

Auchan Hypermarché

PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

DANS LE CADRE DU PROJET DE RÉORGANISATION DES SERVICES D'APPUI

D'AUCHAN HYPERMARCHÉ

65

A

HEL

RAPPEL

L'article L. 2312-8 du Code du travail précise que le comité d'entreprise est obligatoirement « *informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:*

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail [...]»

Le présent dossier est donc établi pour donner à ses destinataires et, notamment aux représentants du personnel concernés une information précise et complète leur permettant d'avoir pleinement connaissance de la situation financière de l'entreprise, de son environnement économique et commercial.

Il est rappelé que l'article L. 2315-3 du Code du travail prévoit notamment que « *les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.* ».

Les termes de l'article L. 2315-3 s'appliquent tant à ce document qu'aux informations commerciales, économiques et comptables qui pourraient être communiquées au cours des réunions complémentaires concernant ce projet.

Plus particulièrement, le présent projet est établi à l'attention des membres du Comité central d'entreprise (le Comité) de la Société Auchan Hypermarché en vue de leur information et de leur consultation conformément aux dispositions des articles L.1233-30 et suivants du code du travail relatives aux procédures de licenciement pour motif économique concernant dix salariés ou plus.

HEL
G
W

SOMMAIRE

Préambule	5
Raisons économiques et financières du projet	7
Conséquences du projet de réorganisation sur l'emploi	14
Critères d'ordre de départ	15
Mesures destinées à éviter les licenciements par le reclassement interne (PHASE 1)	17
Reclassement à l'intérieur de l'entreprise ou du Groupe Auchan	17
Mobilité au sein du Groupe Auchan	23
Accompagnement en formation	24
Contrat de travail	24
Rémunération	24
Période d'adaptation	24
Mesures destinées à favoriser le reclassement externe (PHASE 2)	26
Mise en place d'une cellule de reclassement : l'Espace Mobilité Emploi (EME)	26
Congé de reclassement	30
Mesures d'accompagnement à la recherche d'un emploi	35
Aides à la création ou à la reprise d'entreprise	36
Aides à la formation professionnelle	37
Mesures spécifiques destinées aux salariés âgés de 50 ans et plus ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés	40
Congé de reclassement étendu	40
Majoration de l'aide à la création d'entreprise	41
Mesures d'indemnisation liées à la rupture du contrat de travail	42
Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement	42
Indemnité compensatrice de préavis	42
Indemnité compensatrice de congés payés	42
Priorité de réembauche	43
Modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel	44
Suivi de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi	44
Commission de suivi	44
Modalités de suivi par le Comité de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement	45
Champ et durée d'application	45
Contrôle de la DIRECCTE	45
Dispositions Diverses	46

6

MEL

Validation - entrée en vigueur	46
Durée	46
ANNEXES	47
Annexe 1 - Critères d'ordre des licenciements	47
Champ d'application	48
Critères retenus et leur pondération	48
Annexe 2 - Postes de reclassement interne	50
Annexe 3 - Calendrier de mise en œuvre	52

4
G
mcc

PRÉAMBULE

Le présent document a pour objet d'exposer les mesures que la Société envisage de mettre en œuvre au bénéfice des salariés concernés par le projet.

Il est rappelé que le projet de déploiement de l'Ambition d'Auchan Retail France, en ce qu'il réinvente l'entreprise, constitue l'un des plus ambitieux jamais élaboré depuis la création d'Auchan.

Il impacte l'organisation des différentes entreprises relevant d'Auchan Retail France et emporte des conséquences sociales.

La Société entend, dans le cadre d'un dispositif négocié avec les organisations syndicales, satisfaire socialement une ambition toute aussi grande, en se donnant le temps et les moyens nécessaires :

- pour maintenir dans l'emploi tous les collaborateurs concernés ;
- ou pour trouver une solution personnelle et professionnelle pour chaque collaborateur concerné.

C'est ainsi que le présent projet est composé de phases distinctes :

- une phase de reclassement interne au sein du groupe pour les collaborateurs ayant refusé la modification de leur contrat de travail (**Phase 1**) ;
- le cas échéant, une phase de licenciements pour motif économique dans l'hypothèse où aucune solution de reclassement interne matérialisée par l'acceptation du salarié de la modification de son contrat de travail n'aurait été trouvée (**Phase 2**).

Pour accompagner l'ensemble du dispositif, l'entreprise mettra en place les moyens les plus appropriés pour aider au reclassement des personnes concernées et mobilisera les équipes ressources humaines et managériales dans l'accompagnement humain de ces dernières.

Il est, au surplus, fait appel à une société externe spécialisée dans l'accompagnement des évolutions professionnelles, en la personne du Cabinet ALTEDIA, lequel mettra en place un Espace Mobilité Emploi (EME), en **Phase 2**, propre à accompagner chacun dans ses réflexions sur son projet professionnel.

La Société entend, enfin, prêter la plus grande attention à la situation de personnes particulièrement vulnérables par rapport à l'emploi (collaborateurs reconnus handicapés au sens de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)).

Handwritten initials and signature:
A Hel

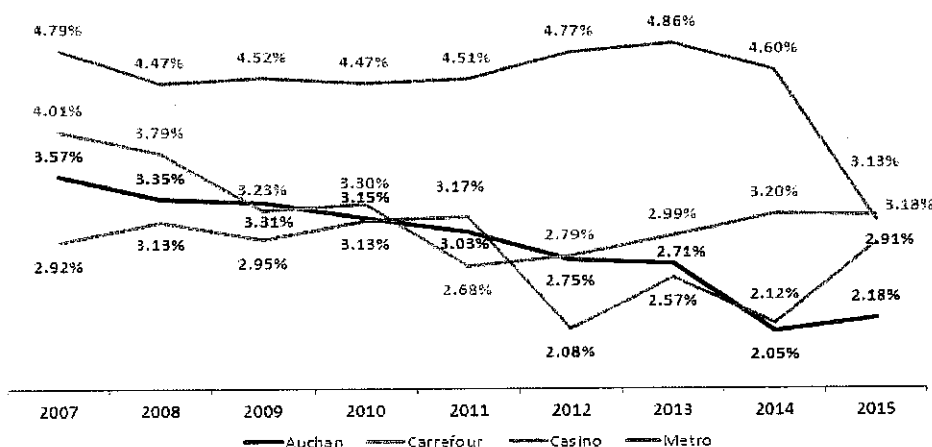
1. RAISONS ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES DU PROJET

1. LA DÉGRADATION DU SECTEUR D'ACTIVITÉ DU RETAIL

Le secteur d'activité de la grande distribution (ci-après le « Retail ») sur lequel intervient la Société et plus largement, le Groupe Auchan dont elle fait partie, est soumis à de forts bouleversements se manifestant notamment par des surfaces de vente en hausse, l'émergence de nouveaux acteurs, une croissance en repli sur les marchés matures, une guerre des prix sur ces marchés, un client devenu omnicanal et une tendance à la convergence de marque.

Le résultat d'exploitation du Groupe Auchan est en baisse continue depuis 9 ans, bien en-deçà des niveaux de la profession :

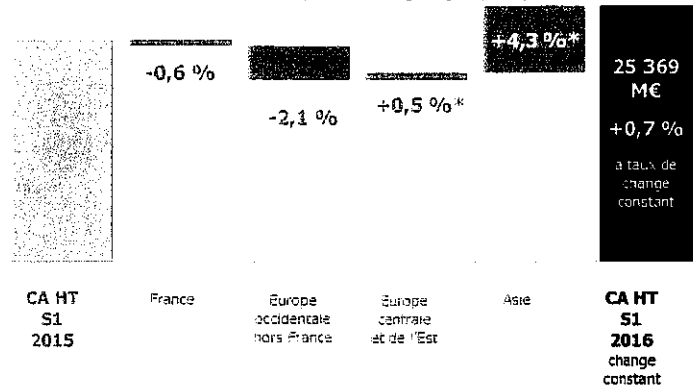
Résultat d'exploitation courant avec impôt y compris participation (en % de revenu)



Le chiffre d'affaires du groupe réalisé au niveau mondial ne progresse que très légèrement (+0,7%) grâce à l'Asie, au contraire du marché français qui est en régression (-0,6%) :

Handwritten initials and signature: *AS* and *MPL*

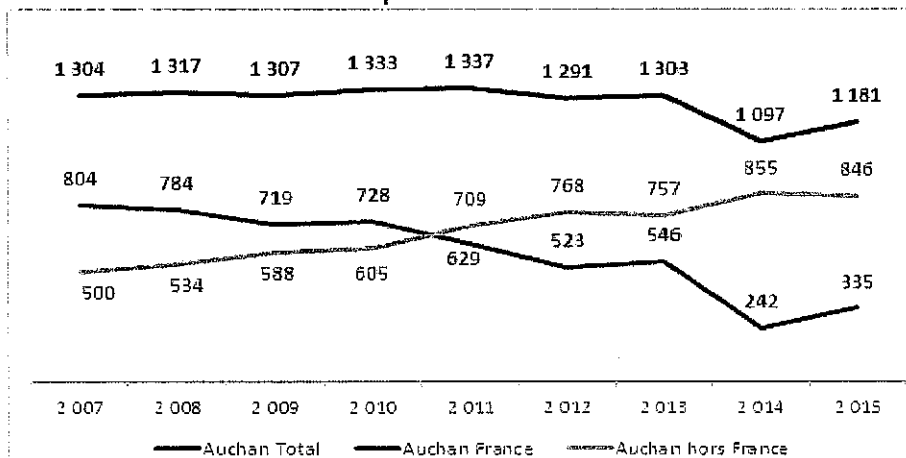
Evolution des revenus hors taxes par zone géographique



Les résultats du Retail réalisés par Auchan en France sont pourtant essentiels à l'équilibre de ce secteur d'activité puisqu'ils représentent 34 % des revenus du groupe et 28 % du résultat d'exploitation courant.

