositions de modification de contrat de travail s'effectueront - au plus tôt - le lendemain de l'affichage de la décision de validation du présent accord par l'Administration et parallèlement à la phase de volontariat.

Il sera adressé à chaque salarié concerné, une proposition écrite de modification de son contrat de travail pour motif économique par courrier recommandé avec accusé de réception.

A compter de la réception de ce courrier, le salarié disposera d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître sa réponse.

A défaut de réponse dans ce délai, et après échange, le salarié sera réputé avoir accepté la modification proposée conformément aux dispositions légales.

En cas de refus de la modification proposée, le salarié sera éligible au dispositif de volontariat à la mobilité externe dans les conditions prévues au présent accord.

#### **1.1. Salariés concernés par des propositions de modification de contrat de travail au sein de catégories professionnelles non impactées par des suppressions de poste**

Les modifications de contrat de travail seront proposées aux salariés occupant les postes modifiés selon les modalités susvisées.

En cas de refus de la modification proposée, le salarié sera considéré comme « licenciable » et pourra bénéficier des mesures prévues au présent accord, sous réserve d'en remplir les conditions.

## **1.2. Salariés concernés par des propositions de modification de contrat de travail au sein de catégories professionnelles également impactées par des suppressions de poste**

Les Parties s'accordent sur le fait qu'il sera fait application des critères d'ordre de licenciement préalablement à l'envoi des propositions de modification de contrats de travail, afin de déterminer les salariés « licenciables » et les salariés qui se verront proposer la modification de leur contrat de travail.

Les Parties conviennent que les salariés, dont la candidature au départ aura été validée antérieurement à cette date – dans la limite du nombre de suppressions de postes envisagées au sein des catégories professionnelles concernées - seront exclus de l'application des critères d'ordre de licenciement.

Si, après application des critères d'ordre de licenciement, le salarié dont le poste est modifié n'est pas désigné comme étant « licenciable », il se verra proposer la modification de son contrat de travail dans les conditions susvisées.

Si, à l'inverse, le salarié dont le poste est modifié est désigné comme « licenciable », la proposition de modification du contrat de travail sera proposée au salarié de la catégorie professionnelle qui dispose d'un plus grand nombre de points en application des critères d'ordre de licenciement.

En cas de refus de la modification proposée, le salarié sera considéré comme « licenciable » et pourra bénéficier des mesures prévues au présent accord, sous réserve d'en remplir les conditions.

## **2. Mesure d'accompagnement et d'adaptation au nouveau poste**

Afin d'accompagner le salarié sur son nouveau poste et de renforcer les possibilités de réussite, une démarche active de formation d'adaptation au nouvel emploi pourra être mise en place - si la situation le nécessite - après accord conjoint du salarié, de la Direction et après concertation avec le nouveau responsable hiérarchique. La formation devra être pertinente au regard du poste et des compétences du collaborateur.

En cas de prise de poste sur un nouveau métier, un plan de formation sera organisé avec un calendrier précis dès la prise de poste. Ce plan sera établi en concertation avec la DRH et le nouveau responsable hiérarchique et il devra se tenir dans les 6 mois suivant la prise de fonction.

Cette démarche débutera dès confirmation par le salarié de son acceptation du poste proposé.

Les besoins en formation, ainsi que le financement, seront définis conjointement par le salarié, son futur responsable hiérarchique et l'Espace Information Conseil.

Si une formation d'adaptation s'avérait nécessaire à la bonne tenue du poste, les frais d'inscription à la formation d'adaptation et les frais pédagogiques seraient pris en charge par la société en application du barème en vigueur.

## **CHAPITRE 4 - PERIODE DE VOLONTARIAT A LA MOBILITE EXTERNE**

Afin de tenter de limiter au maximum le nombre de licenciements « contraints » éventuels, les Parties conviennent qu'il sera ouvert, au bénéfice des salariés appartenant aux

catégories professionnelles impactées, une phase de volontariat dédiée à la mobilité externe.

L'objectif est d'offrir aux salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions définies ci-après, la faculté de se porter volontaires à une mobilité externe, selon les modalités décrites ci-après.

L'ensemble du dispositif de volontariat est applicable dans la limite des suppressions d'emploi envisagées dans chaque catégorie professionnelle impactée.

Le volontariat est également ouvert aux salariés qui auront expressément refusé une modification de leur contrat de travail pour motif économique.

Des accompagnements qualitatifs (en termes notamment de formation) et financiers seront proposés aux salariés volontaires pour quitter l'entreprise et disposant d'un projet professionnel établi et validé.

### **1. Durée de la période de volontariat**

Sous réserve de la validation du présent accord par la DIRECCTE, la période de déclaration des candidatures au volontariat à une mobilité externe sera ouverte pendant une durée de trois mois à compter du lendemain de l'affichage de la décision de validation du présent accord par la DIRECCTE.

Par ailleurs, à l'issue des deux premiers mois de la période de volontariat et jusqu'à la fin de celle-ci, une phase de volontariat de substitution à une mobilité externe (à l'exclusion du bénéfice des mesures d'âge prévues au Chapitre 7 du Titre II) sera ouverte dans les conditions définies à l'article 2 « Conditions d'éligibilité » du Chapitre 4 du Titre II.

Concernant les salariés ayant le statut de « salarié protégé », la rupture de leur contrat de travail à la suite de leur volontariat dans les conditions ci-dessous prévues sera subordonnée à la décision d'autorisation de l'Inspection du travail compétente.

Les Parties souhaitent préciser que dans le contexte particulier de la crise sanitaire actuelle, la période de volontariat pourra être prolongée en cas de confinement ou restrictions limitant les déplacements pour une durée minimale d'un mois. Les Parties se réuniront le cas échéant pour fixer les modalités et durée(s) de prolongation(s) en fonction de la nature des restrictions.

### **2. Conditions d'éligibilité**

#### **2.1. Conditions liées à la situation contractuelle**

Seront éligibles à un départ volontaire les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes à la date d'ouverture de la période de volontariat :

- être salarié en contrat de travail à durée indéterminée ;
- Ne pas être en cours de préavis de licenciement ;
- ne pas être en cours d'un processus de rupture conventionnelle du contrat de travail. Le processus de rupture conventionnelle est en cours à compter de la date d'envoi par l'entreprise de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle auprès de l'Administration ;

- ne pas avoir notifié sa démission ou son départ à la retraite. La date à retenir est la date d'envoi de la lettre notifiant la démission ou le départ à la retraite.

## **2.2. Conditions d'ouverture du volontariat**

Le volontariat sera ouvert :

- aux salariés dont le poste est supprimé ;
- aux salariés dont le poste n'est pas supprimé mais qui appartiennent aux catégories professionnelles impactées dans le cadre du présent projet de réorganisation dès lors que leur départ volontaire permettra le repositionnement du salarié dont le poste est supprimé ;
- aux salariés ayant expressément refusé la modification de leur contrat de travail.

Les salariés n'appartenant pas à une catégorie professionnelle impactée pourront néanmoins se porter candidats, à une mobilité externe sous réserve :

- que leur poste puisse être occupé par un salarié appartenant à une catégorie professionnelle impactée au sein du même bassin d'emploi (zone INSEE et zones limitrophes). Concernant les marchés et services, la substitution pourra se faire au niveau national compte tenu de la configuration des centres de réparation.
- qu'un salarié appartenant à une catégorie professionnelle impactée dans la même entité accepte, dans le cadre du reclassement interne, d'occuper le poste du salarié souhaitant se porter volontaire et n'appartenant pas à une catégorie professionnelle impactée au besoin, par la conclusion d'un avenant à son contrat de travail ;
- que la Direction accepte ce volontariat de substitution au regard des compétences du salarié maintenu dans l'emploi.

Les Parties précisent que les salariés volontaires dans le cadre de la substitution ne pourront pas bénéficier des mesures d'âge prévues au Chapitre 7 du Titre II.

En tout état de cause, le nombre de salariés éligibles au départ volontaire ne pourra excéder le nombre maximum de licenciements envisagés dans le projet d'évolution de l'organisation, à savoir :

- 1.161 au sein de l'UES Auchan Retail Exploitation ;
- 257 au sein de de la société Auchan Retail Logistique ;
- 57 au sein de la société Espera.

## **2.3. Conditions liées au projet professionnel**

Pour pouvoir bénéficier d'un départ volontaire dans le cadre du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, le salarié doit justifier d'un projet professionnel réaliste et réalisable, validé par l'Espace Information Conseil et le Comité d'Etude et de Validation.

Ce projet doit se concrétiser :

- **Soit par un projet professionnel finalisé :**
  - Un emploi salarié :

- Un emploi à durée indéterminée au sein d'une entreprise extérieure au périmètre défini à l'annexe n°5 justifié par un contrat de travail ou une promesse d'embauche ;
- Un emploi à durée déterminée d'au moins six mois ou une mission de travail temporaire d'au moins six mois au sein d'une entreprise extérieure au périmètre défini à l'annexe n°5 justifié par un contrat de travail ou une promesse d'embauche

- **Soit par un projet professionnel identifié :**

- Un projet de création ou de reprise d'entreprise en France ou au sein de l'Union Européenne/Espace Economique Européen, dont la mise en œuvre nécessite un accompagnement dans le cadre du congé de reclassement ;
- Un projet de formation de reconversion professionnelle certifiant, qualifiant, diplômant permettant une reconversion aboutissant sur un projet d'emploi stable dont la mise en œuvre nécessite un accompagnement dans le cadre du congé de reclassement.

### **3. Procédure applicable au volontariat à une mobilité externe**

#### **3.1. Etude du projet professionnel du salarié qui souhaiterait se porter candidat à un départ volontaire par l'Espace Information Conseil**

Tout salarié concerné qui souhaiterait s'orienter vers un départ volontaire destiné à réaliser son projet professionnel devra se rapprocher de l'Espace Information Conseil.

L'Espace Information Conseil étudiera les perspectives et la faisabilité, la réalité et le sérieux du projet au regard notamment du profil du salarié, de ses motivations et le cas échéant, des conditions d'emploi sur le métier concerné.

Le projet professionnel du salarié sera examiné au regard du sérieux du projet devant correspondre à une solution réaliste et réalisable (solution en adéquation avec les moyens financiers et les moyens en formation pouvant être mis en œuvre et en fonction du marché de l'emploi).

#### **3.2. Candidature**

Si la faisabilité du projet est validée par l'Espace Information Conseil, celui-ci transmettra alors au salarié, un dossier de candidature papier qui devra être dûment rempli et signé par le salarié et le consultant. Le salarié devra ensuite le déposer sur la plateforme numérique dédiée avant la fin de la période de déclaration de volontariat, afin de pouvoir être instruit par le Comité d'Etude et de Validation.

Le dossier de candidature doit s'accompagner, outre d'une confirmation expresse de la demande de volontariat à la mobilité externe ainsi que de l'accusé de réception par le salarié de la notice d'information relative au congé de reclassement, de l'ensemble des informations relatives au projet professionnel et comporter l'un des justificatifs suivants :

- Un contrat de travail signé par le futur employeur portant sur un emploi à durée indéterminée, un emploi à durée déterminée d'au moins 6 mois ou une mission de travail temporaire d'au moins 6 mois au sein d'une entreprise extérieure au périmètre défini à l'annexe n°5 ;
- Une promesse d'embauche signée par le futur employeur portant sur un emploi à durée indéterminée, un emploi à durée déterminée d'au moins 6 mois ou une mission

de travail temporaire d'au moins 6 mois au sein d'une entreprise extérieure au périmètre défini à l'annexe n°5 ;

- Une présentation d'un projet de création ou reprise d'entreprise (plan financier, étude de marché, étude de faisabilité, ...) ;
- Une présentation d'un projet de formation de reconversion professionnelle certifiant, qualifiant, diplômant avec un devis associé dont le salarié souhaiterait pouvoir bénéficier.
- Une présentation du document d'éligibilité à la préretraite ou un départ à la retraite à taux plein de la sécurité sociale.

Par ailleurs, le dossier de candidature pourra être accompagné de tout commentaire de l'Espace Information Conseil jugé nécessaire à sa bonne compréhension par le Comité d'Etude et de Validation.

### **3.3. Traitement des candidatures**

#### **3.3.1. Validation des candidatures par le Comité d'Etude et de Validation**

Le Comité d'Etude et de Validation est en charge de la validation des dossiers de candidature des salariés volontaires à une mobilité externe.

Le Comité d'Etude et de Validation est composé de membres de la Direction des Ressources Humaines, de la Task Force, du Cabinet Alixio Mobilité et d'un observateur par Organisation Syndicale signataire du présent accord désigné parmi les représentants du personnel et qui pourra se faire remplacer le cas échéant dans les mêmes conditions qu'initialement.

Les informations relatives aux dossiers à traiter, notamment leur nombre et leur nature, seront adressées à chaque membre du Comité d'Etude et de Validation

Il se réunira au cours de la période de volontariat afin d'examiner les candidatures reçues et validées par l'Espace Information Conseil.

Il informera le salarié de la décision rendue (validation ou rejet de la candidature), par téléphone puis par e-mail, au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires suivant la date de la réunion du Comité ayant statué sur son dossier.

Le Comité d'Etude et de Validation validera la date de départ du salarié au regard de son projet professionnel mais également des contraintes opérationnelles.

L'admission définitive de la candidature rendra le départ du salarié irrévocable, à l'exception d'un cas de force majeure, sous réserve de l'éventuelle acceptation d'une proposition de reclassement interne dans les conditions décrites ci-après.

Le départ du salarié ne pourra se faire que conformément au projet qu'il aura présenté au Comité d'Etude et de Validation et validé par celui-ci. Aucun changement de projet ne pourra avoir lieu a posteriori (exemple : le salarié qui aura obtenu une validation par le Comité d'Etude et de Validation pour un projet de création d'entreprise ne pourra pas quitter la société pour un projet d'emploi à l'extérieur du périmètre défini en annexe n°5), à l'exception d'un cas de force majeure.

#### **3.3.2. Dispositions spécifiques aux salariés volontaires ayant d'ores et déjà retrouvé un contrat de travail à durée indéterminée à l'extérieur du périmètre**

**défini en annexe n°5 et dont la date de prise de poste est antérieure à l'ouverture de la période de volontariat ou à l'issue de celle-ci**

Dans l'hypothèse où le salarié volontaire à une mobilité externe retrouverait un contrat de travail à durée indéterminée, au sein d'une société extérieure au périmètre défini en annexe n°5, qui prendrait effet avant la confirmation définitive de sa candidature et la formalisation de la rupture d'un commun accord pour motif économique de son contrat de travail, il pourrait solliciter une dispense d'activité non rémunérée à compter de la date de prise d'effet de son nouveau contrat de travail et jusqu'à la réalisation de ces formalités (suite à l'avis favorable des Instances Représentatives du Personnel lors de la réunion du 22 septembre 2020).

Cette demande de dispense d'activité non rémunérée devra être validée par la Direction.

Il est précisé que l'acceptation de cette suspension du contrat de travail du salarié ne vaut pas validation définitive de la demande de volontariat.

En conséquence, dans l'hypothèse où la demande de volontariat du salarié serait refusée car ne répondant pas à l'ensemble des conditions définies dans le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, le salarié devrait réintégrer son poste de travail au sein de l'entreprise au terme de l'éventuel préavis qui serait dû au nouvel employeur.

### **3.4. Critères de départage des candidatures au départ volontaire**

Si le nombre de candidatures à une mobilité externe au sein d'une catégorie professionnelle devait être supérieur au nombre de postes supprimés au sein de cette catégorie, et sous réserve de disposer d'un projet professionnel validé, serait prioritaire :

- dans un premier temps, le salarié ayant bénéficié d'une dispense d'activité non rémunérée de son contrat de travail ;
- puis, le salarié qui ferait valoir ses droits au départ à la retraite ou à la préretraite
- ensuite, le salarié ayant déposé en premier sa candidature : il sera pris en compte la date de connexion au module « Dépôt de dossiers » de la plateforme numérique à l'heure exacte près (il sera tenu compte du jour, heure, minute, seconde), sous réserve que le salarié ait procédé au dépôt complet de son dossier de candidature (dossier conforme signé par le salarié et Alixio Mobilité et comportant l'ensemble des pièces justificatives demandées) dans les 30 minutes suivant la connexion au module « Dépôt de dossiers » et qu'il ait validé le dépôt dans ce délai.
- enfin, en cas de date de réception similaire de la candidature (à l'heure exacte près, c'est-à-dire « jour, heure, minute, seconde »), le salarié ayant la plus grande ancienneté (au jour près).

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires au départ serait supérieur au nombre de suppressions de postes envisagées au sein d'une catégorie professionnelle, les salariés dont la candidature serait excédentaire après application des règles de départage rappelée ci-avant seraient informés du rejet de leur candidature.

En tout état de cause, les Parties conviennent que ces critères de départage s'appliqueront à chaque Comité d'Etude et de Validation.

Ces mêmes critères de départage seront également appliqués dans l'hypothèse où plusieurs salariés, occupant un même poste au sein d'une même catégorie professionnelle, se

porteraient volontaires à une mobilité externe dans le cadre de la substitution et qu'un seul salarié « licenciable » accepterait ce poste de reclassement. Ils permettraient de déterminer le salarié dont le départ volontaire sera définitivement accepté.

### **3.5. Processus de reclassement interne au profit des salariés volontaires**

A l'issue de la période de volontariat, la Direction initiera un processus de reclassement interne, tel que décrit ci-après.

Avant toute rupture d'un commun accord pour motif économique, la Direction recherchera et, le cas échéant, proposera aux salariés volontaires à une mobilité externe des postes de reclassement interne en France au sein des entreprises du périmètre défini en annexe n°5 et ce, selon les modalités prévues ci-après (cf. Chapitre 5 du Titre II).

Dans l'hypothèse où le salarié concerné accepterait une proposition de reclassement interne (après application des critères de départage en cas d'acceptations multiples), il serait mis un terme à sa demande de volontariat au départ et son repositionnement sur le poste de reclassement interne serait acté par le biais de la signature d'un avenant à son contrat de travail ou, le cas échéant, la conclusion d'une convention tripartite de transfert, tel que prévu ci-après (cf. Chapitre 5 du Titre II).

Dans le cas contraire, la procédure de validation de la demande de volontaire à la mobilité externe et sa formalisation se poursuivrait dans les conditions visées ci-après.

### **3.6. Matérialisation du départ volontaire**

En cas d'acceptation d'un départ volontaire et à défaut d'acceptation d'une proposition de reclassement interne, le salarié se verra notifier la décision d'acceptation, ainsi que la date envisagée de son départ effectif en fonction des contraintes opérationnelles, et en tenant compte des contraintes liées à son projet professionnel.

Le départ volontaire prend la forme d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique signée par l'employeur et le salarié en 2 exemplaires.

La convention de rupture d'un commun accord pour motif économique est remise en main propre contre décharge ou, à défaut, envoyée en recommandé avec accusé de réception au salarié qui dispose de 10 jours calendaires - à compter de la date de remise ou de la date de première présentation du courrier envoyé par recommandé avec accusé de réception à son domicile - pour signer le document et le retourner à la Direction des Ressources Humaines, étant précisé que :

- la convention de rupture est accompagnée de la proposition d'adhérer au congé de reclassement volontaire ;
- le salarié est éligible aux mesures sociales d'accompagnement prévues dans le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Cette convention détermine la date de rupture du contrat de travail.

A l'issue du délai de 10 jours calendaires susvisé, l'absence de signature de la convention de rupture d'un commun accord, par le salarié concerné, met fin de plein droit et de façon irrévocable à sa candidature au dispositif du volontariat et aux avantages qui y sont liés, sauf circonstances exceptionnelles justifiées.

Pour les salariés protégés souhaitant bénéficier d'un départ volontaire, et sous réserve qu'ils remplissent les critères précédemment définis, la procédure administrative d'autorisation de l'inspecteur du travail est mise en œuvre par la Direction. La convention de rupture est

remise en main propre contre décharge ou, à défaut, envoyée en recommandé avec accusé de réception au salarié, après réception de la décision administrative autorisant le départ du salarié.

Le salarié protégé dispose alors de 10 jours calendaires - à compter de la date de remise ou de la date de première présentation du courrier envoyé par recommandé avec accusé de réception à son domicile - pour signer le document et le retourner à la Direction des Ressources Humaines, étant précisé que :

- la convention de rupture est accompagnée de la proposition d'adhérer au congé de reclassement volontaire ;
- le salarié est éligible aux mesures sociales d'accompagnement prévues dans le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

#### **4. Congé de reclassement volontaire**

##### **4.1. Objet**

Le congé de reclassement volontaire a pour objet de permettre au salarié de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement afin de favoriser son reclassement professionnel. Pendant ce congé, le salarié peut également faire valider les acquis de son expérience (VAE) ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation.

La cellule d'accompagnement assure :

- une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de projet professionnel ;
- un suivi individualisé et régulier du salarié ;
- les opérations de prospection et de placement de nature à assurer la concrétisation du projet professionnel du salarié.

##### **4.2. Durée**

Le congé de reclassement volontaire a une durée, incluant le préavis conventionnel rémunéré mais non effectué, de :

- 6 mois pour les salariés concernés qui ont un projet professionnel finalisé ;
- 12 mois pour les salariés concernés qui ont un projet professionnel identifié afin de permettre la finalisation de celui-ci et les accompagner.
- Cette durée peut être prolongée de 6 mois à la demande du salarié de plus de 50 ans et/ou reconnu travailleur handicapé, en cas de difficulté et après validation du Comité d'Etude et de Validation.

Pendant le congé de reclassement volontaire, le salarié sera maintenu dans les effectifs. Le congé de reclassement volontaire est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé de reclassement volontaire excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement volontaire.

##### **4.3. Information sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement volontaire**

À l'issue de la procédure d'information-consultation des Instances Représentatives du Personnel, il sera remis aux salariés concernés une notice d'information relative au congé de reclassement volontaire précisant :

- l'objet du congé ;
- la durée du congé ;
- la nature des prestations ;
- ainsi que le statut, les modalités de rémunération et les garanties sociales qui y sont attachées.

#### **4.4. Proposition du congé de reclassement volontaire**

Dans la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique du contrat de travail, la Direction proposera au salarié concerné le bénéfice du congé de reclassement volontaire.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours calendaires à compter de la date de notification de la convention de rupture d'un commun accord (c'est-à-dire à compter de la date de première présentation du courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié concerné ou à compter de la date du jour où le courrier est remis en main propre contre décharge au salarié) pour répondre.

L'absence de réponse dans ce délai, après échange avec le salarié, sera assimilée à un refus sauf en cas de circonstances exceptionnelles justifiées.

#### **4.5. Début du congé de reclassement volontaire**

En cas d'acceptation par le salarié du bénéfice du congé de reclassement volontaire, celui-ci débutera à l'expiration du délai de réponse de 10 jours calendaires.

Lorsque le salarié accepte le bénéfice du congé de reclassement volontaire, un entretien d'évaluation et d'orientation est accompli par la cellule d'accompagnement, l'Espace Mobilité Emploi (EME).

À l'issue de cet entretien, l'Espace Mobilité Emploi remet à la Direction et au salarié une « charte d'engagement ».

Cette charte précise :

- le terme du congé de reclassement volontaire ;
- les prestations de l'Espace Mobilité Emploi dont le salarié peut bénéficier ;
- selon les cas, la nature précise des actions de formation ou de VAE, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions ;
- l'obligation faite au salarié de donner suite aux convocations qui lui sont adressées par l'Espace Mobilité Emploi ;
- la rémunération versée pendant la période du congé de reclassement volontaire excédant la durée du préavis ;
- les engagements du salarié pendant le congé de reclassement volontaire et les conditions de rupture de ce congé.

Ce document est établi en triple exemplaire dont l'un est remis au salarié, l'un conservé par l'Espace Mobilité Emploi et le dernier par l'employeur. Chaque exemplaire est revêtu de la signature du salarié et de la société préalablement à la réalisation des actions prévues dans le cadre du congé de reclassement volontaire.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours calendaires à compter de la date de sa 1<sup>ère</sup> présentation à son domicile ou à compter de la date de sa remise en main propre pour signer le document qui lui a été adressé par la Direction, sauf circonstances exceptionnelles justifiées.

Si, à l'issue de ce délai, le document n'a pas été signé, la Direction notifie au salarié, après entretien, la fin du congé de reclassement volontaire par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans un tel cas, le contrat de travail sera rompu à l'échéance normale du préavis (qui aura débuté à la date de 1<sup>ère</sup> présentation de la notification de la rupture d'un commun accord pour motif économique).

#### **4.6. Déroulement du congé de reclassement volontaire**

Pendant la durée du congé de reclassement volontaire, le salarié suit les actions définies dans le document qui lui a été remis par la Direction et qu'il a signé, et participe aux actions organisées par la cellule d'accompagnement.

#### **4.7. Période de suspension du congé de reclassement volontaire en raison de « périodes travaillées » et rémunérées**

Le congé de reclassement volontaire peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée (prévus à l'article L.1242-3 du Code du travail), renouvelables une fois, ou de contrats de travail temporaire (prévus à l'article L.1251-7 du Code du travail).

Au terme de ces périodes de travail, le congé de reclassement volontaire reprend jusqu'à son terme initial sans possibilité de report.

Il est précisé que durant les périodes travaillées, le versement de l'allocation de congé de reclassement volontaire sera suspendu. Dans ce cas, le salarié est rémunéré par l'entreprise d'accueil.

- **Situation des salariés volontaires ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise :**

Dans l'hypothèse où un salarié percevrait des revenus au titre de l'entreprise créée ou reprise dans le cadre de son projet professionnel, le congé de reclassement volontaire ne serait pas suspendu et le salarié continuerait à percevoir l'allocation de congé de reclassement volontaire en sus de ces revenus.

- **Situation des salariés volontaires ayant un projet de formation de reconversion professionnelle :**

Dans l'hypothèse où le salarié en congé de reclassement volontaire serait amené à effectuer un stage dans le cadre d'une formation de reconversion professionnelle pour lequel il percevrait une gratification, le congé de reclassement ne serait pas suspendu et il continuerait à percevoir l'allocation de congé de reclassement en sus de la gratification.

En revanche, le salaire perçu par un salarié qui aurait signé un contrat d'alternance ou de professionnalisation pendant le congé de reclassement volontaire serait déduit du montant de l'allocation de congé de reclassement volontaire qui serait due au salarié.

#### **4.8. Rémunération pendant le congé de reclassement volontaire**

Durant le congé couvrant la période de préavis, le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due, versée aux échéances normales de paie.

Pendant la période du congé de reclassement volontaire excédant la durée du préavis, le salarié bénéficie d'une allocation mensuelle fixée à 70% de sa rémunération brute moyenne soumise aux contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois précédant la conclusion de la rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique. Sont exclues les rémunérations perçues pendant la période de référence mais ne se rapportant pas à la période considérée ainsi que les sommes ayant le caractère de remboursement de frais. Les primes dont la périodicité n'est pas mensuelle sont prises en compte au prorata du nombre de mois compris dans la période de référence.

Ce montant ne peut être inférieur à 100 % du produit du SMIC horaire brut par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail fixée dans la société.

Chaque mois, le salarié se voit remettre un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de cette rémunération.

À la date de rédaction du présent accord, cette rémunération est notamment assujettie à l'impôt sur le revenu ainsi qu'à la CSG et à la CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

#### **4.9. Couverture sociale et complémentaire**

Pendant la période du congé de reclassement volontaire excédant le préavis, le salarié conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien aux droits aux prestations en nature et en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie – maternité – invalidité-décès dont il relevait antérieurement. Il conserve aussi le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement volontaire.

La période du congé de reclassement volontaire est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

Conformément aux dispositions réglementaires du régime AGIRC-ARRCO (Article 81 de l'Accord National Interprofessionnel du 17/11/2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO), les bénéficiaires du congé de reclassement continueront à acquérir des points de retraite complémentaire en contrepartie du versement de cotisations pour la durée du congé qui excède celle du préavis. Les cotisations seront calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement volontaire déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement volontaire, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.

#### **4.10. Fin du congé de reclassement volontaire**

##### **4.10.1. Fin du congé de reclassement volontaire pour non-respect des engagements du salarié**

Si, en l'absence de motif légitime, le salarié ne suit pas une action prescrite par l'Espace Mobilité Emploi, ou ne se présente pas aux convocations de l'Espace Mobilité Emploi, il sera réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement volontaire.

La Direction le mettra alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

La Direction précisera dans ce courrier que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans un délai de 10 jours calendaires, le congé de reclassement volontaire sera rompu.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, la Direction lui notifiera la fin du congé de reclassement volontaire par lettre recommandée avec avis de réception.

#### **4.10.2. Fin du congé de reclassement volontaire pour concrétisation anticipée du projet professionnel**

Durant le congé de reclassement volontaire, le salarié qui trouverait un nouvel emploi ou mettrait en œuvre son projet professionnel en informera dans les meilleurs délais l'Espace Mobilité Emploi par courrier remis en main propre contre décharge ou courrier recommandé avec accusé de réception précisant la date à laquelle prendrait effet son embauche ou son projet professionnel.

Cette lettre devra être adressée à l'Espace Mobilité Emploi avant l'embauche ou la mise en œuvre du projet professionnel.

Sauf cas de réintégration dans le congé de reclassement volontaire prévu ci-avant, la date de la fin du congé correspondra à la date de prise d'effet de l'embauche ou de réalisation du projet professionnel du salarié.

La fin du congé de reclassement volontaire sera alors définitivement actée par courrier recommandé avec demande d'avis de réception.

Dans l'hypothèse où le préavis du salarié ne serait pas arrivé à son terme, le congé de reclassement volontaire du salarié serait rompu à l'échéance normale du préavis durant lequel le salarié serait libre de tout engagement.

La concrétisation du projet professionnel s'entend d'une solution pérenne qui implique :

- un emploi en contrat de travail à durée indéterminée ;
- un emploi dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou d'une mission de travail temporaire d'au moins 6 mois.

Concernant les salariés qui auraient un projet de reprise ou de création d'entreprise, celui-ci serait considéré comme concrétisé dans l'hypothèse d'une présentation d'un document officiel attestant de la création ou de la reprise d'une entreprise (extrait K-bis, inscription au registre des métiers).

#### **4.10.3. Fin du congé de reclassement volontaire pour survenance du terme du congé de reclassement volontaire**

Le terme du congé de reclassement volontaire interviendra pour l'une des causes précitées et en tout état de cause, au plus tard à la date prévue pour l'issue du congé de reclassement volontaire.

La survenance du terme du congé de reclassement volontaire conduira alors à l'établissement des formalités de fin de contrat (documents de fin de contrat, etc.) ainsi qu'au versement des sommes et indemnités dues au salarié.