Or, les activités réalisées à l'international sont insuffisantes pour compenser les difficultés du Retail en France :

Résultat d'exploitation courant Auchan

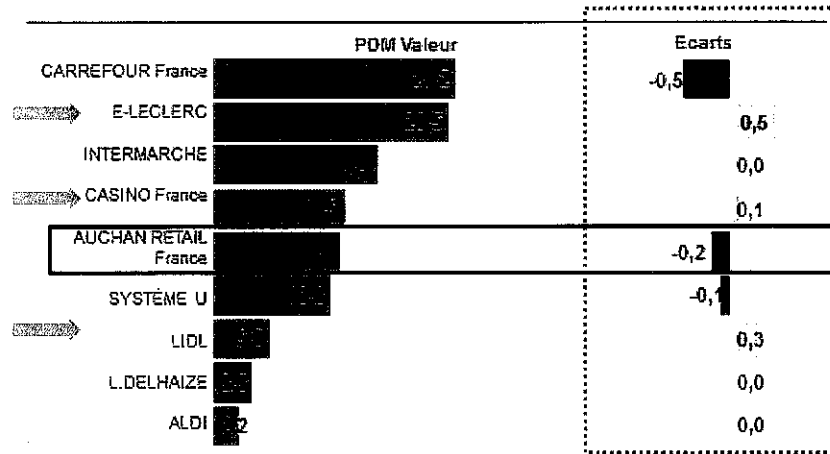


En France, le marché connaît une croissance limitée malgré une augmentation du nombre de points de vente sur les dernières années. L'évolution en volume/valeur met en évidence un repli de la consommation en grande distribution. En effet, la guerre des prix se poursuit et exerce une forte pression sur la marge commerciale des distributeurs, tandis que la guerre des promotions ne faiblit pas et coûte de plus en plus cher.

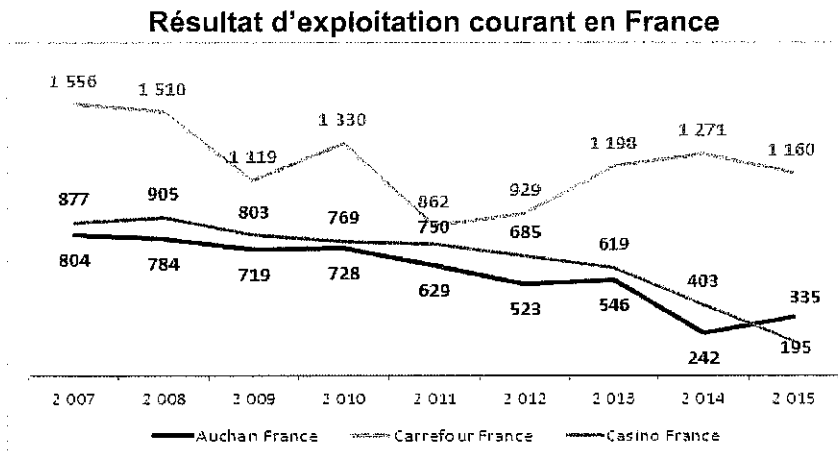
Pour les distributeurs généralistes, la concurrence s'est durcie avec, d'une part, des spécialistes qui tiennent une place de plus en plus importante et, d'autre part, l'émergence de nouveaux acteurs, localement ou sur internet, intensifiant encore la concurrence.

Handwritten signature: V. Del...

Dans ce marché très concurrentiel, trois groupes de distribution sont en croissance tandis qu'Auchan Retail perd des parts de marché :



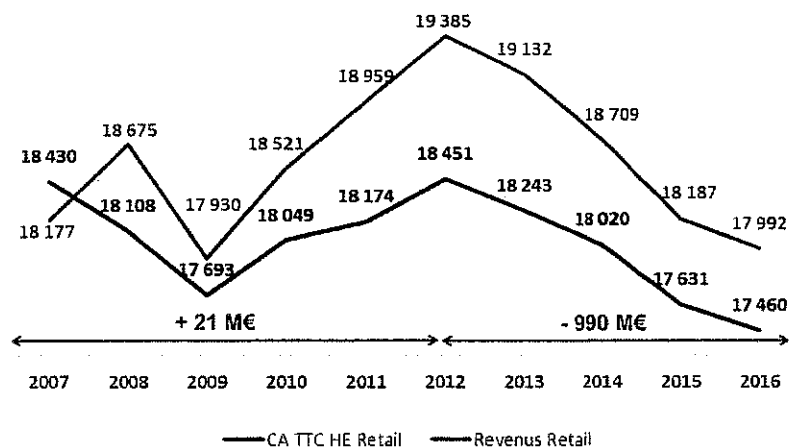
L'écart vis-à-vis de Carrefour se creuse :



Dans cet environnement concurrentiel qui se durcit, le chiffre d'affaires d'Auchan Retail en France s'érode depuis 2012, en recul de 990 millions d'euros :

Evolution du Chiffre d'affaires (CA) TTC hors essence et du Revenu

Handwritten notes: 65, A, mee



Auchan Retail France apparaît désormais comme un pilier du groupe fragilisé et dont le modèle économique est sous pression au regard des éléments suivants :

- un chiffre d'affaires qui stagne en euros courant, attaqué en non alimentaire par internet et les spécialistes, avec un panier alimentaire en baisse dû au développement de la proximité,
- malgré plus de m² et des investissements soutenus, un chiffre d'affaires au m² en baisse de façon continue,
- un niveau de marge insuffisant, toujours sous pression de la guerre des prix,
- un niveau de frais trop lourd et en progression euros deux fois plus rapide que la marge,
- un résultat d'exploitation faible à un niveau largement inférieur au standard du métier,
- une rentabilité qui baisse tendanciellement année après année.

À défaut de réorganisation, la situation d'Auchan sur le secteur d'activité du Retail ne pourrait que se dégrader plus encore, affectant ainsi sa situation globale et menaçant à terme l'emploi.

2. LA NÉCESSITÉ DE SE RÉORGANISER EN VUE DE SAUVEGARDER LA COMPÉTITIVITÉ DU RETAIL

L'analyse de la situation actuelle, des menaces et des opportunités exige de l'entreprise de préparer l'avenir par un plan de transformation et de restauration de sa compétitivité.

2.1. Les objectifs

La réorganisation de l'entreprise, nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, a notamment pour objectifs :

- l'augmentation du nombre de clients et la croissance du chiffre d'affaires : à cet effet, un nouveau projet commercial serait décliné dans chacun des formats et magasins et illustrerait le projet de marque, les attributs de la marque ;
- l'optimisation des marges nécessitant d'une part, une réduction des promotions non financées, des ruptures et des démarques, d'autre part, une performance à l'achat avec des partenariats pilotés avec U, Boulanger, Parashop ;

Handwritten signature and initials: MCL

- la baisse de tous les frais généraux de l'entreprise pour rester compétitif en matière de prix ;
- la mise en œuvre d'un plan de transformation modernisant et digitalisant l'entreprise ;
- l'allocation des ressources humaines, pour l'essentiel, sur les métiers au cœur de l'activité et créateurs de valeur clients.

Pour atteindre ces objectifs, il est envisagé de mettre en place une marque unique Auchan pour un client unique omni-canal et multi-format.

Les évolutions sociologiques et la montée en puissance du digital poussent Auchan Retail France à se concentrer sur les centres villes pour redevenir le spécialiste en alimentaire et reconquérir le non-alimentaire. Trois axes majeurs de développement ont été identifiés à cet effet :

- 1) renforcer les sites existants, en lien avec Immochan, par la mise en place d'un projet commercial par format intégrant le digital et par des investissements majeurs dans les sites : près de 800 millions euros investis sur 3 ans,
- 2) conquérir les centres villes par la proximité en s'appuyant sur les super-stores (les formats Auchan City de +/-5 000 m² et les Halles seraient transformés en super-stores en 2018), par le E-commerce, par l'Ultra-proximité et les spécialistes,
- 3) accélérer le développement en franchise / partenariat / export avec un modèle économique durablement rentable gagnant/gagnant et une ambition de plus de 100 magasins en franchise à fin 2019.