À ce titre, le salarié recevra :

- son certificat de travail et son attestation Pôle Emploi ;
- son solde de tout compte incluant son indemnité de rupture ainsi que, le cas échéant, les autres mesures dont il pourra bénéficier au titre du présent document.

Les salariés âgés de 55 ans et plus, à la date d'ouverture de la période de déclaration des candidatures au volontariat à une mobilité externe, peuvent bénéficier des services de l'Espace Mobilité Emploi dans l'accompagnement de leur projet professionnel pendant une période maximale de 3 mois suivant le terme de leur congé de reclassement volontaire.

#### **4.11. Congés payés**

Pendant la période du congé de reclassement volontaire excédant la durée du préavis conventionnel, le salarié concerné n'acquiert pas de droit à congés payés, ni de droit à JRTT et autres congés conventionnels.

#### **4.12. Mesures d'accompagnement des ruptures d'un commun accord pour motif économique**

##### **4.12.1. Indemnité compensatrice de congés payés**

Les droits à congés payés acquis à la date de la rupture du contrat de travail et non utilisés seront payés à la date de départ du salarié (sur le solde de tout compte) sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés, calculée sur la base des dispositions légales et conventionnelles.

##### **4.12.2. Préavis**

L'indemnité compensatrice de préavis sera versée aux salariés ayant accepté le congé de reclassement volontaire, sur la base du salaire de référence calculé en application des dispositions légales et conventionnelles.

Les salariés n'ayant pas accepté le bénéfice du congé de reclassement volontaire pourront être dispensés de préavis, sous réserve de l'accord exprès de la Direction, en fonction des besoins de l'activité. Dans ce cas, ils seront rémunérés aux échéances habituelles de paie.

##### **4.12.3. Indemnités de départ volontaire**

Les salariés, dont le contrat de travail est rompu d'un commun accord pour motif économique dans le cadre du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, perçoivent les indemnités suivantes :

- une indemnité équivalente à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement ;
  - A laquelle s'ajoute le versement d'une indemnité égale à 4% du salaire annuel par année d'ancienneté, **plafonnée à 14 mois de salaire.**
  - Le cumul de l'indemnité conventionnelle et de l'indemnité complémentaire ne pourra être inférieur à 4 mois de salaire :
- **avec un minimum de 8 000 € bruts** pour les salariés de 0 à 3 ans d'ancienneté,
  - **avec un minimum de 15 000 € bruts** pour les salariés de 4 à 9 ans d'ancienneté,

- **avec un minimum de 20 000 € bruts** pour les salariés de 10 à 19 ans d'ancienneté,
- **avec un minimum de 25 000 € bruts** pour les salariés de 20 à 24 ans d'ancienneté,
- **avec un minimum de 30 000 € bruts** pour les salariés de 25 à 29 ans d'ancienneté,
- **avec un minimum de 35 000 € bruts** pour les salariés de 30 à 34 ans d'ancienneté,
- **avec un minimum de 40 000 € bruts** pour les salariés de 35 ans d'ancienneté et plus.

Le salaire s'entend de celui retenu pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Il est à noter que l'indemnité conventionnelle des salariés d'Espera sera calculée sur la base de la convention collective de la FCD, plus favorable que celle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros de viande.

Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail (cf. articles 4.12.3 ci-avant) seront versées au terme du congé de reclassement, quelle que soit la cause de ce terme.

A titre exceptionnel et dans le cadre de la négociation du présent accord, les Parties ont convenu que la période du congé de reclassement volontaire excédant la durée normale du préavis serait prise en compte :

- dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul des indemnités de rupture ;
- dans la base de calcul des indemnités de rupture.

#### **4.12.4. Clause de non-concurrence**

Les salariés ayant une clause de non-concurrence incluse dans leur contrat seront libérés de l'application de cette clause. Ce point sera précisé dans la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique de leur contrat de travail.

#### **4.12.5. Maintien de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance**

Dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale et l'Accord National Interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, les salariés dont le contrat serait rompu d'un commun accord pour motif économique dans le cadre du présent Plan bénéficieront du maintien temporaire des garanties santé (mutuelle) et prévoyance d'entreprise dont ils bénéficiaient auparavant au sein de la société, sous réserve des dispositions suivantes :

##### **a. Mutuelle**

Le maintien des garanties est à titre gratuit et prend effet dès la rupture du contrat de travail.

Le salarié doit justifier tous les mois de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage et des conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

La durée du maintien est obligatoirement celle qui correspond à la durée du contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. Elle ne peut être interrompue que par la reprise d'activité de l'assuré et/ou la cessation de l'indemnisation par l'assurance chômage.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts.

Les anciens salariés retraités de la société pourront bénéficier des dispositions de l'article 4 de la Loi Evin.

La portabilité de la couverture complémentaire sera précisée sur le certificat de travail et dans la rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique.

#### **b. Prévoyance**

Le salarié doit justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage. En cas de cessation du versement des allocations chômage au cours de la période de maintien des garanties prévoyance, le salarié doit en informer l'entreprise.

Le maintien des garanties prend effet dès la rupture du contrat de travail.

La durée du maintien est obligatoirement celle qui correspond à la durée du contrat de travail avec un maximum de 12 mois. Elle ne peut être interrompue que par la reprise d'activité de l'assuré et/ou la cessation de l'indemnisation par l'assurance chômage.

Le salarié souhaitant renoncer au maintien de cette couverture devra le faire par écrit dans les 10 jours suivant la rupture du contrat de travail.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts.

Les garanties maintenues seront identiques à celles en vigueur dans l'entreprise et seront applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui en bénéficieraient effectivement à la date de la cessation du contrat de travail. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période

#### **4.12.6. Priorité de réembauchage**

Conformément à l'article L.1233-45 du Code du travail, les salariés dont le contrat est rompu pour motif économique bénéficient d'une priorité de réembauche au sein de leur entreprise d'origine durant un délai d'un an à compter de la date de cessation de leur contrat de travail (sortie des effectifs de la société). Ils doivent manifester par courrier, à la Direction des Ressources Humaines, leur volonté d'user de cette priorité dans un délai de 12 mois à compter de la date de rupture effective de leur contrat de travail.

En cas d'acquisition d'une nouvelle qualification, le salarié qui souhaitera bénéficier de la priorité de réembauche en informera l'entreprise pour que celle-ci puisse lui proposer les postes devenus disponibles et correspondant aux compétences nouvellement acquises le cas échéant.

Si un ancien salarié est réembauché en application des textes légaux, il ne bénéficiera pas de la reprise de son ancienneté.

Cette priorité de réembauche ne s'applique pas aux salariés partis dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

## **5. Mesures d'accompagnement à la recherche d'un emploi à l'extérieur du périmètre défini à l'annexe n°5**

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu par le biais d'une rupture d'un commun accord pour motif économique pourront bénéficier des dispositions suivantes.

L'ensemble des mesures d'accompagnement s'entend par salarié, et de fait, pour un couple de salariés, les mesures s'appliquent aux deux (sauf le déménagement, l'indemnité forfaitaire d'installation et la prise en charge d'un hébergement provisoire ou double loyer à l'exception du cas spécifique où les 2 conjoints devraient s'installer provisoirement sur 2 lieux différents)) et toutes les recherches seront faites en tenant compte de cet état familial.

### **5.1. Aides à la mobilité géographique**

Les salariés volontaires ayant retrouvé un nouvel emploi à l'extérieur du périmètre défini à l'annexe n°5 pourront bénéficier des mesures suivantes lorsque le reclassement externe du salarié dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou un contrat de mission temporaire d'au moins 6 mois entrainera une mobilité géographique :

- prise en charge des frais de déménagement, sous réserve de faire appel aux entreprises référencées en interne (Demeco et les Gentlemen du déménagement) sur présentation de 2 devis. Le choix du prestataire retenu sera opéré par la Direction ;
- prise en charge des frais de transport, d'hébergement et de repas pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants fiscalement à charge) pendant le déménagement (veille et jour du déménagement) dans les conditions et limites du barème appliquées au sein de la société qui accueille le salarié ;
- prise en charge d'un hébergement provisoire avec frais de déplacement (un aller-retour par semaine), d'un repas par jour et ce, dans la limite de 1.500€ TTC par mois, si le déménagement est différé par rapport à la date de prise de poste et sur une durée de 12 mois maximum OU prise en charge d'un double loyer (ou des échéances de remboursement de prêt immobilier) durant la période de transition où l'ancien logement reste à charge du salarié, ce dans la limite de 1.500 € bruts par mois pendant 6 mois, renouvelable une fois sur demande du salarié, sur justificatif d'un double loyer ou des échéances de remboursement de prêt ;
- versement d'une indemnité forfaitaire d'installation de 1.515 € bruts avec majoration de 125 € bruts par enfant, ce dans la limite globale de 1.890 € bruts ;
- prise en charge des frais d'agence immobilière/caution ou de notaire dans le cadre d'une location ou de l'achat d'un logement à hauteur de 2.000 € TTC sur présentation de justificatifs ;
- mise en place d'un accompagnement spécifique par Action Logement, acteur de référence du logement social et intermédiaire en France, par l'attribution du nombre maximum de points (soit 280 points par salarié) par l'entreprise sur la plateforme dématérialisée « Al'in » (plateforme permettant aux salariés d'effectuer une demande de logement en ciblant leurs besoins).
- En cas de déménagement, financement d'un voyage par trimestre des enfants à charge fiscalement restés dans la région d'origine, ainsi que pour le parent qui les accompagne, pendant 2 ans, dans la limite du barème en vigueur au sein de la société qui accueille le salarié ;

Ces mesures ne pourront s'appliquer que dans le cas où la mobilité géographique entraîne un allongement du trajet en voiture de :

- plus de 50 km aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail par rapport au trajet domicile/ancien lieu de travail ;
- ou de plus d'1h30 aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail par rapport au trajet domicile/ancien lieu de travail ;
- et dans tous les cas, en France Métropolitaine.

## **5.2. Aide en cas de perte d'emploi du conjoint**

Lorsque le reclassement externe du salarié entraîne le déménagement du salarié et de sa famille et contraint son conjoint à démissionner d'un contrat de droit privé ou de droit public, celui-ci pourra bénéficier du versement d'une indemnité mensuelle compensant :

- soit le différentiel entre le montant de l'allocation chômage perçu et son ancien salaire de base mensuel brut,
- soit, dans l'hypothèse où le conjoint du salarié retrouverait un nouvel emploi dont le salaire de base mensuel brut serait moins élevé que son ancien salaire de base mensuel brut, le différentiel entre le nouveau salaire et son ancien salaire de base mensuel brut.

Cette indemnité sera versée pendant 6 mois à 100 %, puis 6 mois à 50 %, sur présentation de justificatifs pendant toute la durée d'application de la mesure (communication des nouveaux bulletins de paie par exemple).

Le bénéfice de cette mesure est ouvert au conjoint (marié, pacsé ou union libre justifiée) dans le cadre d'une résidence commune effective et connue de la Direction à la date de prise du nouveau poste par le salarié.

## **5.3. Aides à la création ou à la reprise d'entreprise**

### **5.3.1. Assistance et conseil**

Tout salarié concerné par le présent Plan qui souhaiterait créer sa propre entreprise ou auto-entreprise ou reprendre une entreprise existante ou encore s'installer en tant que professionnel libéral bénéficiera de l'appui de consultants spécialisés pour :

- l'aider à réfléchir à son projet par une préparation personnalisée,
- mettre en évidence les motivations à développer un projet d'entreprise,
- l'accompagner dans les démarches administratives, juridiques et commerciales,
- l'aider à monter un dossier technique complet (commercial, économique, financier, technique, juridique, ...),
- le conseiller dans la recherche de financements complémentaires, appropriés à ses besoins,
- formuler un avis global sur le projet permettant au créateur de prendre une décision de lancement.

### **5.3.2. Aide financière**

Afin d'aider ces créations ou ces reprises d'entreprise, la Direction accordera une aide financière d'un montant de 12.000 € bruts à chaque projet de création ou de reprise

d'entreprise à laquelle pourra s'ajouter une aide technique de 2.500€ bruts auprès d'un cabinet spécialisé.

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, les salariés devront :

- soit créer ou reprendre une entreprise ou auto-entreprise en France ou au sein de l'Union Européenne/Espace Economique Européen, à la condition d'en exercer effectivement le contrôle, c'est-à-dire, soit détenir au moins 51 % du capital, soit être salarié en CDI (exemple : gérant salarié) de la nouvelle entreprise ;
- soit entreprendre en France ou au sein de l'Union européenne/Espace Economique Européen l'exercice d'une autre profession non salariée : profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant, etc.

Le versement de l'aide est subordonné d'une part à la validation préalable de la faisabilité et de la rentabilité du projet par l'Espace Information Conseil et par le Comité d'Etude et de Validation, et d'autre part à la production de justificatifs attestant de la mise en œuvre du projet (présentation d'un extrait Kbis et/ou de tout autre document officiel attestant du début d'activité).

Si cette création permet l'embauche en CDI d'un salarié impacté par le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, cette aide sera majorée de 7.500 € bruts, puis 5000 € bruts pour les suivants également impactés par le PSE, à l'issue de la période d'essai définitivement validée, sur présentation d'un justificatif d'embauche et de la validation de la période d'essai (notamment contrat de travail et bulletin de paie émis après la validation de la période d'essai).

Par ailleurs, le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge financière d'une formation à hauteur de 5.000 € HT pour se préparer à créer ou reprendre une entreprise en se formant aux méthodes de gestion, dans les conditions fixées à l'article 5.4.1 ci-après.

## **5.4. Aides à la formation professionnelle**

### **5.4.1. Actions de formation professionnelle**

Compte tenu de la nécessité de plus en plus pressante pour chaque salarié d'adapter en permanence ses compétences, la Direction souhaite offrir la possibilité aux salariés volontaires de bénéficier de formations destinées à faciliter leur reclassement externe.

Ces formations ont pour objectif de contribuer à réaliser le projet professionnel défini à la suite des entretiens tenus par le salarié avec les consultants de l'Espace Information Conseil.

En cas de formation souhaitée par le salarié dans le cadre d'une reconversion professionnelle, cette prise en charge sera de 10.000 € HT par salarié. La formation concernée devra correspondre à une formation qualifiante, diplômante, certifiante, validante permettant au salarié de réorienter sa carrière vers un nouveau métier, porteur en termes d'emploi. La formation et son devis devront avoir été au préalable validés par l'Espace Information Conseil et le Comité d'Etude et de Validation.

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficiaire de cette enveloppe ne l'utiliserait pas en totalité, le solde serait reporté au bénéfice des autres salariés dans la limite de 2.000€ HT par projet.

En cas d'acceptation, l'aide sera effectivement versée directement à l'organisme de formation à la date de présentation du bulletin d'inscription qui devra être accompagné d'une copie du contrat de formation.

La Direction prendra par ailleurs en charge les frais de déplacement et d'hébergement pendant la durée de la formation, sur présentation des justificatifs et dans les limites du barème en vigueur au sein de la société.

#### **5.4.2. Utilisation du Compte Personnel de Formation**

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-16 et L. 6323-21 du Code du travail, c'est-à-dire :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ; l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 du Code du travail est également éligible au Compte Personnel de Formation ;
- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du Code du travail ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6, II, 10<sup>e</sup> alinéa du Code de l'éducation ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du Code du travail ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;
- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L.6313-13 du Code du travail, ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions mentionnées à l'article L.1424-2 du code général des collectivités territoriales. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le Compte Personnel de Formation est alimenté en euros (et non plus en heures) conformément à la loi « Avenir » du 5 septembre 2018.

Le législateur a également instauré une modalité particulière d'utilisation du CPF pour les formations longues suivies en vue de la réalisation d'un projet de transition professionnelle.

En pratique, ce CPF « transition professionnelle » a vocation à remplacer l'ancien Congé Individuel de Formation parallèlement abrogé.

#### **5.4.3. Abondement du financement de la formation**

Dans le cadre d'une reconversion professionnelle, la formation souhaitée par le salarié et validée par le Comité d'Etude et de Validation pourra faire l'objet, après avis du même Comité, d'un abondement par la Direction si l'utilisation de l'enveloppe de 10.000 € HT et du CPF du salarié n'est pas suffisante.

Ainsi, après utilisation de l'enveloppe de 10.000 € HT, de l'utilisation de l'intégralité des droits du salarié sur son CPF et le cas échéant de l'utilisation de la mutualisation, la Direction pourra augmenter sa prise en charge du coût de la formation, dans la limite de 15.000 € HT.

## 6. Calendrier des départs volontaires dans le cadre du présent Plan

Action	Formalisation	Date
<b>Période de volontariat</b>	Un dossier papier de candidature au départ volontaire devra être déposé par le salarié sur la plateforme numérique dédiée.	<b>Délai de 3 mois :</b> <b>Au lendemain du jour de l'affichage de la décision de validation par la DIRECCTE</b> Par exception, la période de volontariat débutera à compter du mois de mai 2021 ou avril 2022 pour les salariés rattachés au SAV Marchés et Services
<b>Traitement des candidatures</b>	Espace Information Conseil + Comité d'Etude et de Validation	<b>Tout le long de la période de volontariat</b>
<b>Reclassement interne</b>	Envoi de la liste des postes disponibles et le cas échéant, proposition de reclassement interne aux salariés dont la candidature au départ volontaire a été acceptée et qui seraient intéressés par un reclassement interne	<b>A l'issue de la période de volontariat</b>
<b>Signature des ruptures d'un commun accord pour motif économique et départs effectifs</b>	Convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique	<b>Selon le calendrier de déploiement figurant en annexe n°6</b>
<b>Période de congé de reclassement volontaire</b>	6 mois en cas de projet professionnel finalisé  12 mois en cas de projet professionnel identifié  6 mois supplémentaires possible pour les plus de 50 ans et/ou travailleurs handicapés	<b>Entre la date d'expiration du délai de 10 jours calendaires dont dispose le salarié pour opter pour le congé de reclassement volontaire et la fin du congé de reclassement volontaire</b>
<b>Déploiement des mesures du PSE</b>		<b>A compter de la validation du présent accord par la DIRECCTE et pendant la durée d'application des mesures d'accompagnement prévues</b>

## **CHAPITRE 5 - MESURES DESTINEES A EVITER LES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE PAR LE RECLASSEMENT INTERNE**

Les Parties conviennent de la mise en œuvre des mesures suivantes, destinées à permettre d'éviter les licenciements pour motif économique, en favorisant le reclassement interne des salariés concernés.

### **Objectif :**

Les Parties souhaitent favoriser, autant qu'il est possible, le maintien des salariés au sein de l'entreprise ou dans le périmètre défini en annexe n°5.

Afin d'aider les salariés concernés dans leur démarche d'emploi et de réalisation de leur projet, ils seront informés, par leur RRH, RRH Opérationnel, ou un membre de la Task Force, des mesures dont ils sont susceptibles de bénéficier dès le début de la période de mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Les Parties souhaitent autant que possible favoriser les initiatives permettant le maintien des salariés au sein de l'entreprise ou dans le périmètre défini en annexe n°5.

Il s'agira alors :

- de recevoir individuellement tout salarié qui le souhaitera ;
- d'informer les salariés des principales dispositions figurant dans le présent accord ;
- d'informer sur les possibilités de maintien dans un emploi au sein du périmètre défini en annexe n°5 ;
- de préparer et accompagner chaque salarié dans une démarche de reclassement interne ;
- d'aider à déterminer le plan de formation éventuel qui permettra une meilleure intégration dans le nouveau poste de travail identifié et son environnement.

### **1. Reclassement à l'intérieur de la société ou dans une de celles du périmètre défini en annexe n°5**

Préalablement aux départs volontaires et aux licenciements, la Direction recherchera et le cas échéant, proposera toutes les solutions de reclassement dans les sociétés du périmètre défini en annexe n°5 dans les conditions définies ci-après. Elle mettra tout en œuvre pour faciliter ces reclassements internes.

#### **1.1. Le reclassement interne sur un poste disponible dans la société d'origine ou dans une des sociétés du périmètre défini en annexe n°5**

Les Parties conviennent qu'il est entendu par « reclassement interne » le repositionnement d'un salarié sur un poste disponible dans l'une des sociétés, en France, incluses dans le périmètre défini en annexe n°5.

Le dispositif de reclassement interne concerne l'ensemble des salariés appartenant aux catégories d'emploi impactées par le projet et qui se porterait volontaire à un départ ou dont le licenciement serait envisagé.

La liste des postes disponibles à ce jour figure en annexe n°5 du présent accord.

Cette liste est bien entendu susceptible d'évoluer en fonction des postes qui seraient pourvus et de ceux qui deviendraient disponibles durant la période de mise en œuvre du

plan de reclassement interne, consultable sur le site "Bourse à l'emploi" : <https://bourse-emploi.auchan.fr/>

Elle sera actualisée toutes les semaines en fonction de l'évolution des postes pourvus et/ou disponibles.

## **1.2. La procédure de reclassement interne**

### Etape 1 : La recherche des postes disponibles

Afin de favoriser le reclassement interne, la Direction recherchera au sein des sociétés comprises dans le périmètre défini en annexe n°5, les possibilités de reclassement interne.

La Direction procédera notamment à l'examen des besoins d'emploi en recherchant et en identifiant toutes les opportunités de reclassement dans le cadre de la Bourse à l'emploi Auchan.

La Bourse à l'emploi sera mise à jour chaque semaine en fonction de l'évolution des postes pourvus et/ou disponibles le cas échéant, et permettra à la Direction de centraliser toutes les offres de poste à pourvoir au sein du périmètre défini en annexe n°5.

La Bourse à l'emploi sera disponible sur le site Internet <https://bourse-emploi.auchan.fr/>, sur l'intranet de chaque société concernée par le projet de réorganisation et fera également l'objet d'un affichage sur les panneaux de communication destinés à la Direction.

### Etape 2 : Proposition de reclassement

La liste des emplois disponibles, extraite de la Bourse à l'emploi, sera portée à la connaissance des salariés concernés par la recherche de reclassement interne, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge.

Le courrier d'accompagnement de la liste des emplois disponibles précisera également les critères de départage entre les salariés en cas de candidatures multiples validées sur un même poste, tels que fixés à l'Etape 3 ci-après, ainsi que le principe de la garantie de salaire en cas de reclassement interne sur un poste dont le salaire mensuel brut de base est inférieur au salaire mensuel brut de base du précédent emploi pour une durée du travail identique (cf. article 2.1.1. du présent Chapitre).

Dans un délai d'un mois calendaire, à compter de la date de première présentation au domicile du salarié concerné ou du jour de la remise en main propre contre décharge de la liste au salarié concerné, celui-ci devra alors faire connaître son intérêt pour le ou les postes présentés, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge auprès du RRH, RRH Opérationnel ou un membre de la Task Force, ou directement sur le portail de la Bourse à l'emploi.

Ce délai offert aux salariés pour présenter leur candidature sera rappelé dans le courrier accompagnant la liste des postes disponibles qui précisera également que l'absence de réponse dans le délai imparti, vaudra refus des propositions faites.

### Etape 3 : Etude des candidatures et proposition de reclassement

Dans l'hypothèse où un salarié serait intéressé par l'un des postes disponibles figurant sur la liste, il devra faire connaître son souhait de présenter sa candidature auprès de la Direction.

La Direction (le RRH, RRH Opérationnel ou un membre de la Task Force) étudiera au cas par cas l'adéquation entre le salarié candidat et le poste.

Chaque salarié sera reçu par la Direction. Le salarié pourra se faire accompagner, s'il le souhaite, par une personne de son choix appartenant à la société au sein de laquelle il travaille.

La suite réservée à cette candidature devra donner lieu à une réponse écrite, motivée, dans les 15 jours calendaires qui suivent l'entretien.

En cas de positionnement validé de plusieurs salariés sur un même poste, les critères d'ordre sociaux de licenciement seront appliqués pour les départager, étant précisé qu'en tout état de cause, priorité sera faite aux salariés appartenant à l'entreprise au sein de laquelle est le poste de reclassement. Le poste sera attribué au salarié ayant le plus de points. En cas d'égalité de points, le poste sera attribué au salarié ayant l'ancienneté la plus forte au jour de l'envoi de la liste des emplois disponibles. En cas de nouvelle égalité, le poste sera attribué au salarié le plus âgé au jour près, à la date de l'envoi de la liste des emplois disponibles.

Les salariés dont la candidature aura été retenue, recevront alors, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, une proposition d'avenant à leur contrat de travail ou une proposition de convention tripartite de transfert.

Chaque proposition sera formalisée par écrit et contiendra les éléments suivants :

- le nom de l'employeur ;
- le site et le service d'accueil ;
- l'intitulé de l'emploi proposé et son descriptif ;
- la nature du contrat de travail ;
- la classification ;
- la durée de travail ;
- les mesures d'accompagnement ;
- la date de prise du poste en fonction des besoins du service ;
- le délai de réponse dont dispose le salarié pour répondre à la proposition.

L'ancienneté du salarié acquise sera maintenue.

#### Etape 4 : Délai de réflexion et formalisation du reclassement interne

Chaque salarié disposera d'un délai de réflexion pour accepter ou refuser la proposition d'avenant au contrat de travail ou de convention tripartite de transfert. Ce délai de réflexion sera de 15 jours francs à compter de la date de première présentation du courrier de proposition au domicile du salarié ou de la date de remise de la proposition en main propre contre décharge.

Dans l'hypothèse où le salarié accepte la proposition, il retournera l'avenant au contrat de travail signé ou la convention tripartite de transfert signée - dans le délai de 15 jours francs susvisé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge - à l'adresse indiquée dans le courrier.

En cas de défaut de signature de l'avenant ou de la convention tripartite de transfert dans le délai de 15 jours francs susvisé ou en cas d'absence de réponse dans ce délai, les salariés concernés seront considérés comme ayant refusé la proposition et pourront bénéficier des autres dispositions prévues au présent accord.

Chaque salarié bénéficiera d'une disponibilité maximale de 5 journées ouvrées, dans les conditions déterminées dans le présent accord, aux fins de se rendre sur les lieux du site d'accueil éventuel, de rencontrer et échanger avec son futur responsable hiérarchique sur la nature du poste et le contenu des missions. Eventuellement il pourra rencontrer l'équipe avec laquelle il serait amené à travailler en cas d'acceptation du poste de reclassement interne. Ces journées seront rémunérées comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement inhérents à ces visites seront pris en charge par la société d'origine, selon le barème en vigueur.

Ces journées de visite de site et de rencontre devront avoir lieu au cours du délai de 15 jours francs accordé au salarié pour accepter ou refuser la proposition faite.

Cette disponibilité et ces prises en charge sont octroyées à tous les salariés, quelle que soit la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail par rapport à la distance entre le domicile et l'ancien lieu de travail.

Par ailleurs, dans le cas où le nouveau lieu de travail pourrait entraîner un déménagement du salarié, une visite de découverte de la région d'accueil pourra être organisée à sa demande. Sous réserve de l'accord préalable de la Direction, cette visite de découverte pourra être réalisée pendant le temps de travail du salarié et dans la limite de deux journées de travail maximum. Cette visite aura pour objet d'apprécier la faisabilité de la mobilité géographique, sur un plan personnel et familial, par une découverte et un premier aperçu des conditions offertes par la région d'accueil. Elle devra avoir lieu au cours du délai de 15 jours francs accordé au salarié pour accepter ou refuser la proposition. La famille du salarié (dans la limite du conjoint et des enfants fiscalement à charge) pourra participer à cette visite. La Direction prendra en charge un aller-retour pour le salarié et sa famille, une nuit d'hébergement à l'hôtel ainsi que les frais de repas pris pendant l'aller-retour (midi, dîner du voyage aller, petit déjeuner, midi du voyage retour) et ce, en application du barème en vigueur au sein de la société d'origine.

Il est précisé que le salarié qui bénéficierait de ces mesures ne pourrait pas bénéficier en sus des mesures prévues au sein de la Politique Mobilité en vigueur au sein de la société.

## **2. Aides à la mobilité géographique et professionnelle**

Afin de favoriser le reclassement interne des salariés impactés par le projet de réorganisation, les Parties ont défini - dans le cadre du présent accord - des aides à la mobilité géographique et professionnelle.

Les Parties rappellent que les aides présentées ci-après ne sont pas cumulables avec les mesures prévues par la Politique Mobilité en vigueur au sein de la société. Ainsi, le salarié qui ferait l'objet d'un reclassement interne dans le cadre du présent projet de réorganisation bénéficiera exclusivement des aides figurant dans le présent accord.

Les Parties précisent que les aides prévues ci-après sont plus favorables que les mesures prévues par la Politique Mobilité en vigueur.

La mobilité devant être encouragée, les aides sont déclenchées dès l'effectivité de la mobilité afin que leur versement soit préalable aux engagements et qu'aucune gêne financière ne vienne affecter le salarié concerné.

L'ensemble des mesures d'accompagnement s'entend par salarié, et de fait, pour un couple de salariés, les mesures s'appliquent aux deux (sauf le déménagement, l'indemnité forfaitaire d'installation et la prise en charge d'un hébergement provisoire ou du doubleoyer

à l'exception du cas spécifique où les 2 conjoints devraient s'installer provisoirement sur 2 lieux différents) et toutes les recherches seront faites en tenant compte de cet état familial.

Pour les fonctions itinérantes et les travailleurs multi-site, il est retenu le siège du territoire pour l'appréciation de la durée du trajet domicile/lieu de travail.

## **2.1. Mesures destinées à favoriser le reclassement interne**

### **2.1.1. Classification et rémunération**

En cas de reclassement interne, sur un poste de classification inférieure au sein de la société, les niveaux de classification et de salaire acquis seront maintenus à titre individuel. Par ailleurs, dans le cadre d'un tel reclassement, le salarié bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement si un poste de même nature que son précédent poste devenait vacant.

En cas de reclassement interne, sur un poste dont le salaire mensuel brut de base est inférieur au salaire mensuel brut de base du précédent emploi pour une durée du travail identique, le salarié concerné bénéficiera d'une garantie de salaire concernant le salaire mensuel brut de base (le cas échéant, proratisée en fonction de la nouvelle durée du travail du salarié en cas de changement par rapport à son ancien poste).

### **2.1.2. Accompagnement en formation**

En cas de prise de poste sur un nouveau métier, un plan de formation sera organisé avec un calendrier précis dès la prise de poste. Ce plan sera établi en concertation avec la Direction des Ressources Humaines.

Si, dans ce plan, des formations extérieures en lien direct avec le métier s'avéraient nécessaires, la société d'accueil en assurerait la prise en charge en accord avec la Direction des Ressources Humaines qui informera le nouveau responsable.