2.2. L'inadaptation de l'organisation actuelle

L'organisation actuelle des fonctions d'appui en France d'Auchan Retail n'est pas adaptée pour soutenir cette ambition et ces objectifs.

En effet, l'organisation actuelle conduit à des politiques commerciales insuffisamment coordonnées au regard des enjeux de marque unique et l'efficacité de l'organisation des fonctions d'appui est en retrait par rapport à la concurrence. Les responsabilités sont aujourd'hui partagées entre les services d'appui d'Auchan Retail France et les services d'appui des canaux, ce qui rend difficile la consolidation d'une vision globale.

En outre, la responsabilité de construction de l'offre, du prix et du Plan d'Animation Commerciale (PAC) est aujourd'hui portée par chaque canal indépendamment, ce qui rend difficile une véritable politique commerciale Retail soutenant la marque unique.

Trois facteurs dégradent ainsi l'efficacité de l'organisation des services d'appui Auchan Retail :

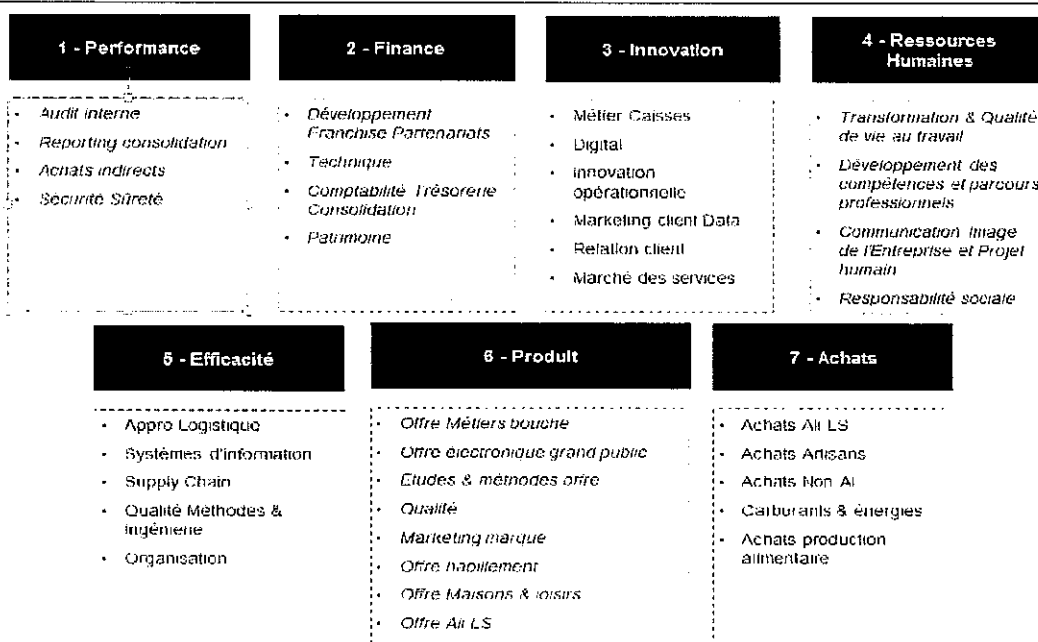
- des expertises éclatées entre les Directions et les canaux/formats et sur le territoire,
- une structure organisationnelle et juridique complexe et peu agile :
 - Les fonctions d'appui Auchan Retail sont aujourd'hui réparties à travers 9 niveaux, cette organisation ne favorisant pas la proximité hiérarchique des équipes et la prise de décision rapide (hors logistique). En moyenne, un manager manage 4 collaborateurs.

CS
meu

- Il est prouvé qu'une organisation sur 5 niveaux serait suffisante pour gérer le nombre de collaborateurs au sein des fonctions d'appui Auchan Retail, avec un taux d'encadrement adapté : 1 manager pour 10 collaborateurs en moyenne.
- L'organigramme juridique actuel ne reflète en rien l'organisation managériale, générant une faible lisibilité des responsabilités et une vraie complexité managériale.
- une complexité de certains processus clés due à :
 - une répartition des rôles et des responsabilités à clarifier entre les Directions d'appui et les formats et entre les Directions d'appui elles-mêmes,
 - des systèmes d'information différents et non intégrés pour un même processus.

Le projet de réorganisation a donc pour objectif de moderniser, de simplifier et de mettre en cohérence les organisations des services d'appui. Il concerne l'ensemble des fonctions d'appui d'Auchan Retail en France, actuellement réparties à travers 7 Directions d'appui et les services d'appui des 4 formats.

Organisation actuelle des Services d'appui : 7 Directions en appui de l'ensemble des formats



2.3. Le projet de nouvelle organisation

Quatre principes organisationnels ont été définis pour atteindre les objectifs de ce projet :

1. la création de 4 formats, en remplacement de la logique des canaux répondant aux différents besoins des clients (attractivité / proximité et surface de magasin) :
2.
 - Format HYPERMARCHÉ,
 - Format PROXIMITÉ,
 - Format Ultra PROXIMITÉ, un format alliant le Physique (A2Pas) et le Digital (Auchan Direct) principalement à la conquête de Paris,

- Format DRIVE réunissant Chronodrive et Auchan Drive,

Le canal e-commerce disparaît en tant que tel et devient le porte-drapeau, le portail de la marque sur le Web, afin de tirer le meilleur parti du Digital.

- la revue des rôles et responsabilités entre les Directions d'appui et les Formats :
 - pour mutualiser et renforcer les expertises en Direction d'appui,
 - pour une répartition claire des rôles et des responsabilités entre les Directions d'appui et les Formats et intra-direction,
- la réorganisation des Directions Achats, Produits, Marketing et Innovation pour tirer parti du Multi-format et du Digital,
- le renforcement de l'efficacité de l'organisation des services d'appui.

L'organisation juridique envisagée s'articulerait autour des éléments structurants suivants :

- des sociétés clairement identifiées abritant des formats avec la création d'une société pour le format Drive qui accueillerait seulement les collaborateurs d'Auchan Drive (services d'appui),
- la création de 3 sociétés dédiées aux services d'appui :
 - Auchan Retail Services,
 - Auchan Retail Logistique (avec une phase transitoire de 2 sociétés hébergeant respectivement la logistique Auchan et la logistique Atac),
 - Auchan Retail Agro.

L'organisation Auchan Retail France envisagée

Finance	Performance	RH	Efficacité	Produit	Clients & Innovation	Eurauchan Alliance (Achats)
<ul style="list-style-type: none"> • Juridique & Fiscal • Comptabilité & Trésorerie • Développement Franchise et partenariats • Technique • RMC 	<ul style="list-style-type: none"> • Performance Achats : produits innovation • Performance efficacité • Performance ARF (type - Super - Agro - Groc) • OAI • services généraux • Audit interne • Sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Transformation & Qualité de vie • Développement • Communication • Responsabilité & Innovation sociale • Rémunération, Frais de Personnel & Méthode • RH services d'appui • Sodac (paie) 	<ul style="list-style-type: none"> • DSI • Appro Logistique • Supply Chain • Organisation • DAF (déploiement des projets) 	<ul style="list-style-type: none"> • Textile • Bazar • Vente d'équipement • Artisans • Auchan Production Alimentaire • Alimentaire LS (sous alliance directement en store) • Carburants • Santé / qualité • CSP Pricing • CSP Merchandising 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance Clients • Marque • Animation Client • Communication Client • E-Commerce • Parcours clients et Portail • Relation Clients et Caisses • Auchan Services • Innovation opérationnelle en fonctionnel 	
<p>FORMAT HYPERMARCHÉ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directions régionales • Marketing (projet commercial) • DRR • Performance • Référent Développement 	<p>FORMAT PROXIMITÉ</p> <p>FORMAT SUPERMARCHÉ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directions réseaux • Marketing (projet commercial) • DRI • Performance • Franchises • Nouveaux Concepts 		<p>FORMAT Ultra PROXIMITÉ</p> <ul style="list-style-type: none"> • MyAuchan • A2Pns • Auchan Direct 		<p>FORMAT DRIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auchan Drive • ChronoDrive 	
<p>* Développement à venir selon équipes professionnalisées</p>						

En ce qui concerne la localisation des sites, un regroupement géographique serait opéré de la manière suivante :

- un siège unique à Villeneuve d'Ascq (200 rue de la Recherche) pour tous les services d'appui d'Auchan Retail en France,
- la direction générale et les services d'appuis de chaque format seraient localisés :
 - à Paris pour A2pas, MyAuchan, Cœur de Nature et Auchan Direct,
 - à Villeneuve d'Ascq (200 rue de la Recherche) pour les autres formats avec un bureau de passage dans un Audastore pour l'équipe de la direction générale format,
- la direction régionale, la direction réseau en région et les services d'appui décentralisés seraient regroupés ensemble dans un site commun multi-formats, moderne et digitalisé de la région et si possible en proximité d'un magasin (proximité avec le client), et ainsi développer le travail en logique de bassin régional,

L'objectif est de rassembler d'ici 2019 les services d'appui sur 9 sites en France (hors logistique).