### **2.1.3. Accompagnement du handicap**

Les Parties conviennent que tout salarié bénéficiant d'une organisation du travail lui permettant d'accompagner son conjoint ou enfant à charge handicapé, continuera, en cas de reclassement interne, à bénéficier de cette organisation.

### **2.1.4. Période d'adaptation**

Le salarié reclassé bénéficiera d'une période d'adaptation lorsqu'il aura accepté un poste de reclassement interne en France, au sein d'une autre société incluse dans le périmètre défini en Annexe 5.

Cette période est fixée à trois mois et renouvelable une fois.

Avant le terme de cette période d'adaptation ou de son renouvellement, après un suivi régulier, il sera procédé, sur le site d'accueil, à un entretien avec le salarié qui le sollicite.

Si le salarié revient sur sa décision d'accepter le poste proposé, au cours ou à l'issue de la période d'adaptation, il retrouvera le bénéfice du présent accord.

## **2.2. Mesure destinée à favoriser la mobilité géographique ou fonctionnelle interne au sein d'un même établissement ou dans un autre établissement en cas d'allongement du trajet domicile/nouveau lieu de travail par rapport au trajet domicile/ancien lieu de travail de moins de 10 kilomètres (sans déménagement du salarié)**

Une indemnité au reclassement interne de 2.500 € bruts sera versée en cas de changement de métier au sein d'un même établissement ou en cas de mobilité vers un autre établissement qui n'implique pas un allongement en temps ou en kilomètres du trajet réalisé en voiture entre domicile/nouveau lieu de travail par rapport au trajet domicile/ancien lieu de travail ou dans le cas d'un allongement de ce trajet de moins de 10 km et donc pas de déménagement.

## **2.3. Mesures destinées à favoriser la mobilité géographique interne en cas d'allongement du trajet entre 10 et 50 kilomètres au plus aller ou de moins d'1h30 aller (sans déménagement du salarié)**

Le salarié qui accepte un poste de reclassement interne nécessitant une mobilité géographique entraînant un allongement de trajet en voiture, pour effectuer le trajet domicile/nouveau lieu de travail par rapport au trajet domicile/ancien lieu de travail :

- soit en temps d'1h30 au plus aller,
- soit en kilomètres entre 10 km et 50 km au plus aller,

Bénéficie des mesures d'accompagnement suivantes :

- prise en charge par le versement d'indemnités kilométriques de l'intégralité des kilomètres supplémentaires pour effectuer le trajet domicile/nouveau lieu de travail par rapport au trajet domicile/ancien lieu de travail, pendant un an et dans la limite d'un montant d'un montant de 8 000 € bruts et sur la base du barème fiscal en vigueur au sein de la Société ou prise en charge du déménagement si le salarié choisit de déménager OU prise en charge de l'éventuelle augmentation du coût du titre de transport entre domicile/nouveau lieu de travail par rapport à domicile/ancien lieu de travail, pendant 18 mois, sur la base d'un tarif « économique » ou 2<sup>nde</sup> classe et dans la limite de 4000 € bruts ;
- aide au financement d'un permis de conduire plafonnée à 1000 € TTC par salarié, sous réserve de fournir les justificatifs attestant de la formation et de l'inscription à l'examen d'un permis de conduire ;
- versement d'une indemnité au reclassement interne équivalente à un mois du nouveau salaire de base mensuel brut avec un plancher de 2.500 € bruts, cette indemnité n'étant pas cumulable avec l'indemnité prévue à l'article 2.2. du présent Chapitre 5 du Titre II décrite ci-avant ;
- aide spéciale et mesures spécifiques pour crèche/nourrice pour enfant handicapé : toute dépense supplémentaire entraînée par le changement d'organisation sera supportée à 100% par la société d'accueil pendant une durée de 2 ans. La société d'accueil mettra en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour aider le salarié à trouver une solution rapide et pérenne.
- versement d'une indemnité destinée à compenser le différentiel de Prime de Progrès entre les sites de départ et d'arrivée, et ce pendant deux ans ;

- perception de 100% de la rémunération variable sur la base de l'enjeu en cours et limité au cycle en cours

#### **2.4. Mesures destinées à favoriser la mobilité géographique interne en cas d'allongement du trajet de plus de 50 kilomètres aller ou de plus d'1h30 aller (sans déménagement)**

Le salarié qui accepte un poste de reclassement interne nécessitant une mobilité géographique entraînant un allongement de trajet en voiture, pour effectuer le trajet domicile/nouveau lieu de travail par rapport au trajet domicile/ancien lieu de travail :

- soit en temps de plus d'1h30 aller,
- soit en kilomètres de plus de 50 km aller,

bénéficie des mesures d'accompagnement suivantes :

- prise en charge par le versement d'indemnités kilométriques de l'intégralité des kilomètres supplémentaires pour effectuer le trajet domicile/nouveau lieu de travail par rapport au trajet domicile/ancien lieu de travail, pendant un an et dans la limite d'un montant d'un montant de 13 000 € bruts et sur la base du barème en vigueur au sein de la Société ou prise en charge du déménagement si le salarié choisit de déménager OU prise en charge de l'éventuelle augmentation du coût du titre de transport entre domicile/nouveau lieu de travail par rapport à domicile/ancien lieu de travail, pendant 18 mois, sur la base d'un tarif « économique » ou 2<sup>nde</sup> classe et dans la limite de 4000 € bruts.
- aide au financement d'un permis de conduire plafonnée à 1000 € TTC par salarié, sous réserve de fournir les justificatifs attestant de la formation et de l'inscription à l'examen d'un permis de conduire ;
- versement d'une indemnité au reclassement interne équivalente à un mois du nouveau salaire de base mensuel brut avec un plancher de 2.500 € bruts, cette indemnité n'étant pas cumulable avec l'indemnité prévue à l'article 2.2. du présent Chapitre 4 du Titre II décrite ci-avant ;
- aide spéciale et mesures spécifiques pour crèche/nourrice pour enfant handicapé : toute dépense supplémentaire entraînée par le changement d'organisation sera supportée à 100% par la société d'accueil pendant une durée de 2 ans. La société d'accueil mettra en oeuvre tous les moyens dont elle dispose pour aider le salarié à trouver une solution rapide et pérenne.
- versement d'une indemnité destinée à compenser le différentiel de Prime de Progrès entre les sites de départ et d'arrivée, ce pendant deux ans ;
- perception de 100% de la rémunération variable sur la base de l'enjeu en cours et limité au cycle en cours

#### **2.5. Mesures destinées à favoriser la mobilité géographique interne en cas d'allongement du trajet de plus de 50 kilomètres aller ou de plus d'1h30 aller et engendrant un déménagement pour le salarié**

Le salarié qui accepte un poste de reclassement interne qui nécessite une mobilité géographique en France métropolitaine qui allonge le trajet de plus de 50 kilomètres aller ou de plus d'1h30 aller et qui engendre un déménagement pour lui et sa famille, bénéficie en

plus des mesures précédemment exposées à l'article 2.4 du présent Chapitre 5 (à l'exclusion des primes ayant le même objet), des mesures d'accompagnement suivantes :

- Accompagnement en termes de logement :

- prise en charge des frais de déménagement, sous réserve de faire appel aux entreprises référencées en interne (Demeco et les Gentlemen du déménagement) sur présentation de 2 devis. Le choix du prestataire retenu sera opéré par la Direction ;
- prise en charge des frais de transport, d'hébergement et de repas pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants fiscalement à charge) pendant le déménagement (veille et jour du déménagement) dans les conditions et limite du barème appliquées au sein de la société qui accueille le salarié ;
- prise en charge d'un hébergement provisoire avec frais de déplacement (un aller-retour par semaine), d'un repas par jour et ce, dans la limite de 1.500 € TTC par mois, si le déménagement est différé par rapport à la prise de poste et sur une durée de 12 mois maximum OU prise en charge d'un double loyer (ou des échéances de remboursement de prêt immobilier) durant la période de transition où l'ancien logement reste à charge du salarié, ce dans la limite de 1.500 € bruts par mois pendant 6 mois, renouvelable une fois sur demande du salarié, sur justificatif d'un double loyer ou des échéances de remboursement de prêt ;
- versement d'une indemnité au reclassement interne équivalente à deux mois du nouveau salaire mensuel de base brut avec un plancher de 5.000 € bruts, majorée de 250 € bruts par enfant à charge fiscalement. Cette prime est majorée de 10% pour chaque changement de poste dans les 5 années précédentes (hors nomination de Directeur adjoint). Cette indemnité ne se cumule ni avec l'indemnité prévue à l'article 2.4 du présent Chapitre 5 du Titre II, ni avec l'indemnité de l'article 2.2. du présent Chapitre, décrites ci-avant ;
- versement d'une indemnité forfaitaire d'installation de 1.515 € bruts avec majoration de 125 € bruts par enfant, ce dans la limite globale de 1.890 € bruts ;
- prise en charge des frais d'agence immobilière/caution ou de notaire dans le cadre d'une location ou de l'achat d'un logement à hauteur de 2000 € TTC sur présentation de justificatifs ;
- mise en place d'un accompagnement spécifique par Action Logement, acteur de référence du logement social et intermédiaire en France, par l'attribution du nombre maximum de points (soit 280 points par salarié) par l'entreprise sur la plateforme dématérialisée « Al'in » (plateforme permettant aux salariés d'effectuer une demande de logement en ciblant leurs besoins).
- versement d'une indemnité destinée à compenser le différentiel de Prime de Progrès entre les sites de départ et d'arrivée, ce pendant deux ans ;
- perception de 100% de la rémunération variable sur la base de l'enjeu en cours et limité au cycle en cours

- Accompagnement en termes d'intégration personnelle :

- financement d'un voyage par trimestre des enfants à charge fiscalement restés dans la région d'origine, ainsi que pour le parent qui les accompagne, pendant 2 ans, dans la limite du barème en vigueur au sein de la société qui accueille le salarié ;
- = soutien scolaire dans la limite de 200 € TTC par enfant pour un an suivant le déménagement ;
- aide au logement des enfants qui restent dans la région d'origine pour réaliser leurs études dans la limite de 500 € bruts par an et par enfant et ce, pendant 2 ans et sur présentation de justificatifs ;
- lorsque le déménagement du salarié et de sa famille contraint son conjoint à démissionner d'un contrat de droit privé ou de droit public, celui-ci pourra bénéficier du versement d'une indemnité mensuelle compensant :
  - soit le différentiel entre le montant de l'allocation chômage perçu et son ancien salaire de base mensuel brut,
  - soit, dans l'hypothèse où le conjoint du salarié retrouverait un nouvel emploi dont le salaire de base mensuel brut serait moins élevé que son ancien salaire de base mensuel brut, le différentiel entre nouveau salaire et ancien salaire de base mensuel brut.

Cette indemnité sera versée pendant 6 mois à 100 %, puis 6 mois à 50 %, sur présentation de justificatifs pendant toute la durée d'application de la mesure (communication des nouveaux bulletins de paie par exemple).

Le bénéfice de cette mesure est ouvert au conjoint (marié, pacsé ou union libre justifiée) dans le cadre d'une résidence commune effective et connue de la Direction à la date de prise du nouveau poste par le salarié.

- Aide spéciale et mesures spécifiques pour crèche/nourrice pour enfant handicapé : toute dépense supplémentaire entraînée par le changement d'organisation sera supportée à 100 % par l'entreprise pendant 2 ans. L'entreprise mettra en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour aider le salarié à trouver une solution rapide et pérenne.

## **CHAPITRE 6 – MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE DES SALARIES LICENCIES POUR MOTIF ECONOMIQUE**

### **1. Mise en place d'une cellule de reclassement : l'Espace Mobilité Emploi**

Les salariés qui n'auraient pas pu donner suite aux propositions de reclassement interne et dont le licenciement n'aurait pu être évité, pourront bénéficier de l'accompagnement de l'Espace Mobilité Emploi, sous réserve qu'ils signent la charte d'adhésion (en annexe n°7) et d'engagement mutuel et, le cas échéant, la convention de congé de reclassement.

La mission de reclassement de l'Espace Mobilité Emploi sera considérée comme remplie dès lors que le salarié accompagné se trouvera dans l'un des cas suivants :

- le salarié a une solution professionnelle identifiée telle que décrite ci-après ;
- le salarié a bénéficié d'une OVE (Offre Valable d'Emploi) ;
- le salarié ne respecte pas les engagements stipulés dans la convention de congé de reclassement et dans la charte d'adhésion et d'engagement réciproque.

### **1.1. Solution professionnelle identifiée**

Les moyens déployés par l'Espace Mobilité Emploi visent à ce que chaque salarié actif (dont la définition est précisée ci-après) soit engagé dans une solution professionnelle identifiée.

Par solution professionnelle identifiée, il faut entendre :

- un emploi en contrat de travail à durée indéterminée, en contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou en mission de travail temporaire d'au moins 6 mois pour autant qu'il débouche sur un emploi en contrat de travail à durée indéterminée ;
- une création ou une reprise d'entreprise (telle que entreprise artisanale, commerciale, agricole, etc.) ou en tant que profession indépendante matérialisée par la présentation d'un extrait K bis ou de tout autre document officiel attestant de la situation professionnelle ou l'installation en qualité d'auto-entrepreneur ; le projet doit être validé par un conseiller spécialisé de l'Espace Mobilité Emploi ;
- une formation diplômante ou qualifiante, certifiante permettant un repositionnement à terme.

Sera considéré comme salarié actif celui :

- dont l'implication respectera les dispositions de la convention de congé de reclassement et la charte d'adhésion et d'engagement mutuel qu'il aura signée ;
- qui est actif dans sa recherche d'emploi et tient régulièrement informé l'Espace Mobilité Emploi de ses avancées ;
- qui ne refuse pas d'examiner une offre d'emploi en adéquation avec son projet professionnel validé, son métier, ses compétences ou ses aptitudes professionnelles ;
- qui ne refuse pas de se présenter à tout entretien de recrutement proposé par l'Espace Mobilité Emploi correspondant à son projet. L'attitude du salarié lors des entretiens de recrutement doit être loyale et positive pour favoriser l'aboutissement du processus de recrutement ;
- qui participe aux activités d'adaptation et de reconversion ou de validation des acquis de l'expérience validées par l'Espace Mobilité Emploi et considérées comme nécessaires dans le cadre de sa recherche d'emploi.

L'activité, la motivation et l'implication du salarié sont les principaux atouts du redéploiement professionnel.

### **1.2. Offre Valable d'Emploi**

Pour les salariés ayant adhéré au congé de reclassement, l'Espace Mobilité Emploi présentera à chaque salarié actif (selon la définition précitée) au moins une Offre Valable d'Emploi (OVE), à laquelle s'ajoutera une autre offre pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ou âgés de 50 ans et plus.

La condition d'âge et celle tenant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé par la commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) s'apprécient à la date de rupture du contrat de travail.

L'OVE est définie selon les critères cumulatifs ci-dessous :

- Une offre d'emploi salarié dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou d'une mission de travail temporaire d'au moins 6 mois, pour autant qu'elle débouche sur un emploi en CDI, avec une rémunération brute correspondant à la rémunération pratiquée sur le bassin d'emploi pour le type de poste proposé ;
- Une offre pour un poste localisé à 50 km aller ou de moins de 1h30 de trajet aller au maximum par rapport au domicile du salarié, ayant pour objet un emploi correspondant au métier, aux compétences et aux qualifications accessibles, ou aux aptitudes professionnelles reconnues à l'intéressé, dans le cadre de l'entretien d'évaluation et d'orientation visé à l'article R.1233-27 du Code du travail ;
- Le salarié qui souhaiterait une offre d'emploi en dehors de son bassin d'emploi devra en informer la société.

Cependant, chaque salarié sera libre d'accepter une solution professionnelle qui ne correspondrait pas à la définition précitée. Dans ce cas, il s'agira de sa solution professionnelle, il dispensera alors l'Espace Mobilité Emploi de la présentation d'OVE.

Dans le cas où la période d'essai, chez le nouvel employeur, serait interrompue par celui-ci ou par le salarié, la proposition effectuée comptera néanmoins comme une OVE, l'interruption n'étant pas imputable à la société d'origine du salarié. Le salarié concerné pourra de nouveau bénéficier des prestations de l'Espace Mobilité Emploi, avant l'expiration de la période de fonctionnement de ce dernier, et ce afin qu'il construise et mette en œuvre un nouveau projet professionnel.

En cas de difficulté concernant l'OVE, la Commission paritaire de suivi sera saisie, telle que définie à l'article 1 du Chapitre 8 du Titre II du présent document.

### **1.3. Suivi des activités de l'Espace Mobilité Emploi et du congé de reclassement**

L'Espace Mobilité Emploi rendra compte de ses activités à la Commission paritaire de suivi.

L'Espace Mobilité Emploi établira un tableau de bord pour la Commission paritaire de suivi en accord avec la Direction des Ressources Humaines de la société d'origine.

### **1.4. Gestion des salariés en suivi spécifique**

Pour les salariés présentant des difficultés particulières au regard de leur situation personnelle ou de leurs difficultés à retrouver un emploi, l'Espace Mobilité Emploi mettra en place des méthodologies adaptées (ex : conseil personnalisé sur les secteurs ou les entreprises plus à même d'embaucher les profils des salariés) et échangera avec l'Unité Départementale de la DIRECCTE concernée sur les possibilités de repositionnement.

## **2. Congé de reclassement**

### **2.1. Objet**

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement afin de favoriser son redéploiement professionnel. Pendant ce congé, le salarié peut également faire valider les acquis de son expérience (VAE) ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation.

La cellule d'accompagnement assure :

- une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de projet professionnel ;
- un suivi individualisé et régulier du salarié ;
- les opérations de prospection et de placement de nature à assurer la concrétisation du projet professionnel du salarié.

### **2.2. Durée**

Le congé de reclassement a une durée, incluant le préavis conventionnel rémunéré mais non effectué, de :

- 12 mois pour les salariés concernés, pouvant être prolongés de 6 mois à la demande du salarié âgé de plus de 50 ans et/ou reconnu travailleur handicapé en cas de difficultés et après validation de la Commission paritaire de suivi ;
- 18 mois pour les salariés concernés, quel que soit leur âge, qui ont un projet de formation de reconversion professionnelle validé par la Commission paritaire de suivi.

L'âge ou la reconnaissance de travailleur handicapé s'apprécie au jour de la notification du licenciement.

Pendant le congé de reclassement, le salarié est maintenu dans les effectifs. Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement.

### **2.3. Information sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement**

À l'issue de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel, il est remis aux salariés concernés une notice d'information relative au congé de reclassement précisant :

- l'objet du congé ;
- la durée du congé ;
- la nature des prestations ;
- ainsi que le statut, les modalités de rémunération et les garanties sociales qui y sont attachées.

### **2.4. Proposition du congé de reclassement**

Dans la lettre de notification du licenciement, la Direction propose au salarié concerné le bénéfice du congé de reclassement.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours calendaires - à compter de la date de notification de la lettre de licenciement (c'est-à-dire à la date de première présentation du courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié concerné) - pour répondre.

L'absence de réponse dans ce délai est assimilée à un refus.

## **2.5. Début du congé de reclassement**

En cas d'acceptation, par le salarié du congé de reclassement, celui-ci débutera à l'expiration du délai de réponse de 10 jours calendaires.

Lorsque le salarié accepte le bénéfice du congé de reclassement, un entretien d'évaluation et d'orientation est réalisé par la cellule d'accompagnement, l'Espace Mobilité Emploi (EME).

Cet entretien a pour objet de déterminer le projet professionnel de redéploiement du salarié ainsi que les modalités de sa mise en œuvre.

À l'issue de cet entretien, l'Espace Mobilité Emploi remet à la Direction et au salarié une « charte d'engagement ».

Cette charte précise :

- le terme du congé de reclassement ;
- les prestations de l'Espace Mobilité Emploi dont il peut bénéficier ;
- selon les cas, la nature précise des actions de formation ou de VAE, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions ;
- l'obligation de donner suite aux convocations qui lui sont adressées par l'Espace Mobilité Emploi ;
- la rémunération versée pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis;
- les engagements du salarié pendant le congé de reclassement et les conditions de rupture de ce congé.

Ce document est établi en triple exemplaire dont l'un est remis au salarié, l'un conservé par l'Espace Mobilité Emploi et le dernier par l'employeur. Chaque exemplaire est revêtu de la signature du salarié et de la Direction préalablement à la réalisation des actions prévues dans le cadre du congé de reclassement.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours calendaires - à compter de la date de sa première présentation à son domicile ou à compter de la date de sa remise en main propre - pour signer le document qui lui a été remis par la Direction.

Si, à l'issue de ce délai, le document n'a pas été signé, la Direction notifie au salarié, après entretien, la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans un tel cas, le contrat de travail sera rompu à l'échéance normale du préavis (qui aura débuté à la date de première présentation de la notification de la rupture d'un commun accord pour motif économique).

## **2.6. Déroulement du congé de reclassement**

Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié suit les actions définies dans le document qui lui a été remis par la Direction et qu'il a signé, et participe aux actions organisées par la cellule d'accompagnement.

## **2.7. Période de suspension du congé de reclassement en raison de « périodes travaillées » et rémunérées**

- **Situation des salariés ayant un projet de nouvel emploi :**

Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée (prévus à l'article L.1242-3 du Code du travail), renouvelables une fois, ou de contrats de travail temporaire (prévus à l'article L.1251-7 du Code du travail).

Au terme de ces périodes de travail, le congé de reclassement reprend jusqu'à son terme initial sans possibilité de report.

Il est précisé que durant les périodes travaillées, le versement de l'allocation de congé de reclassement sera suspendu. Dans ce cas, le salarié est rémunéré par l'entreprise d'accueil.

- **Situation des salariés ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise :**

Dans l'hypothèse où un salarié percevrait des revenus au titre de l'entreprise créée ou reprise dans le cadre de son projet professionnel, le congé de reclassement ne serait pas suspendu et le salarié continuerait à percevoir l'allocation de congé de reclassement en sus de ces revenus.

- **Situation des salariés ayant un projet de formation de reconversion professionnelle :**

Dans l'hypothèse où le salarié en congé de reclassement serait amené à effectuer un stage dans le cadre d'une formation de reconversion professionnelle pour lequel il percevrait une gratification, le congé de reclassement ne serait pas suspendu et il continuerait à percevoir l'allocation de congé de reclassement en sus de la gratification.

En revanche, le salaire perçu par un salarié qui aurait signé un contrat d'alternance ou de professionnalisation pendant le congé de reclassement serait déduit du montant de l'allocation de congé de reclassement qui serait due au salarié

## **2.8. Rémunération pendant le congé de reclassement**

Durant le congé couvrant la période de préavis, le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due, versée aux échéances normales de paie.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié bénéficie d'une allocation mensuelle fixée à 70 % de sa rémunération brute moyenne soumise aux contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. Sont exclues les rémunérations perçues pendant la période de référence mais ne se rapportant pas à la période considérée, ainsi que les sommes ayant le caractère de remboursement de frais. Les primes dont la périodicité n'est pas mensuelle sont prises en compte au prorata du nombre de mois compris dans la période de référence.

Ce montant ne peut être inférieur à 100 % du produit du SMIC horaire brut par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail fixée dans la société d'origine.

Chaque mois, le salarié se voit remettre un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de cette rémunération.

À la date de rédaction du présent accord, cette rémunération est notamment assujettie à l'impôt sur le revenu ainsi qu'à la CSG et à la CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

## **2.9. Couverture sociale et complémentaire**

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien aux droits aux prestations en nature et en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie – maternité – invalidité-décès dont il relevait antérieurement. Il conserve aussi le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement.

La période du congé de reclassement est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

Conformément aux dispositions réglementaires du régime AGIRC-ARRCO (Article 81 de l'Accord National Interprofessionnel du 17/11/2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO), les bénéficiaires du congé de reclassement continueront à acquérir des points de retraite complémentaire en contrepartie du versement de cotisations pour la durée du congé qui excède celle du préavis. Les cotisations seront calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.

## **2.10. Fin du congé de reclassement**

### **2.10.1. Fin du congé de reclassement pour non-respect des engagements du salarié**

Si, en l'absence de motif légitime, le salarié ne suit pas une action prescrite par l'Espace Mobilité Emploi, ou ne se présente pas aux convocations de l'Espace Mobilité Emploi, il sera réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

La Direction le mettra alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

La Direction précise, dans ce courrier, que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans un délai de 10 jours calendaires, le congé de reclassement sera rompu.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, la Direction lui notifie la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception.

### **2.10.2. Fin du congé de reclassement pour concrétisation anticipée du projet professionnel**

Durant le congé de reclassement, le salarié qui trouverait un nouvel emploi ou mettrait en œuvre son projet professionnel informera dans les meilleurs délais l'Espace Mobilité Emploi - par courrier remis en main propre contre décharge ou courrier recommandé avec accusé de réception - précisant la date à laquelle prendrait effet son embauche ou son projet professionnel.

Cette lettre devra être adressée à l'Espace Mobilité Emploi avant l'embauche ou la mise en œuvre du projet professionnel.

Sauf cas de réintégration dans le congé de reclassement prévu ci-avant, la date de la fin du congé correspondra à la date de prise d'effet de l'embauche ou de réalisation du projet professionnel du salarié.

La fin du congé de reclassement sera alors définitivement actée par courrier recommandé avec demande d'avis de réception.

Dans l'hypothèse où le préavis du salarié ne serait pas arrivé à son terme, le congé de reclassement du salarié sera rompu à l'échéance normale du préavis durant lequel le salarié serait libre de tout engagement.

La concrétisation du projet professionnel s'entend d'une solution pérenne qui implique :

- un emploi en contrat de travail à durée indéterminée ;
- un emploi dans le cadre d'un contrat de travail d'au moins 6 mois ou une mission de travail temporaire d'au moins 6 mois.

Concernant les salariés qui auraient un projet de reprise ou de création d'entreprise, celui-ci serait considéré comme concrétisé dans l'hypothèse d'une présentation d'un document officiel attestant de la création ou de la reprise d'une entreprise (extrait K-bis, inscription au registre des métiers).

### **2.10.3. Fin du congé de reclassement pour survenance du terme du congé de reclassement**

Le terme du congé de reclassement interviendra pour l'une des causes précitées et en tout état de cause, au plus tard à la date prévue pour l'issue du congé de reclassement.

La survenance du terme du congé de reclassement conduira alors à l'établissement des formalités de fin de contrat (documents de fin de contrat, etc.) ainsi qu'au versement des sommes et indemnités dues au salarié.

À ce titre, le salarié recevra :

- son certificat de travail et son attestation Pôle Emploi ;
- son solde de tout compte incluant son indemnité de rupture ainsi que, le cas échéant, les autres mesures dont il pourra bénéficier au titre du présent document.

Les salariés âgés de 55 ans et plus à la date de la notification de leur licenciement pour motif économique peuvent bénéficier des services de l'Espace Mobilité Emploi dans l'accompagnement de leur projet professionnel pendant une période maximale de 3 mois suivant le terme de leur congé de reclassement.

## **2.11. Congés payés**

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis conventionnel, le salarié concerné n'acquiert pas de droit à congés payés, ni de droit à JRTT et autres congés conventionnels.

## **2.12. Versement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail**

Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail (cf. articles 3 et 5 du présent Chapitre) seront versées au terme du congé de reclassement, quelle que soit la cause de ce terme.

A titre exceptionnel et dans le cadre de la négociation du présent accord, les Parties ont convenu que la période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis sera prise en compte :

- dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul des indemnités de rupture ;
- dans la base de calcul des indemnités de rupture.

## **2.13. Capitalisation de l'allocation de congé de reclassement**

Dans l'hypothèse où le salarié retrouve un emploi en CDI avant l'expiration du congé de reclassement, et qu'il en informe la Société (mettant ainsi un terme à son congé de reclassement), l'allocation de congé de reclassement, l'allocation de congé de reclassement qui aurait été versée au salarié, si le congé était allé jusqu'à son terme, sera versée sous forme d'indemnité extralégale, dans la limite de 12 mois.

## **3. Indemnité compensatrice de congés payés**

Les droits à congés payés acquis à la date de rupture du contrat de travail et non utilisés seront payés à la date de départ du salarié sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés, calculée sur la base des dispositions légales et conventionnelles.

## **4. Préavis**

Les préavis commenceront à la date de première présentation de la lettre de licenciement. La durée des préavis sera déterminée conformément aux dispositions de la Convention Collective applicable.

La Direction dispensera les salariés de l'exécution de leur préavis, ceci afin de leur permettre de consacrer cette période à une recherche active d'emploi. Les salariés seront normalement rémunérés pendant la durée du préavis.

## **5. Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement**

Les salariés qui seraient licenciés dans le cadre du projet de réorganisation percevront une indemnité de licenciement calculée selon les dispositions légales ou, si elles sont plus favorables, selon les dispositions de la Convention Collective applicable.

## **6. Clause de non-concurrence**

Les salariés ayant une clause de non-concurrence incluse dans leur contrat seront libérés de l'application de cette clause. Ce point sera précisé dans la lettre de licenciement pour motif économique.

## **7. Maintien de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance**

Dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale et l'Accord National Interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, les salariés licenciés dans le cadre du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi bénéficient du maintien temporaire des garanties santé (mutuelle) et prévoyance d'entreprise dont ils bénéficiaient auparavant au sein de la société d'origine, sous réserve des dispositions suivantes :

### **7.1. Mutuelle**

Le maintien des garanties est à titre gratuit et prend effet dès la rupture du contrat de travail.

Le salarié doit justifier tous les mois de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage et des conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

La durée du maintien est obligatoirement celle qui correspond à la durée du contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. Elle ne peut être interrompue que par la reprise d'activité de l'assuré et/ou la cessation de l'indemnisation par l'assurance chômage.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts.

Les anciens salariés retraités de la société pourront bénéficier des dispositions de l'article 4 de la Loi Evin.

La portabilité de la couverture complémentaire sera précisée sur le certificat de travail et dans la lettre de licenciement.

### **7.2. Prévoyance**

Le salarié doit justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage. En cas de cessation du versement des allocations chômage au cours de la période de maintien des garanties prévoyance, le salarié doit en informer l'entreprise.

Le maintien des garanties prend effet dès la rupture du contrat de travail. La durée du maintien est obligatoirement celle qui correspond à la durée du contrat de travail avec un maximum de 12 mois. Elle ne peut être interrompue que par la reprise d'activité de l'assuré et/ou la cessation de l'indemnisation par l'assurance chômage.

Le salarié souhaitant renoncer au maintien de cette couverture devra le faire par écrit dans les 10 jours suivant la rupture du contrat de travail.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts.