2. CONSÉQUENCES DU PROJET DE RÉORGANISATION SUR L'EMPLOI

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet de réorganisation, un processus de présentation et d'explication de celle-ci a été mis en place, ce afin de permettre l'adhésion souhaitée de l'ensemble des collaborateurs dont le transfert au sein des nouvelles entités de services d'appui était envisagé.

Dans cette optique, chaque collaborateur s'est vu proposer une convention de transfert formalisée.

Au terme du processus, près de 97% des collaborateurs concernés, soit 1407 sur 1467, ont accepté leur transfert au sein des nouvelles entités de services d'appui.

Force a été pour la société Auchan Hypermarché de constater qu'à la date du 30 avril 2018, 35 collaborateurs n'ont pas accepté la proposition de modification du contrat de travail qui leur avait été présentée.

En conséquence, la société Auchan Hypermarché fait application des dispositions de l'article L.1233-25 du code du travail relatives au refus d'au moins 10 salariés d'accepter une modification de leur contrat de travail.

La société Auchan Hypermarché a ainsi élaboré un Plan de Sauvegarde de l'Emploi qui permet d'éviter tout licenciement des collaborateurs concernés, s'ils acceptent d'occuper un emploi proposé dans le cadre du plan de reclassement.

Cependant, dans l'hypothèse où des collaborateurs concernés n'accepteraient aucune des solutions d'emploi proposées en interne, leur licenciement ne pourrait être évité, de telle sorte que la société Auchan Hypermarché a établi un ensemble de mesures visant au reclassement externe de ces salariés.

Handwritten initials and signature:
 [Signature]
 [Initials]
 [Initials]

Elles se caractérisent par les actions suivantes :

- Développer des mesures de nature à favoriser le reclassement externe des salariés et à les accompagner jusqu'à la confirmation de leur solution :
 - Proposer, en faisant appel à une Cellule de reclassement, un accompagnement professionnel et individualisé à la recherche d'emploi, dans le cadre d'un congé de reclassement ;
 - Mettre en œuvre toutes les mesures pouvant favoriser le reclassement des salariés, par le biais de formations ;
 - Soutenir et accompagner les projets de création d'activité ou de reprise d'entreprise ;
 - Faciliter les projets personnels de reconversion par la recherche et le cofinancement de formations appropriées.
- Prendre en compte la situation des salariés les plus âgés par le biais de mesures de reclassement renforcées.

L'ensemble des mesures envisagées est présenté dans le présent document.

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES ET CRITÈRES D'ORDRE DE DÉPART

➤ Les catégories professionnelles

Les catégories professionnelles concernées par le projet seront les suivantes :

Catégorie professionnelle	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	Total
Architecte SI			1	1
Assistant(e)	1	2		3
Chargé d'études			2	2
Chef de projet			4	4
Conseiller relation client SAV	18			18
Coordinateur matériel			1	1
Directeur service/projet			3	3
Responsable conception			1	1
Responsable d'activité			1	1

SI				
TOTAL	19	2	13	34

➤ **Les critères d'ordre des départs**

L'article L.1233-5 du Code du travail dispose que :

" Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

- 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;*
- 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;*
- 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;*
- 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.*

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif.

En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois."

L'article D. 1233-2 du Code du travail dispose que :

«Les zones d'emploi mentionnées à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 1233-5 sont celles référencées dans l'atlas des zones d'emploi établi par l'Institut national de la statistique et des études économiques et les services statistiques du ministre chargé de l'emploi. »

Lorsque tous les emplois relevant d'une même catégorie professionnelle sont supprimés dans un même périmètre, il n'y a pas lieu d'appliquer les critères d'ordre des licenciements. De même il n'y a pas lieu d'appliquer les critères d'ordre des licenciements lorsque le

Handwritten marks and initials: a large 'A' and some illegible scribbles.

licenciement envisagé fait suite à un refus de modification du contrat de travail de tous les salariés de la même catégorie.

Au contraire, si un choix doit être opéré, l'ordre des licenciements à l'intérieur de chaque catégorie professionnelle dans le périmètre concerné sera établi en prenant en compte les critères figurant en annexe 1.

Cela étant dit, au regard des dispositions conventionnelles et légales, il est prévu d'appliquer, de manière inversée, les critères d'ordre suivants dans le cadre des procédures de reclassement interne pour déterminer les bénéficiaires des postes proposés en cas de concurrence de candidature sur un même poste offert au reclassement.

LS
mce

3. MESURES DESTINÉES À ÉVITER LES LICENCIEMENTS PAR LE RECLASSEMENT INTERNE (PHASE 1)

L'entreprise mettra en place les moyens les plus appropriés pour aider au reclassement des salariés qui ont refusé la modification de leur contrat de travail et mobilisera les équipes ressources humaines et managériales dans l'accompagnement humain de ces dernières.

Objectif :

La Société souhaite favoriser, autant qu'il est possible, le maintien des salariés dans l'entreprise ou dans le Groupe Auchan.

Afin d'aider les salariés concernés dans leur démarche d'emploi et de réalisation de leur projet, ils seront informés 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.

La Société souhaite autant que possible favoriser les initiatives permettant le maintien des salariés dans la société ou dans les entreprises du Groupe Auchan.

Il s'agira alors :

- de recevoir individuellement tout salarié qui le souhaiterait ;
- d'informer les salariés des principales dispositions figurant dans le présent projet ;
- d'informer sur les possibilités de maintien dans un emploi au sein du Groupe ;
- 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.

3.1. RECLASSEMENT À L'INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE OU DU GROUPE AUCHAN

La Société recherchera toutes les solutions de reclassement dans les sociétés du Groupe Auchan préalablement aux licenciements, et mettra tout en œuvre pour faciliter ces reclassements.

3.1.1. LE RECLASSEMENT SUR UN POSTE DISPONIBLE DANS L'ENTREPRISE OU LE GROUPE AUCHAN

Handwritten initials and signature:
A
MCL

Pour les besoins du présent article, il est entendu par « reclassement interne » le repositionnement d'un salarié sur un poste disponible dans l'une quelconque des sociétés du Groupe, en France.

Le dispositif de reclassement interne concerne l'ensemble des salariés appartenant aux emplois concernés par le projet et dont le licenciement est envisagé à raison d'un refus de modification du contrat de travail.

La liste des postes disponibles à ce jour figure en Annexe du présent document.

Cette liste est bien entendu susceptible d'évolution 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.

Elle sera régulièrement actualisée.

La liste des emplois disponibles figurera sur le site intranet de l'entreprise de la bourse à l'emploi : <https://bourse-emploi.auchan.fr/>

Elle permettra de :

- centraliser toutes les offres de postes à pourvoir et de les porter à la connaissance des salariés concernés ;
- rechercher l'adéquation possible entre les compétences des personnes concernées et celles requises pour occuper les postes à pourvoir ;
- déterminer les formations le cas échéant nécessaires pour favoriser autant que possible le reclassement interne ;
- assurer une information collective du personnel;
- proposer individuellement aux salariés concernés les solutions de reclassement interne.

Étape 1 : Étude des candidatures, choix des candidats et proposition de reclassement

La Société étudiera au cas par cas l'adéquation entre le salarié candidat et le poste.

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

Les salariés dont la candidature aura été retenue, recevront alors, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, une proposition d'emploi.

GA
MCE

Que les salariés concernés aient ou non fait acte de candidature, la Société leur adressera au moins une offre écrite et personnalisée de reclassement.

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

- le site et le service d'accueil ;
- l'intitulé de l'emploi proposé ;
- la classification ;
- la rémunération correspondante ;
- la durée de travail ;
- la date de prise d'effet ;
- les mesures d'accompagnement ;
- la période d'adaptation si elle s'applique ;
- la date de prise du poste en fonction des besoins du service.

Étape 2 : Délai de réflexion

Chaque salarié disposera d'un délai de réflexion pour accepter ou refuser la proposition. Ce délai de réflexion sera de 15 jours calendaires à compter de la date de réception de la proposition de reclassement.

A l'issue de ce délai, la réponse définitive du salarié confirmant son acceptation ou son refus de la solution de reclassement proposée devra être adressée par courrier.