Les garanties maintenues seront identiques à celles en vigueur dans l'entreprise et seront applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui en bénéficiaient effectivement à la date de la cessation du contrat de travail. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

## **8. Priorité de réembauchage**

Le salarié licencié bénéficiera, s'il en fait la demande dans le délai d'un an à compter de la date de cessation de son contrat de travail (terme du préavis ou terme du congé de reclassement en cas d'adhésion à ce dispositif), dans les conditions prévues par la loi, d'une priorité de réembauche au sein de la société d'origine dans tout emploi disponible compatible avec son niveau de qualification, pendant ce même délai d'un an.

Dans ce cas, le salarié sera informé de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Il devra à cet égard faire connaître à la société d'origine tout changement d'adresse afin de pouvoir recevoir ces informations.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où il aurait acquis une nouvelle qualification postérieurement au licenciement, le salarié devra en informer sa société d'origine s'il désire pouvoir bénéficier de la priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à cette nouvelle qualification.

Si un ancien salarié est réembauché en application des textes légaux, il ne bénéficiera pas de la reprise de son ancienneté.

## **9. Mesures d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique**

Les Parties conviennent que les salariés qui se verraient notifier leur licenciement pour motif économique pourront bénéficier des dispositions suivantes.

L'ensemble des mesures d'accompagnement s'entend par salarié, et de fait, pour un couple de salariés, les mesures s'appliquent aux deux (sauf le déménagement, l'indemnité forfaitaire d'installation et la prise en charge d'un hébergement provisoire ou double loyer) et toutes les recherches seront faites en tenant compte de cet état familial.

Il convient de noter que les sommes, quelle que soit leur nature, versées dans le cadre d'un projet professionnel validé par l'Espace Mobilité Emploi (recherche d'un emploi à l'extérieur du périmètre défini à l'annexe n°5, création/reprise d'entreprise, formation de reconversion), viendront en déduction des sommes qui seront dues au titre des mesures associées à un éventuel nouveau projet qui devra avoir été validé à nouveau par l'Espace Mobilité Emploi.

### **9.1. Remboursement des frais de déplacement pour entretien**

Sur présentation des justificatifs, et selon le barème en vigueur au sein de la société, la société remboursera au salarié concerné les frais de transport pour se rendre aux entretiens d'embauche organisés en France métropolitaine, sur la base du billet SNCF 2<sup>nd</sup>e classe ainsi que les frais de repas. L'accès à cette mesure sera valable dans la limite de la durée du congé de reclassement.

## 9.2. Aides à la mobilité géographique

Afin de faciliter leur mobilité géographique et d'élargir le cadre de leur recherche d'un nouvel emploi, les salariés concernés par une mesure de licenciement pour motif économique pourront bénéficier des mesures suivantes lorsque le reclassement externe du salarié dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou un contrat de mission temporaire d'au moins 6 mois, entraîne une mobilité géographique :

- prise en charge des frais de déménagement, sous réserve de faire appel aux entreprises référencées en interne (Demeco et les Gentlemen du déménagement) sur présentation de 2 devis. Le choix du prestataire retenu sera opéré par la Direction ;
- prise en charge des frais de transport, d'hébergement et de repas pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants fiscalement à charge) pendant le déménagement (veille et jour du déménagement) dans les conditions et limite du barème appliquées au sein de la société d'origine ;
- prise en charge d'un hébergement provisoire avec frais de déplacement (un aller-retour par semaine), d'un repas par jour et ce, dans la limite de 1.500 € TTC par mois, si le déménagement est différé par rapport à la date de prise de poste et sur une durée de 12 mois maximum OU prise en charge d'un double loyer (ou des échéances de remboursement de prêt immobilier) durant la période de transition où l'ancien logement reste à charge du salarié, ce dans la limite de 1.500 € bruts par mois pendant 6 mois, renouvelable une fois sur demande du salarié, sur justificatif d'un double loyer ou des échéances de remboursement de prêt ;
- versement d'une indemnité forfaitaire d'installation de 1.515 € bruts avec majoration de 125 € bruts par enfant, ce dans la limite globale de 1.890 € bruts ;
- prise en charge des frais d'agence immobilière/caution ou de notaire dans le cadre d'une location ou de l'achat d'un logement à hauteur de 2.000 € TTC sur présentation de justificatifs ;
- mise en place d'un accompagnement spécifique par Action Logement, acteur de référence du logement social et intermédiaire en France, par l'attribution du nombre maximum de points (soit 280 points par salarié) par l'entreprise sur la plateforme dématérialisée « Al'in » (plateforme permettant aux salariés d'effectuer une demande de logement en ciblant leurs besoins).

Ces mesures ne pourront s'appliquer que dans le cas où la mobilité géographique entraîne un allongement de trajet en voiture de :

- plus de 50 km aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail par rapport au trajet domicile / ancien lieu de travail ;
- ou de plus d'1h30 aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail par rapport au trajet domicile / ancien lieu de travail ;
- et dans tous les cas, en France Métropolitaine.

### **9.3. Aide en cas de perte d'emploi du conjoint**

Lorsque le reclassement externe du salarié entraîne le déménagement du salarié et de sa famille et contraint son conjoint à démissionner d'un contrat de droit privé ou de droit public, celui-ci pourra bénéficier du versement d'une indemnité mensuelle compensant :

- soit le différentiel entre le montant de l'allocation chômage perçu et son ancien salaire de base mensuel brut,
- soit, dans l'hypothèse où le conjoint du salarié retrouverait un nouvel emploi dont le salaire de base mensuel brut serait moins élevé que son ancien salaire de base mensuel brut, le différentiel entre nouveau et ancien salaire de base mensuel brut.

Cette indemnité sera versée pendant 6 mois à 100 %, puis 6 mois à 50 %, sur présentation de justificatifs pendant toute la durée d'application de la mesure (communication des nouveaux bulletins de paie par exemple).

Le bénéfice de cette mesure est ouvert au conjoint (marié, pacsé ou union libre justifiée) dans le cadre d'une résidence commune effective et connue de la Direction à la date de prise du nouveau poste par le salarié.

### **9.4. Aides à la création ou à la reprise d'entreprise**

#### **9.4.1. Assistance et conseil**

Tout salarié concerné par le présent Plan qui souhaiterait créer sa propre entreprise ou auto-entreprise ou reprendre une entreprise existante ou encore s'installer en tant que professionnel libéral bénéficiera de l'appui de consultants spécialisés pour :

- l'aider à réfléchir à son projet par une préparation personnalisée,
- mettre en évidence les motivations à développer un projet d'entreprise,
- l'accompagner dans les démarches administratives, juridiques et commerciales,
- l'aider à monter un dossier technique complet (commercial, économique, financier, technique, juridique, ...),
- le conseiller dans la recherche de financements complémentaires, appropriés à ses besoins,
- formuler un avis global sur le projet permettant au créateur de prendre une décision de lancement.

#### **9.4.2. Aide financière**

Afin d'aider ces créations ou ces reprises d'entreprise, la Direction accordera une aide financière d'un montant de 12.000 € bruts à chaque projet de création ou de reprise d'entreprise à laquelle pourra s'ajouter une aide technique de 2.500€ bruts auprès d'un cabinet spécialisé.

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, les salariés devront :

- soit créer ou reprendre une entreprise ou auto-entreprise en France ou au sein de l'Union Européenne/Espace Economique Européen, à la condition d'en exercer effectivement le contrôle, c'est-à-dire, soit détenir au moins 51 % du capital, soit être salarié en CDI (exemple : gérant salarié) de la nouvelle entreprise ;

- soit entreprendre en France ou au sein de l'Union européenne/Espace Economique Européen l'exercice d'une autre profession non salariée : profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant, etc.

Le versement de l'aide est subordonné d'une part à la validation préalable de la faisabilité et de la rentabilité du projet par l'Espace Mobilité Emploi et par le Comité d'Etude et de Validation, et d'autre part à la production de justificatifs attestant de la mise en œuvre du projet (présentation d'un extrait Kbis et/ou de tout autre document officiel attestant du début d'activité).

Si cette création permet l'embauche en CDI d'un salarié impacté par le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, cette aide sera majorée de 7.500 € bruts, puis 5000 € bruts pour les suivants également impactés par le PSE, à l'issue de la période d'essai définitivement validée, sur présentation d'un justificatif d'embauche et de la validation de la période d'essai (notamment contrat de travail et bulletin de paie émis après la validation de la période d'essai).

Par ailleurs, le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge financière d'une formation à hauteur de 5.000 € HT pour se préparer à créer ou reprendre une entreprise en se formant aux méthodes de gestion, dans les conditions fixées à l'article 9.5.1. ci-après.

## **9.5. Aides à la formation professionnelle**

### **9.5.1. Actions de formation professionnelle**

Compte tenu de la nécessité de plus en plus pressante pour chaque salarié d'adapter en permanence ses compétences, la Direction souhaite offrir la possibilité aux salariés dont le licenciement ne pourrait être évité de bénéficier de formations destinées à faciliter leur reclassement externe.

Ces formations ont pour objectif de contribuer à réaliser les différents projets professionnels définis à la suite des entretiens tenus par les salariés avec les consultants de l'Espace Mobilité Emploi.

En cas de formation souhaitée par le salarié dans le cadre d'une reconversion professionnelle, cette prise en charge sera de 10.000 € HT par salarié. La formation concernée devra correspondre à une formation qualifiante, diplômante, certifiante ou validante permettant au salarié de réorienter sa carrière vers un nouveau métier, porteur en termes d'emploi. La formation et son devis devront avoir été au préalable validés par le Comité d'Etude et de Validation.

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficiaire de cette enveloppe ne l'utiliserait pas en totalité, le solde serait reporté au bénéfice des autres salariés dans la limite de 2.000€ par projet.

En cas d'acceptation, l'aide sera effectivement versée directement à l'organisme de formation à la date de présentation du bulletin d'inscription qui devra être accompagné d'une copie du contrat de formation.

La Direction prendra par ailleurs en charge les frais de déplacement et d'hébergement pendant la durée de la formation, sur présentation des justificatifs et dans les limites du barème en vigueur au sein de la société d'origine du salarié.

### **9.5.2. Utilisation du Compte Personnel de Formation**

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-16 et L. 6323-21 du Code du travail, c'est-à-dire :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ; l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 du Code du travail est également éligible au Compte Personnel de Formation ;
- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du Code du travail ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6, II, 10<sup>e</sup> alinéa du Code de l'éducation ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du Code du travail ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;
- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L.6313-13 du Code du travail, ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions mentionnées à l'article L.1424-2 du code général des collectivités territoriales. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le Compte Personnel de Formation est alimenté en euros (et non plus en heures) conformément à la loi « Avenir » du 5 septembre 2018.

Le législateur a également instauré une modalité particulière d'utilisation du CPF pour les formations longues suivies en vue de la réalisation d'un projet de transition professionnelle.

En pratique, ce CPF « transition professionnelle » a vocation à remplacer l'ancien Congé Individuel de Formation parallèlement abrogé.

### **9.5.3. Abondement du financement de la formation**

Dans le cadre d'une reconversion professionnelle, la formation souhaitée par le salarié et validée par le Comité d'Etude et de Validation pourra faire l'objet, après avis du même Comité, d'un abondement par la Direction si l'utilisation de l'enveloppe de 10.000 € HT et du CPF du salarié n'est pas suffisante.

Ainsi, après utilisation de l'enveloppe de 10.000 € HT, de l'utilisation de l'intégralité des droits du salarié sur son CPF et le cas échéant de l'utilisation de la mutualisation, la Direction pourra augmenter sa prise en charge du coût de la formation, dans la limite de 15.000 € HT.

## **CHAPITRE 7 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE FIN DE CARRIERE**

### **1. Bilan retraite**

Chaque salarié âgé de 57 ans et plus pourra obtenir une attestation lui confirmant sa date possible de départ en retraite, ainsi que la possibilité ou non de rachats de trimestres.

### **2. Départ à la retraite à taux plein dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi**

#### **2.1. Salariés pouvant liquider une retraite à taux plein au plus tard le 01/04/2021**

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité relative à un départ volontaire fixées par le présent accord et en mesure de liquider leur pension de retraite à taux plein, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2021, pourront, s'ils demandent leur départ à la retraite au plus tard à cette date, bénéficier d'une indemnité correspondant à l'indemnité conventionnelle de licenciement. Cette indemnité est plus avantageuse que celle prévue dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Ainsi, peuvent se porter candidat au départ volontaire à la retraite dans le cadre du présent accord, les salariés remplissant les conditions suivantes :

- Remplir les critères d'éligibilité au départ volontaire défini aux articles 2.1 et 2.2 du Chapitre 4 du Titre II du présent accord relatif aux conditions d'éligibilité ;
- Etre en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2021

Les salariés souhaitant bénéficier du dispositif devront déposer leur dossier de candidature auprès de l'Espace Information Conseil conformément aux modalités de départ prévues l'article 3 du chapitre 4 du Titre II du présent accord. Les candidatures préalablement validées par l'Espace Information Conseil seront ensuite examinées par la Commission d'Etude et de Validation.

L'entrée en retraite devra se faire, au plus tôt le 1<sup>er</sup> février 2021 et au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 et le contrat de travail cessera la veille de l'entrée en retraite.

#### **2.2. Salariés ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits de retraite au plus tard le 1/04/2021 mais auxquels ils manquent un ou plusieurs trimestre(s) pour bénéficier d'un départ en retraite à taux plein ;**

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité des articles 2.1 et 2.2 du chapitre 4 du Titre II du présent accord, ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits de retraite au plus

tard le 1<sup>er</sup> avril 2021, mais ne pouvant prétendre à cette même date au bénéfice d'un départ à la retraite à taux plein du fait d'un nombre insuffisant de trimestres requis, pourront bénéficier de l'indemnité conventionnelle de licenciement, sous réserve de justifier du rachat du nombre de trimestres suffisants pour leur permettre de se prévaloir d'un départ à la retraite à taux plein.

La Société prendra en charge le financement de ce rachat conformément et dans les conditions de l'article 3.2 du présent Chapitre.

Dans ce contexte, la procédure de candidature comme la date de départ en retraite restent identiques à celles reprises à l'article 2.1 du présent Chapitre.

### **3. Dispositif de préretraite totale**

Sans préjudice des conditions d'éligibilité détaillées ci-après, pour être candidat à ce dispositif le salarié devra occuper un emploi relevant de l'une des catégories professionnelles éligibles au départ volontaire. Les salariés volontaires dans le cadre de la substitution sont exclus du bénéfice de ce dispositif.

Les Sociétés ne seront pas tenues d'accepter un départ dans le cadre de ce dispositif si le nombre de salariés, s'étant portés candidats au départ volontaire est supérieur au total des postes éligibles au départ volontaire dans chaque catégorie professionnelle concernée.

Le bénéfice du dispositif de pré-retraite ne peut se cumuler avec les autres mesures prévues par le présent accord.

Ce dispositif permet aux salariés remplissant les conditions prévues ci-après d'être totalement dispensés d'activité jusqu'à la liquidation de leur pension retraite de Sécurité Sociale à taux plein tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement.

#### **3.1. Salariés bénéficiaires**

Peuvent se porter candidat au dispositif de pré-retraite totale dans le cadre du présent accord, les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Remplir les critères d'éligibilité au départ volontaire définis à l'article 2.1 et 2.2 du Chapitre 4 du Titre II du présent accord.
- Etre en mesure de liquider ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein au plus tard **dans un délai de 30 mois** suivant la date d'adhésion au dispositif de préretraite, laquelle ne pourra pas être postérieure au 1<sup>er</sup> avril 2021.
- S'engager à liquider leur pension de retraite à taux plein à la date à laquelle ils sont en mesure d'en bénéficier.

#### **3.2. Aide au rachat de trimestre(s) et préretraite**

Les salariés pouvant partir à la retraite à taux plein (au sens de la Sécurité Sociale) au plus tard à 62 ans, mais auxquels il manquerait des trimestres de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge de 62 ans mais pourraient liquider une retraite à taux plein au plus tard à 65 ans, pourront, sous réserve de satisfaire aux autres conditions précitées d'éligibilité, bénéficier du dispositif de préretraite totale conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, **à un versement pour la retraite (« rachat de 12 trimestres**

**maximum pour le taux ») leur permettant de valider les trimestres manquants pour pouvoir partir à la retraite à taux plein à 62 ans, dans la limite de 12 trimestres.**

L'entreprise contribuera au bénéfice exclusif de ces salariés, au financement du versement pour la retraite, au titre du taux seul, à hauteur de :

- 100% du coût des quatre premiers trimestres rachetés,
- 80% du coût des deux trimestres rachetés suivants,
- 70% du coût des six trimestres rachetés suivants,

Cette participation sera versée sur la paie du salarié, sous la forme d'une prime brute réglée au moment de la rupture de son contrat de travail.

Cette participation sera versée sous réserve que les conditions ci-dessous soient réunies au moment de la rupture du contrat de travail.

Le versement de cette aide est subordonné à la production par le salarié ;

- d'un justificatif du dépôt de la demande, présentée par le salarié à la caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale, d'exercer la faculté de versement,
- de l'attestation d'éligibilité à la préretraite prenant en compte les conditions (« rachat de trimestres ») venant du prestataire,
- la décision d'admission émanant de la caisse devra être transmise à l'entreprise dès réception.

À défaut de production des justificatifs, l'adhésion au dispositif de préretraite totale ne sera pas validée.

Il est à noter que le pourcentage correspondant à la participation de l'entreprise s'applique à la valeur réelle du trimestre racheté (fonction de l'âge au moment du rachat et au titre du taux seul) tel qu'il ressort du barème CNAV et en référence exclusive à la circulaire cnav 2020-10 du 4 février 2020 actualisée.

Cette participation sera versée sur la paie du salarié, sous la forme d'une prime brute réglée au moment de la rupture de son contrat de travail.

### **3.3. Dépôt des candidatures**

Les salariés souhaitant bénéficier du dispositif de pré-retraite totale devront déposer leur dossier de candidature auprès de l'Espace Information Conseil conformément aux modalités de départ prévues l'article 3 du chapitre 4 du Titre II du présent accord relatif aux modalités de candidature. Les candidatures préalablement validées par l'Espace Information Conseil seront ensuite examinées par le Comité d'Etude et de Validation.

Ce dernier informera le salarié au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires.

Le salarié volontaire peut voir sa demande refusée lorsque le nombre de candidatures volontaires excède le nombre de départs envisagés au sein de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

### **3.4. Montant de la rente de préretraite totale**

L'engagement envers les salariés bénéficiaires du dispositif de préretraite totale consiste à verser une rente brute de préretraite totale. Elle prend effet au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique et sera versée jusqu'à la liquidation de la retraite de base de la Sécurité Sociale à taux plein (au plus tard à 62 ans) et au maximum pendant 30 mois.

Toutefois, le versement est interrompu avant la liquidation de la retraite de Sécurité Sociale si un des événements listés ci-dessous intervient pendant la durée de préretraite :

- Décès du préretraité ;
- Inscription à Pôle Emploi ;
- Liquidation anticipée de la retraite ;

A la date d'entrée du bénéficiaire dans le présent dispositif, est garantie le versement d'une rente brute fixée de telle sorte que la rente nette perçue une fois le précompte social opéré, corresponde à 75% de sa rémunération nette de référence, telle que définie ci-après.

Cette rente nette, calculée sur la base de la rémunération nette de référence, est garantie uniquement à la date de paiement du premier arrérage de rente. Elle évolue ensuite en fonction de l'évolution des cotisations sociales venant en déduction de la rente brute de préretraite.

### **3.5. Définition de la rémunération nette de référence**

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute payée dans les 12 derniers mois, arrêtée au 31 décembre 2020, puis ramenée en net imposable, c'est-à-dire avant déduction de la cotisation salariale à la mutuelle et après prélèvement des cotisations sociales au taux applicables au moment du départ.

Pour la détermination de la rémunération brute de référence, les périodes d'absence pour maladie, pour congé ou activité partielle et ayant fait l'objet d'une indemnisation partielle au cours de l'exercice social qui précède le calcul de la rente de préretraite totale, seront neutralisées.

La rémunération nette de référence, servant au calcul de la rente nette, est définie de la manière suivante :

- La rémunération mensuelle brute moyenne payée au cours des 12 derniers mois arrêtée au 31 décembre 2020, est répartie en 2 tranches définies comme suit :
  - Une tranche « 1 » de 0 à 3428 €
  - Une tranche « 2 » pour la partie supérieure à 3428 € et plafonnée à 13 712 €.
- On retient comme base 100% de la tranche « 1 » et 80 % de la tranche « 2 » pour obtenir la rémunération mensuelle brute de référence.
- La rémunération mensuelle brute de référence ainsi obtenue est ramenée en net imposable, c'est-à-dire avant déduction de la cotisation salariale à la mutuelle et après prélèvement des cotisations et contributions sociales aux taux applicables au moment de l'entrée du bénéficiaire dans le dispositif de préretraite.

Ne sont pas compris dans la rémunération nette de référence :

- l'intéressement et la participation ;

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, versée dans le cadre de la rupture du contrat de travail motivée par un départ en préretraite totale, objet de la présente mesure.
- le prorata de la prime annuelle versée à la rupture du contrat de travail.
- Les indemnités compensatrices de congés payés versées à la date de rupture du contrat de travail.
- La participation financière éventuelle de l'entreprise au rachat de trimestre(s)
- toute somme qui n'aurait pas la qualité de salaire au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité Sociale ou de la législation fiscale.

### **3.6. Protection sociale**

La protection sociale durant la période de préretraite est maintenue dans les conditions définies à l'Annexe 7.

Plus particulièrement, s'agissant de la mutuelle, les salariés entrant dans le régime de préretraite totale ont la possibilité de continuer à bénéficier du régime de remboursement complémentaire des frais de santé. Les prestations sont identiques à celles des actifs.

Les cotisations sont prises en charge intégralement par le préretraité (parts salariale et employeur) et viennent en déduction de la rente de préretraite totale.

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

### **3.7. Indemnité de rupture**

Le salarié bénéficiaire du dispositif de préretraite totale percevra une indemnité de départ équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

## **4. Passage à temps partiel**

Une mesure ouverte aux temps complet et aux temps partiel qui souhaitent diminuer leur contrat (au moins de 20%)

### **- Salariés âgés de moins de 50 ans:**

Versement d'une indemnité correspondant à 80% de l'écart entre l'ancienne base et la nouvelle pendant 12 mois:

### **- Salariés âgés de 50 à 58 ans :**

Versement d'une indemnité de 80% de l'écart pendant 12 mois puis 70% pendant 9 mois.

### **- Salariés âgés de + 58 ans :**

Versement d'une indemnité de 80% de l'écart pendant 12 mois puis 70 % jusqu'au départ à la retraite avec un max de 5 ans.

Les années effectuées à temps partiel au-delà de 50 ans, pour ceux ayant réduit leur temps de travail, seront prises en compte sur la base de la durée de travail qui était celle du salarié avant son adhésion au dispositif.

## **5. Sur-cotisation seniors**

Les salariés âgés de 55 ans et plus réduisant leur temps de travail, auront la possibilité de continuer à acquérir des droits retraite sur la base du temps complet pendant 5 ans maximum avec prise en charge de 80% des cotisations salariales supplémentaires par l'entreprise.

## **CHAPITRE 8 -SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

Les représentants du personnel seront associés au suivi de la mise en œuvre des mesures présentées dans le présent accord selon les modalités suivantes.

### **1. Commission paritaire de suivi**

#### **1.1. Composition**

La Commission paritaire de suivi sera mise en place pour l'ensemble des entités concernées par le projet de réorganisation et sera composée de :

- Représentants de la Direction ;
- 1 représentant du Cabinet Alixio ;
- 3 représentants par Organisation Syndicale Représentative + les Délégués Syndicaux Retail et un représentant par Organisation Syndicale représentative d'Espera.

Un équilibre dans le nombre de représentants entre les représentants des Organisations Syndicales et les représentants de la Direction devra être respecté.

La DIRECCTE ou son représentant sera également informé(e) et pourra participer à chacune des réunions de la Commission paritaire de suivi.

#### **1.2. Information de la Commission paritaire de suivi**

La Commission paritaire de suivi sera informée périodiquement de l'avancement de la mise en œuvre des mobilités internes et externes et plus généralement de la mise en œuvre du présent accord.

La Commission paritaire de suivi sera régulièrement informée notamment :

- du nombre de départs volontaires validés ;
- du nombre de salariés en congé de reclassement volontaire ;
- de l'avancée du reclassement interne ;
- du nombre de salariés licenciés ;
- du nombre de salariés en congé de reclassement ;
- du nombre de salariés en projet de création ou reprise d'entreprise ou d'activité ;
- du nombre de salariés en projet de formation.

En tout état de cause, chaque membre de la Commission paritaire de suivi sera soumis à une obligation stricte de réserve et de confidentialité concernant les informations qui lui seront communiquées.

#### **1.3. Missions de la Commission paritaire de suivi et avis consultatifs**

La Commission paritaire de suivi a pour missions notamment de :

- vérifier le bon déroulement des procédures ;
- veiller à la bonne application des mesures du présent accord;
- suivre l'évolution du reclassement interne ;
- d'entendre et d'apporter ses remarques sur le compte rendu périodique réalisé par le cabinet de redéploiement ;
- d'aider dans la résolution des problématiques individuelles qui pourraient lui être soumises par les salariés concernés qui contacteraient l'un de ses membres ;
- de formuler toutes les suggestions utiles au meilleur avancement des solutions individuelles de reclassement interne et la bonne réalisation des opérations proposées ;
- de valider la poursuite du congé de reclassement en cas de manquement du salarié vis-à-vis de ses obligations en la matière ;
- de valider un choix de formation de développement des compétences, qualifiante ou diplômante comme solution de redéploiement ou en cas de dépassement de budget formation;
- de valider un projet de création ou de reprise d'une entreprise ou une activité dans le cas où le projet ne réunirait pas les conditions fixées au sein du présent Plan.

Les avis consultatifs seront rendus à la majorité des voix exprimées. Les membres de la Commission paritaire de suivi représentant les salariés disposeront d'une voix chacun. Le membre de la Commission de suivi représentant la Direction de l'entreprise disposera d'un nombre de voix équivalent.

Le représentant du Cabinet Alixio aura une voix consultative et non délibérative.

La liste et les coordonnées des membres de la Commission seront affichées dans chaque site concerné.

#### **1.4. Fonctionnement de la Commission paritaire de suivi**

Les réunions de la Commission paritaire de suivi se dérouleront à Villeneuve d'Ascq.

La Commission paritaire de suivi sera mise en place pour la durée de mise en œuvre du présent accord et se réunira tous les mois jusqu'à la fin du dernier congé de reclassement. Les réunions seront par la suite plus espacées en fonction du nombre de personnes en solution identifiée.

Après accord entre la Direction et les Représentants du Personnel de la Commission, il pourra être envisagé de ne pas tenir une ou plusieurs réunions si aucun élément ne justifie une telle tenue.

En outre, la Commission paritaire de suivi pourra tenir des réunions supplémentaires si des nécessités le justifient.

Un procès-verbal de chaque réunion sera établi par le représentant du cabinet de redéploiement et sera approuvé au cours de la réunion suivante.

## **2. Saisine des Commissions de la branche professionnelle**

Conformément aux dispositions conventionnelles (article 10-5.2.1. du Titre X de la Convention Collective Nationale des commerces de gros et de détail à prédominance alimentaire), la Direction informera la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi du projet de réorganisation.

Par ailleurs, la Direction fera appel à la Commission Interprofessionnelle de l'Emploi instaurée au niveau de la branche professionnelle Commerce de gros à prédominance alimentaire afin de rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre de la branche professionnelle.

### **3. Suivi de la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi par les représentants du personnel**

Le suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le présent accord fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée des Institutions Représentatives du Personnel dont l'avis sera transmis à l'autorité administrative.

A cet égard, les Instances Représentatives du Personnel seront consultées conformément aux dispositions de l'article L. 1233-63 du Code du travail sur le déroulement du présent accord et notamment concernant les reclassements internes.

Dans ce cadre, s'agissant du suivi de la mise en œuvre du reclassement interne et jusqu'aux dernières notifications de licenciement pour motif économique, une réunion sera organisée tous les mois au niveau du Comité Social et Economique d'établissement et au niveau du Comité Central Social et Economique de l'UES Auchan Retail Exploitation et d'Auchan Retail Logistique.

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

## **CHAPITRE 9 - DISPOSITIONS FINALES**

### **1. Condition de validité et validation du présent accord par l'Administration**

Le présent accord est conclu dans les conditions visées à l'article L. 1233-24-1 du Code du travail.

Pour être valable, cet accord devra être signé par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique, quel que soit le nombre de votants ; l'appréciation du caractère majoritaire de l'accord s'effectuera dans le périmètre des sociétés comprises dans le champ d'application de l'accord.

Il est rappelé que le présent accord ne pourra être considéré comme valable et ses dispositions ne pourront être considérées comme étant applicables que sous réserve de sa validation par l'autorité administrative compétente, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-57-2 du Code du travail.

A défaut de validation par l'Administration, ou dès lors que la validation de l'Administration viendrait à être remise en cause, notamment dans le cadre d'une procédure judiciaire, les dispositions du présent accord deviendront caduques.

### **2. Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et s'applique strictement et uniquement au présent projet de réorganisation et au Plan de Sauvegarde de l'Emploi y afférent en application des dispositions de l'article L. 1233-14-1 et suivants du Code du travail.

Le présent accord prend effet au jour de sa validation par l'autorité administrative compétente, dans les conditions visées à l'article L. 1233-57-2 du Code du travail.

Cet accord cessera donc de s'appliquer à l'issue du déploiement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi dans le cadre du présent projet de réorganisation ; sans pouvoir se transformer en un accord à durée indéterminée.

### **3. Révision**

Cet accord pourra, le cas échéant, être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail et dans le respect des prérogatives de la DIRECCTE.

Les Parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées par la Direction en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

### **4. Dépôt et publicité**

Le présent accord est établi en 5 exemplaires. Il comporte 9 annexes.

Un exemplaire de cet accord, signé par les Parties, est remis aux Organisations Syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord et vaut notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Outre la demande de validation qui sera réalisée auprès de l'Administration, les formalités de publicité et de dépôt du présent accord seront réalisées à l'initiative de la Direction conformément à l'article D. 1233-14-1 du Code du travail et aux dispositions du Code du travail.

Enfin, en application des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Cet accord peut être consulté par chaque salarié auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 10 décembre 2020

**Pour l'Entreprise**

**Monsieur Olivier LURSON**

Directeur des Ressources Humaines  
dûment habilité à cet effet

**Pour le Personnel**

**Les Organisations Syndicales signataires**

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Christian ROY (FGTA-FO)

Madame Martine DELZERS (SEGA-CFE/CGC)