Chaque salarié bénéficiera d'une disponibilité maximale de 3 journées ouvrées, dans des conditions à définir avec la hiérarchie, aux fins de rencontrer son futur responsable hiérarchique et ses collègues de travail. Ces journées seront rémunérées comme du travail effectif.

En cas de positionnement de plusieurs salariés sur un même poste les critères d'ordre seront appliqués. 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. En cas de nouvelle égalité, le poste sera attribué au salarié le plus âgé au jour près. En cas de non-réponse au terme du délai de réflexion, le salarié sera considéré comme ayant refusé la proposition qui lui aura été notifiée.

→ A
17/2/20

Étape 3 : Formalisation du reclassement

L'acceptation d'une solution de reclassement au sein de la Société donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé entérinant la mutation.

En cas d'acceptation d'une solution de reclassement dans une autre société du Groupe, une convention tripartite sera conclue.

En cas de refus de la proposition de reclassement qui leur sera faite ou d'absence de réponse à l'issue du délai de réflexion, les salariés bénéficieront des autres dispositions prévues au présent plan.

3.1.2. AIDES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

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

3.1.2.1 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE MOINS DE 50 KILOMÈTRES ALLER OU DE MOINS D'1H30 ALLER (PROVINCE) OU DE MOINS D'1H ALLER (ÎLE-DE-FRANCE)

Le collaborateur concerné bénéficie des mesures d'accompagnement suivantes :

- indemnités kilométriques compensant l'intégralité des kilomètres supplémentaires pour effectuer le trajet domicile — travail par rapport à l'ancien site, pendant un an, ce dans la limite d'un montant de 6 000 € bruts et sur la base du barème en vigueur au sein de la Société ou prise en charge du déménagement si le collaborateur choisit de déménager ;
- prise en charge de l'éventuelle augmentation du coût du titre de transport pendant 18 mois, dans la limite 2 mois de salaire brut ;
- 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 ;
- une prime de volontariat à la mobilité interne de 1500 € bruts sera versée à l'issue de la période d'adaptation prévue au présent plan.

GS
MEL

3.1.2.2 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE PLUS DE 50 KILOMÈTRES ALLER OU DE PLUS D'1H30 ALLER (PROVINCE) OU DE PLUS D'1H ALLER (ÎLE-DE-FRANCE)

Le collaborateur concerné bénéficie des mesures d'accompagnement suivantes :

• Accompagnement en termes de rémunération :

- indemnités kilométriques compensant l'intégralité des kilomètres supplémentaires pour effectuer le trajet domicile — travail par rapport à l'ancien site, pendant un an, ce dans la limite d'un montant de 6 000 € bruts et sur la base du barème en vigueur au sein de la Société, si le collaborateur choisi de ne pas déménager
- prise en charge de l'éventuelle augmentation du coût du titre de transport pendant 18 mois, dans limite de 2 mois de salaire brut ;
- versement, en une fois, dès l'effectivité de la mobilité, d'une prime de volontariat à la mobilité d'un montant équivalant à 2 mois du nouveau salaire brut, majorée de 250 € bruts par enfant fiscalement à charge ; cette prime est majorée de 10% en fonction du nombre de déménagements déjà réalisés par le salarié à la demande de l'entreprise ;
- versement d'une indemnité destinée à compenser le différentiel de Prime de Performance (Intéressement) 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 financier du conjoint titulaire d'un contrat de droit privé, amené à quitter son poste, par le versement d'une indemnité compensant le différentiel entre le montant de l'allocation chômage perçu et son ancien salaire, ce pendant 12 mois (6 mois à 100 % puis 6 mois à 50 %) ;
- accompagnement financier du conjoint titulaire d'un contrat de droit public, amené à quitter son poste, par le paiement de 50 % du salaire perçu au titre de son ancien emploi, ce pendant 6 mois ;

Le bénéfice de ces mesures est ouvert au conjoint (marié, pacsé ou concubin) dans le cadre d'une résidence commune effective et connue de la Société à la date de mobilité.

• Accompagnement en termes de logement :

- participation forfaitaire de 1000 € sur frais d'agence/notaire ;

Handwritten signature/initials

- prise en charge du déménagement sur présentation de 3 devis ;
- 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 1500 € par mois, pour la période où le salarié n'aura pas déménagé et sur une durée de 12 mois maximum ;
- prise en charge d'un double loyer durant la période de transition où l'ancien logement reste à charge du salarié, ce dans la limite de 1 000 € par mois pendant 3 mois, renouvelable une fois sur justificatif d'un double loyer ;
- prise en charge des frais engagés de transport, hôtellerie et repas le jour du déménagement ;
- indemnité forfaitaire d'installation de 1 350 € avec majoration de 110 € par enfant, ce dans la limite de 1 700 €.

• Accompagnement en termes d'intégration personnelle :

- financement d'un voyage par trimestre des enfants mineurs restés dans la région de départ, ainsi que pour le parent qui les accompagne, pendant deux ans ;
- soutien scolaire si la mobilité intervient en dehors des congés d'été, pendant un an et dans la limite de 200 € par an et par enfant ;
- aide au logement des enfants qui restent dans la région de départ pour raison d'études, pendant deux ans et dans la limite de 500 € par an et par enfant.

• Accompagnement en termes de service à l'intégration locale :

À côté de ce dispositif d'aides et pour tenir compte des situations individuelles, la Société met en place un dispositif innovant et complémentaire de mesures d'accompagnement dites « de service » pour favoriser l'accueil sur le site et l'intégration locale.

Chaque salarié concerné dispose ainsi d'une enveloppe forfaitaire de 12 000 € qu'il peut utiliser, en tout ou partie, pour bénéficier d'une offre de services correspondants à sa situation et à ses besoins.

Cette offre de services se matérialise par les éléments principaux suivants :

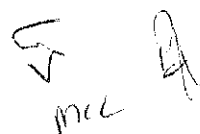
- Aide dans la recherche d'un logement à la location ou à l'achat
- Assistance au départ

Handwritten notes: A large 'X' mark, a checkmark, and the initials 'MCL'.

- Résiliation du bail
- Résiliation des abonnements multimédias, des contrats et abonnements
- Prestations de ménage, petit bricolage, jardinage avant départ
- Pré état des lieux et état des lieux de sortie
- Assistance à l'installation
 - Journée d'orientation dans la ville d'arrivée (explication du marché immobilier, aperçu des équipements culturels, sportifs, localisation des infrastructures médicales, centres commerciaux...)
 - Recherche de modes de garde des enfants
 - Aide à la scolarisation
 - Recherche de clubs sportifs ou activités culturelles
- Mise en service du logement
 - Souscription des contrats fluides et abonnements multimédias
 - Etat des lieux d'entrée
- Gestion d'un logement temporaire : recherche d'un logement meublé sur une durée court ou moyen terme
- Coordination du déménagement
- Accompagnement à la mobilité du conjoint
 - Bilan de compétences
 - Outplacement
 - Conseil en gestion de carrière

3.2. MOBILITÉ AU SEIN DU GROUPE AUCHAN

En cas de mobilité au sein du Groupe, toute affectation réussie dans ce cadre donnera lieu au bénéfice et dans les conditions prévues par elles, des dispositions prévues par le présent plan.



 Handwritten signature and initials, possibly 'mcl' and 'A'.

3.3. 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 accord avec la DRH et le nouveau responsable.

Si, dans ce plan, des formations extérieures en lien direct avec le métier s'avéraient nécessaires, l'entreprise en assurerait la prise en charge en accord avec la DRH et le nouveau responsable.

3.4. CONTRAT DE TRAVAIL

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

L'ancienneté du collaborateur sera maintenue.

3.5. RÉMUNÉRATION

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

En cas de reclassement interne sur un poste de classification inférieure au sein de la Société le niveau de classification acquis sera maintenu à titre individuel.

Le salaire maintenu correspondra au dernier salaire mensuel brut de base du métier antérieurement exercé.

3.6. PÉRIODE D'ADAPTATION

Le salarié reclassé bénéficie d'une période d'adaptation lorsqu'il a accepté une mobilité interne.

Pour les employés et agents de maîtrise, cette période est fixée à un mois, renouvelable une fois, d'un commun accord, pour une durée équivalente.

Pour les cadres, elle est fixée à deux mois renouvelable une fois, d'un commun accord, pour une durée équivalente.

Au cours du premier mois, pour les employés et agents de maîtrise, et du deuxième mois, pour les cadres, de cette période d'adaptation, il est procédé, si le salarié le demande, sur le

CS
MCC

site d'accueil, à un entretien avec le manager, et ce afin de valider ou non définitivement son adéquation au poste.

Si le salarié revient sur sa décision d'accepter le poste proposé, au cours ou à l'issue de ces périodes d'adaptation, le salarié retrouve le bénéfice du présent plan.

Le salarié et son manager auront la possibilité de réduire, d'un commun accord formalisé, la durée de la période d'adaptation.

J
MCL

4. MESURES DESTINÉES À FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE (PHASE 2)

4.1. MISE EN PLACE D'UNE CELLULE DE RECLASSEMENT : L'ESPACE MOBILITÉ EMPLOI (EME)

L'accompagnement des salariés, par la société Altédia, interviendra également dans le cadre d'un Espace Mobilité Emploi (EME) à compter de la rupture du contrat de travail (**Phase 2**) et pour les personnes souhaitant bénéficier d'un accompagnement au repositionnement externe.

L'Espace Mobilité Emploi sera animé par une équipe de consultants, spécialisés dans l'accompagnement des évolutions professionnelles, en coordination avec la Direction de l'entreprise.

➤ PRÉSENTATION DE LA PHASE « ESPACE MOBILITÉ EMPLOI »

L'Espace Mobilité Emploi (EME) sera destiné :

- Aux salariés qui auraient refusé la modification de leur contrat de travail et qui n'auraient pas donné suite aux propositions de reclassement interne et dont le licenciement n'aurait pu être évité,

Les salariés qui souhaitent être accompagnés par l'EME signeront la charte d'adhésion et d'engagement mutuel et, le cas échéant, la convention de congé de reclassement.

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 disposeront dans les locaux de la société ALTEDIA :

- d'un espace de travail avec téléphone, ordinateurs équipés d'Internet, imprimante,
- d'une salle de réunion / de formation,
- de documentation.
- d'un centre de ressources numériques et d'applications dédiées à la recherche d'emploi

➤ MISSIONS ET MÉTHODOLOGIE DE « L'ESPACE MOBILITÉ EMPLOI »

Handwritten notes:
GS
MCL

L'Espace Mobilité Emploi aura pour missions :

- 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 correspondant ;
- 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 seront communiqués régulièrement.

Après information du salarié, le conseiller de l'Espace Mobilité Emploi positionnera la candidature du salarié 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 missions :

MA
Emcl

- 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.

4.1.1. 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 reclassement en CDI, ou en CDD pour autant qu'il débouche sur un emploi en CDI ;
- une création ou une reprise d'entreprise (telle que entreprise artisanale, commerciale, agricole, etc.) ou l'installation 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 ; le projet doit être validé par un conseiller spécialisé de l'Espace Mobilité Emploi ;
- une formation diplômante ou qualifiante 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.

G
mcc

Par ailleurs, 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 reclassement.

4.1.2. OFFRE VALABLE D'EMPLOI (OVE)

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 seconde offre pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ou âgés de 50 ans et plus.

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

- une offre d'emploi salarié dans le cadre d'un CDI, ou d'un CDD pour autant qu'il 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 (province) ou de moins d'une heure (Île-de-France) de trajet simple 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.

Cependant, chaque salarié sera libre d'accepter une solution professionnelle qui ne correspondrait pas à la définition précitée. Dans ce cas, il s'agit de sa solution professionnelle, il dispense alors la Société 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. Le salarié concerné pourra de nouveau bénéficier des prestations de l'Espace Mobilité Emploi, sous réserve que la rupture de la période d'essai intervienne à l'initiative de l'employeur et avant l'expiration de la période de fonctionnement de l'Espace Mobilité Emploi, et ce afin que le salarié concerné construise et mette en œuvre un nouveau projet professionnel.

En cas de difficulté concernant l'OVE, la Commission de suivi sera saisie.

4.1.3. SUIVI DES ACTIVITÉS DE L'ESPACE MOBILITÉ EMPLOI ET DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

MA
HCL

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

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

4.1.4. 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.

4.2. CONGÉ DE RECLASSEMENT

4.2.1. OBJET

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation destinées à 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 des démarches de recherche d'emploi assure :

- une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi ;
- un suivi individualisé et régulier du salarié ;
- les opérations de prospection et de placement de nature à assurer le reclassement du salarié.

4.2.2. DURÉE

Le congé de reclassement a une durée, incluant le préavis conventionnel, de :

- 4 mois pour les salariés âgés de moins de 30 ans
- 6 mois pour les salariés âgés de moins de 40 ans ;
- 8 mois pour les salariés de 40 ans à 49 ans ;

GS
MCL

- 12 mois pouvant être prolongée de 6 mois en cas de difficulté pour les salariés âgés de 50 ans et plus et pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.

L'âge 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.

4.2.3. INFORMATION SUR LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

À l'issue des procédures consultatives, soit postérieurement à la dernière réunion du Comité, il est remis aux salariés concernés une notice d'information relative au congé de reclassement précisant :

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

4.2.4. PROPOSITION DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

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

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour informer l'employeur qu'il accepte le bénéfice du congé de reclassement.

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

4.2.5. DÉBUT DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

En cas d'acceptation par le salarié du bénéfice du congé de reclassement, celui-ci débute à l'expiration du délai de réponse.

Lorsque le salarié accepte le bénéfice du congé de reclassement, un entretien d'évaluation et d'orientation est accompli par la cellule d'accompagnement, l'Espace Mobilité Emploi (EME). Cet entretien a pour objet de déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

À l'issue de cet entretien, l'EME remet à l'employeur et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

Handwritten initials and signature:
A
EF VCL

Lorsque l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, l'EME informe le salarié qu'il peut bénéficier du bilan de compétences.

Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à déterminer et approfondir son projet professionnel de reclassement et prévoit, en tant que de besoin, les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience. Lorsque sont proposées de telles actions, l'organisme chargé de réaliser le bilan de compétences communique à l'EME les informations relatives à leur nature, à leur durée et à leur mise en œuvre. Au vu de ces informations, l'EME établit le document prévu au troisième alinéa.

Au vu du document remis par l'EME à l'employeur et au salarié, l'employeur précise dans un document :

- le terme du congé de reclassement ;
- les prestations de l'EME 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'EME ;
- 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 double exemplaire dont l'un est remis au salarié. Chaque exemplaire est revêtu de la signature du salarié et de l'employeur préalablement à la réalisation des actions prévues dans le cadre du congé de reclassement.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours à compter de la date de sa présentation pour signer le document qui lui a été remis par l'employeur.

Si, à l'issue de ce délai, le document n'a pas été signé, l'employeur notifie au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception. Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixe le terme de la suspension du préavis.

4.2.6. DÉROULEMENT DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

ls
DF
mcl

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

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, le congé de reclassement reprend.

L'employeur notifie au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, une mise en demeure de suivre les actions prévues ou de donner suite aux convocations qui lui ont été adressées lorsque le salarié s'abstient, sans motif légitime :

- de suivre les actions définies dans le document qui lui a été remis par l'employeur et qu'il a signé ;
- de se présenter aux entretiens auxquels il a été convoqué par la cellule d'accompagnement.

L'employeur précise dans ce courrier que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans un délai fixé par celle-ci, 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, l'employeur lui notifie la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception.

Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixe le terme de la suspension du préavis.

4.2.7. 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 rémunération mensuelle fixée à 65 % 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 l'entreprise.

Chaque mois, l'entreprise remet au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de cette rémunération.

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

4.2.8. CONGÉS PAYÉS

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés.

4.2.9. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est versée au terme du congé de reclassement. N'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement la période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis.

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

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.

4.2.11. SORTIE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

Le terme du congé de reclassement intervient de manière anticipée lorsque :

- le salarié ne contresigne pas le document portant sur le contenu du congé de reclassement ;
- le salarié ne respecte pas les engagements qu'il a pris dans le cadre du congé de reclassement (suivi des actions, présentations aux entretiens auxquels il a été

DF
MCL
CS

convoqué) et ne donne pas suite à la mise en demeure que lui a adressée l'employeur ;

- le salarié retrouve un emploi pendant le congé de reclassement. Dans cette hypothèse, le salarié en informe l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Il précise la date à laquelle prend effet son embauche. Cette lettre est adressée à l'employeur avant l'embauche. La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement et, si le préavis est suspendu, le terme de sa suspension.

Si le salarié trouve une solution externe identifiée avant le terme du congé de reclassement, il devra en informer la Société, avant son embauche et par courrier (lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge) en précisant la date effective de son embauche. La date de présentation de cette lettre fixera la fin du congé de reclassement et, si le préavis est suspendu, le terme de sa suspension.

Le salarié pourra reprendre son congé de reclassement en cas d'échec de la période d'essai et dans la limite initiale du congé de reclassement tel qu'indiqué dans le présent plan.

Si le salarié n'a pas de solution identifiée au terme du congé de reclassement, il s'inscrira au Pôle Emploi comme demandeur d'emploi.

Si, à l'issue du congé de reclassement, l'EME est toujours en place, celui-ci continuera à accompagner la recherche d'emploi du salarié jusqu'au terme de la durée de sa mission.

4.3. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

Les salariés, à la condition qu'ils aient adhéré au congé de reclassement, bénéficieront des dispositions suivantes.

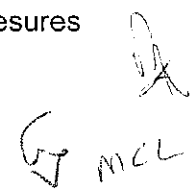
4.3.1. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT POUR ENTRETIEN

Sur présentation des justificatifs, la Société remboursera les frais de transport pour se rendre aux entretiens d'embauche, sur la base du billet SNCF deuxième classe. Les éventuels autres frais liés au déplacement seront pris en charge, selon le barème en vigueur au sein de l'entreprise, après approbation de la DRH. L'accès à cette mesure sera valable dans la limite de la durée du congé de reclassement.

4.3.2. AIDES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La Société accepte la mise en œuvre au bénéfice des salariés concernés des mesures définies dans le cadre du reclassement interne pour ce qui concerne :

- les frais de double résidence ;

Handwritten signature and initials, possibly 'MCL'.

- les frais de déménagement ;
- la prime d'installation.

Il est entendu que ces aides s'appliquent au sein de la Société aux seuls salariés concernés par le présent plan.

4.4. AIDES À LA CRÉATION OU À LA REPRISE D'ENTREPRISE

4.4.1. ASSISTANCE ET CONSEIL

Tout collaborateur concerné par le présent Plan en reclassement externe et qui souhaiterait créer sa propre 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.

4.4.2. AIDE FINANCIÈRE

Afin d'aider ces créations, la Société accordera une aide financière à chaque projet de création. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, les salariés devront :

- soit créer ou reprendre une entreprise en France ou au sein de l'Union Européenne, non-concurrente de la Société, 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 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 la Société et la Cellule de reclassement, et d'autre part à la

LS
MCC

production de justificatifs attestant de la mise en œuvre du projet (présentation d'un extrait K Bis et/ou de tout autre document officiel attestant du début d'activité).

Cette aide prendra la forme d'une aide technique dans la limite de 1 000 € (mille euros) auprès d'un cabinet extérieur lors de l'élaboration et de l'appréciation du dossier préalable.

Par ailleurs, une aide financière égale à 5 000 € bruts (cinq mille euros) pourra être versée afin d'accompagner la création ou la reprise effective de l'entreprise. Cette aide sera versée en deux temps (création ou reprise de l'activité puis validation par l'EME de l'effectivité de l'activité trois mois plus tard).

4.5. AIDES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

4.5.1. ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Compte tenu de la nécessité de plus en plus pressante pour chaque salarié d'adapter en permanence ses compétences, la Société 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 la Cellule de reclassement.

Les diverses mesures envisagées permettront :

- d'adapter, par un perfectionnement, le profil professionnel des salariés à reclasser aux exigences des solutions de reclassement envisageables identifiées par la Cellule de reclassement et compatibles avec le marché de l'emploi,
- d'acquérir de nouvelles connaissances et qualifications pour mieux répondre aux demandes du marché de l'emploi,
- de se préparer à créer ou reprendre une entreprise en se formant aux méthodes de gestion.

Pour les salariés qui, dans le cadre d'une opportunité de reclassement clairement identifiée, auraient besoin d'une telle formation, la Société prendra en charge les frais de formation, de déplacement et éventuellement d'hébergement, après validation par la Direction des Ressources Humaines et les Consultants de la Cellule de reclassement, compte tenu des aptitudes du salarié qui ressortiraient des entretiens tenus avec les Consultants du Cabinet.

A cet égard, les salariés intéressés devront préalablement présenter à la Direction et aux consultants une note écrite décrivant la formation envisagée.

Handwritten notes and initials: "HCL" and a signature.

L'engagement des dépenses de formation est effectué, sur présentation de facture, après accord de la Direction des Ressources Humaines dans la limite d'une enveloppe maximale de 5 000 € HT (cinq mille euros hors taxes) par salarié, pouvant être éventuellement majorée en fonction du budget restant au regard de l'enveloppe globale consacrée à ce poste. Cette aide à la formation est non cumulable avec l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise tel que visé au présent plan.

Ainsi, dans l'hypothèse où le collaborateur n'utiliserait pas cette enveloppe en totalité, le solde serait reporté au bénéfice des autres collaborateurs dans la limite de deux budgets individuels.

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 Société prendra par ailleurs en charge les frais de déplacement et d'hébergement pendant la durée de la formation, sur présentation de justificatifs et selon les règles et le barème en vigueur au sein de l'entreprise.

4.5.2. UTILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Il est rappelé les dispositifs légaux susceptibles d'être mobilisés en sus des actions de formation professionnelle précitées.

Le compte personnel de formation 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.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures de formation par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Les heures inscrites sur le compte personnel de formation 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^e 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.

Dans ce cadre et sous réserve que le nombre d'heures inscrites sur le CPF soit insuffisant, le salarié pourra bénéficier, au moment de la mobilisation de son compte, d'un abondement de 75 heures.

A titre exceptionnel et sous conditions de justificatifs, dans le cas d'une action de formation nécessitant impérativement plus d'heures à mobiliser, cet abondement pourra être augmenté dans la limite de 100 heures.

A titre d'exemple, un collaborateur disposant de 100 heures sur son compte CPF bénéficierait :

- d'une enveloppe maximale de 5000 euros accordée par l'entreprise ;
- de 175 heures, voire, 200 heures, au titre de son CPF avec un taux de prise en charge par le Forco au réel plafonné à 45 euros* l'heure.

Le collaborateur pourrait ainsi financer une formation, sans préjudice d'une demande de prise en charge complémentaire par le FONGECIF.

** Taux de prise en charge de prise en charge 2018, branche commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (CCN n°2216).*

5. MESURES SPÉCIFIQUES DESTINÉES AUX SALARIÉS ÂGÉS DE 50 ANS ET PLUS OU AUX SALARIÉS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La Société a souhaité mettre en place des mesures spécifiques destinées à accompagner tout particulièrement les personnes âgées de 50 ans et plus, en raison des difficultés que ces dernières peuvent rencontrer à l'occasion de leur réinsertion professionnelle.

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

5.1. CONGÉ DE RECLASSEMENT ÉTENDU

La Société s'engage à assurer le bénéfice du congé de reclassement pour une durée de douze mois incluant le préavis conventionnel, pouvant être prolongée de six mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus ou/et aux salariés reconnus travailleurs handicapés.

5.2. MAJORATION DE L'AIDE À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

La Société majorera de 1000 € bruts l'aide financière prévue au présent plan pour les salariés de 50 ans et plus et plus qui envisageraient de créer ou de reprendre une activité, et dont le projet aurait été validé.

*df
mck
GS*

6. MESURES D'INDEMNISATION LIÉES À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

6.1. INDEMNITÉ LÉGALE OU CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT

Les salariés qui seraient licenciés dans le cadre de la procédure seront indemnisés selon les conditions prévues par les dispositions légales ou, si elles sont plus favorables, selon les conditions prévues par la convention collective applicable, c'est-à-dire la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

6.2. INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE 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 susvisée.

La Société 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.

6.3. INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

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

EA
mcc

7. PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHE

Le collaborateur licencié bénéficiera, s'il en fait la demande dans le délai d'un an à compter du terme du préavis, dans les conditions prévues par la loi, d'une priorité de réembauche dans la Société dans tout emploi disponible compatible avec son niveau de qualification, pendant ce même délai d'un an.

Dans ce cas, le collaborateur sera informé de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Il devra à cet égard faire connaître à la Société 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 collaborateur devra en informer la Société s'il désire pouvoir bénéficier de la priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à cette nouvelle qualification.

GS
MCL

8. MODALITÉS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les informations et consultations nécessaires à la mise en œuvre de la procédure prévue par les dispositions du code du travail ont été mises en œuvre selon les dispositions légales.

La première réunion du Comité Central d'Entreprise s'est tenue le 30 mai 2018.

Auchan Hypermarché engagera avec les organisations syndicales représentatives une négociation sur les mesures d'accompagnement prévu à l'article L.1233-24-1 et suivants du code du travail.

9. 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 plan selon les modalités suivantes.

9.1. COMMISSION DE SUIVI

9.1.1. COMPOSITION

La Commission de suivi sera composée de :

- trois représentants désignés par chaque Organisation Syndicale représentative signataire de l'accord majoritaire ;
- un représentant désigné par chaque Organisation Syndicale non signataire de l'accord majoritaire
- trois membres représentant la Direction.

Le Cabinet ALTEDIA sera invité par la Direction mais ne dispose pas de voix délibérative.

9.1.2. FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

La Commission se réunira tous les six mois.

9.1.3. MISSIONS DE LA COMMISSION DE SUIVI

La Commission de suivi a pour missions notamment de :

Handwritten signature and initials: MCL and a stylized 'S'.

- vérifier le bon déroulement des procédures ;
- suivre l'application du présent plan.

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

La liste et les coordonnées des membres de la Commission seront affichées sur les site concernés.

9.2. MODALITÉS DE SUIVI PAR LE COMITÉ DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES MESURES CONTENUES DANS LE PLAN DE RECLASSEMENT

Deux fois par an, le suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le présent Plan, fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée du Comité Central d'Entreprise sur la base d'un bilan établi par la Direction à partir des documents et rapports de la Commission de suivi.

Les avis du Comité seront transmis à la DIRECCTE.

L'Administration du travail sera associée au suivi des mesures du Plan et recevra de la part de la Société un bilan de la mise en œuvre effective du présent Plan.

10. CHAMP ET DURÉE D'APPLICATION

Les dispositions contenues dans le présent document sont applicables aux salariés concernés d'Auchan Hypermarché par le projet et répondant aux conditions prévues par les différentes mesures.

Chacun d'eux peut bénéficier des mesures de ce plan pour autant qu'elles ne soient pas incompatibles entre elles.

Le présent plan n'est pas applicable aux démissions, ni aux salariés licenciés pour un motif autre qu'un motif économique ayant présidé à la mise en œuvre du présent projet.

Les mesures sociales d'accompagnement définies dans le présent plan ont vocation à s'appliquer selon les conditions de durée prévues par chacune d'elles.

Elles ne seront pas reconduites par tacite reconduction.

G

M

me

11. CONTRÔLE DE LA DIRECCTE

Conformément à l'article L.1233-57-1 du code du travail, l'accord collectif majoritaire comprenant le plan de sauvegarde de l'emploi conclu sera transmis à la DIRECCTE Haut de France pour validation.

En l'absence d'accord, un document unilatéral comprenant le plan de sauvegarde de l'emploi sera transmis à la DIRECCTE Haut de France pour homologation.

12. DISPOSITIONS DIVERSES

12.1. VALIDATION - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent plan ne pourra entrer en vigueur que sous réserve d'être signé conformément à l'article L.1233-24-1 du Code du travail, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants.

Il sera soumis à la validation de la DIRECCTE en application des articles D.1233-14 et suivants du Code du travail.

Il entrera en vigueur au lendemain de sa validation par la DIRECCTE.

Toutefois, les dispositions relatives à la consultation du Comité d'entreprise, ainsi que celles prévoyant la mise en œuvre anticipée des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement, conformément à l'article L. 1233-24-2 5° du Code du travail, entreront en vigueur à titre provisoire dès la conclusion du présent plan majoritaire, et deviendront définitives au lendemain de la validation de celui-ci.

12.2. DURÉE

Le présent plan est conclu pour une durée déterminée.

Il s'appliquerait jusqu'à l'échéance prévue pour les mesures qu'il énumère et prendrait fin, en tout état de cause, au plus tard au terme du dernier congé de reclassement d'un salarié concerné par le projet.

A cette date, il cessera automatiquement de s'appliquer et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, étant toutefois entendu que toute mesure de reclassement en cours à cette date se poursuivra jusqu'à son terme.

Handwritten signature and initials

ANNEXES

Annexe 1 : Critères d'ordre des licenciements

Annexe 2 : Postes de reclassement interne

Annexe 3 : Calendrier de mise en œuvre

Handwritten initials and signature:
D
MCK

ANNEXE 1 - CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

CHAMP D'APPLICATION

Lorsque tous les emplois relevant d'une même catégorie professionnelle sont supprimés dans un même périmètre, il n'y a pas lieu d'appliquer les critères d'ordre des licenciements. De même il n'y a pas lieu d'appliquer les critères d'ordre des licenciements lorsque le licenciement envisagé fait suite à un refus de modification du contrat de travail de tous les salariés de la même catégorie.

Au contraire, si un choix doit être opéré, l'ordre des licenciements à l'intérieur de chaque catégorie professionnelle dans le périmètre concerné sera établi en prenant en compte les critères ci-après définis.

Les catégories professionnelles retenues sont celles définies au présent plan.

CRITÈRES RETENUS ET LEUR PONDÉRATION

Les critères d'ordre des licenciements retenus sont :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Ces critères seront pondérés de la manière suivante

Charges de famille	Cotation de 0 à 10
0 enfant à charge	0
1 enfant à charge	2
2 enfants à charge	4
3 enfants à charge	6
4 enfants à charge et plus	8
Famille monoparentale	+2

Ancienneté	Cotation de 0 à 10
De 0 à 10 ans	0

SK
mcl

De 11 à 15 ans	2
De 16 à 20 ans	4
De 21 à 25 ans	6
De 26 à 30 ans	8
Ancienneté supérieure à 30 ans	10

Age	Cotation de 0 à 12
Inférieur à 30 ans	0
De 30 à 34 ans	2
De 35 à 39 ans	4
De 40 à 44 ans	6
De 45 à 49 ans	8
Au moins 50 ans	12

Situations particulières	Cotation
Incapacité permanente partielle supérieure à 10 %	+ 3
Titulaire d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale	+ 3
Travailleur reconnu handicapé	+ 4

Qualités professionnelles (Évaluation selon l'entretien professionnel)	Cotation de 0 à 10
Niveau 1 : en dessous des attentes	De 0 à 3
Niveau 2 : conforme aux attentes	De 4 à 7
Niveau 3 : au-dessus des attentes	De 8 à 10

mcl
GS

ANNEXE 2 - POSTES DE RECLASSEMENT INTERNE

<https://bourse-emploi.auchan.fr/>

Bienvenue sur notre site de mobilité interne dédié aux collaborateurs Auchan Retail France !

Nous vous proposons de retrouver l'ensemble des postes à destination des collaborateurs Auchan Retail France sur ce nouveau site.

Bonne visite et à bientôt !



Figurent dans le site <https://bourse-emploi.auchan.fr/toutes-nos-offres/> les postes à pourvoir en interne et dans les sociétés du Groupe :

- AUCHAN HYPERMARCHÉ
- AUCHAN SUPERMARCHÉ
- ONEY
- AUCHAN RETAIL INTERNATIONAL
- AUCHAN RETAIL SERVICES
- AUCHAN RETAIL AGRO
- AUCHAN E-COMMERCE FRANCE
- IMMOCHAN
- AMV DISTRIBUTION
- SAFIPAR
- SODIPAR
- MY AUCHAN
- CŒUR DE NATURE

MCC
F
X

- CHRONODRIVE
- SODEC

Postes disponibles au 30 avril 2018

Liste des offres

Connaitre toutes les opportunités actuellement à pourvoir chez nous

Non catégorisé 1

ACHATS / OFFRE / QUALITE / PRICING 66

COMPTABILITE / GESTION / AUDIT / FINANCE 50

DRIVE 159

MAGASIN 817

MARKETING / COMMUNICATION / RELATION CLIENT 41

RESSOURCES HUMAINES / JURIDIQUE 29

RSE / DEVELOPPEMENT DURABLE / FONDATION 5

SAV / SERVICES 19

SUPPLY CHAIN / APPRO / LOGISTIQUE / TRANSPORT 64

SYSTEMES D'INFORMATION / ORGANISATION 98

TECHNIQUE / MAINTENANCE / SECURITE / DEVELOPPEMENT 92

WEB / DIGITAL 23

GS
MCC
JA

ANNEXE 3 - CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

En application de l'article L. 1233-30 du Code du travail et compte tenu du nombre de licenciements envisagés (inférieur à 100), le Comité Central d'Entreprise («CCE») et le comité d'entreprise (« CE ») doivent rendre leurs deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur à deux mois et ce, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté.

Dates
<ul style="list-style-type: none">- 30 mai : Information/consultation (Réunion 1)- 31 mai : Information/consultation du CE de Trappes et du CE des services d'appui des hypermarchés- 5 juin : Réunion de négociation du PSE- 12 Juin : Réunion de négociation du PSE- 10 juillet : Information/consultation CCE (Réunion 2)- 11 juillet : Information/consultation CE Trappes et CSE Services d'appui Hypermarché

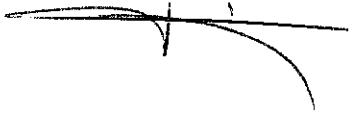
E. A.
MCC

Arrêté de l'Ascg
le 2 juillet 2018.

Pour la Direction de l'Entreprise

Auchan Hypermarché SAS

Gilles SIMON
Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet



Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Eric POURPLANCHE (CFTC)

P.O



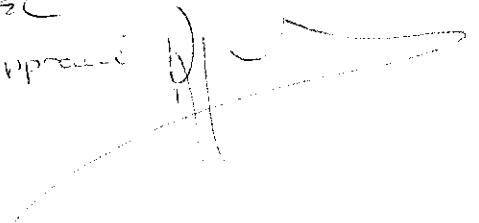
Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Ludovic VINCHON (FGTA-FO)

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

P.O M. LAUER

le 21/07/2018



65