

Plan de Départs Volontaires (PDV)

ENTRE :

- **L'Unité Economique et Sociale ARS/ARA**, composée des sociétés :
 - **AUCHAN RETAIL SERVICES**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 460, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Marc GROSSER dûment mandaté ;
 - **AUCHAN RETAIL AGRO**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 312 668 692, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Marc GROSSER dûment mandaté

- **L'Unité Economique et Sociale ARI/AIT**, composée des sociétés :
 - **AUCHAN RETAIL INTERNATIONAL**, SA au social de 1 033 414 440 Euros, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 408 959, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Marc GROSSER dûment mandaté ;
 - **GIE AUCHAN INTERNATIONAL TECHNOLOGY**, Groupement d'intérêt économique, immatriculé au RCS de Lille Métropole sous le numéro 422 332 312, située 200 rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Marc GROSSER dûment mandaté

- **La société OIA**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 444 409 551, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Marc GROSSER dûment mandaté ;

Ci-après dénommées "*Les Sociétés*",

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives signataires, représentées par :

Monsieur Bruno DELAYE, Coordinateur Syndical CFTC dûment mandaté,

Monsieur Hubert RAUWEL, Coordinateur Syndical SEGA-CFE CGC dûment mandaté,

D'AUTRE PART,

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

PREAMBULE

En application des dispositions des articles L. 1233-24-1 et suivants et L. 2232-33 du Code du travail, la négociation d'un accord collectif majoritaire portant notamment sur le contenu du Plan de départs volontaires (PDV) a été engagée.

A ce titre, 5 réunions de négociation ont eu lieu aux dates suivantes :

- 5 février 2020
- 5 mars 2020
- 23 mars 2020
- 8 avril 2020
- 24 avril 2020

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- la signature du présent accord collectif par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires aux Comités Social et Economique (CSE), quel que soit le nombre de votants ; l'appréciation du caractère majoritaire de l'accord s'effectuera au niveau du sous-groupe constitué des entités suivantes : l'UES ARS/ARA, l'UES ARI/AIT et OIA, dénommées ci-après « les sociétés »
- la validation par l'Administration du présent accord ;
- l'accomplissement des formalités de dépôts.

En outre, bien que cela ne soit pas l'objet du présent accord, les parties rappellent l'importance qu'elles attachent à la question de la charge de travail résiduelle du fait des départs qui interviendraient dans le cadre du présent PDV. Elles conviennent en conséquence de mettre en place un suivi, par les CSE et leurs CSSCT, de l'impact des départs effectifs sur la charge de travail des salariés restant dans les sociétés

CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES

La notion de catégorie professionnelle est utilisée en matière de postes supprimés ; elle se définit comme l'ensemble des salariés exerçant dans 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.

Les catégories professionnelles sont présentées, société par société et par zone d'emploi, en annexe 2 du présent accord.

Au sein des catégories professionnelles propres à chaque Société, le nombre de postes ouverts au départ volontaire s'apprécie, société par société.

Toutefois, s'agissant des entités incluses dans une UES compte tenu du regroupement des équipes au sein de l'UES et de la permutabilité des salariés, pour les catégories professionnelles impactées communes aux sociétés composant l'UES, le nombre de postes ouverts au départ volontaire s'appréciera au niveau de l'UES.

Dans ces conditions, le nombre de départs volontaires ne pourra être supérieur à :

- 414 au sein d'ARS/ARA : 411 au sein d'ARS et 3 au sein d'ARA ;
- 96 au sein d'OIA
- 71 au sein d'ARI/AIT/ 71 au sein d'ARI et 0 au sein d'AIT

SOMMAIRE

Table des matières

PRÉAMBULE	3
I. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET FINANCIER DU PROJET	10
1. Les acteurs du marché de la grande distribution doivent repenser l'intégralité de leur modèle économique afin de faire face à l'évolution du comportement des consommateurs	10
1.1. Les attentes nouvelles des consommateurs fragilisent le modèle économique des acteurs traditionnels.....	10
1.1.1 L'explosion du e-commerce mondial a fortement impacté les acteurs traditionnels.....	10
1.1.2 Ces tendances vont se poursuivre à l'avenir	11
1.2. La grande distribution doit impérativement repenser son modèle économique et organisationnel afin de faire face à une triple attente : une alimentation tenant compte des préoccupations écologiques, géographiques, digitales.....	11
1.2.1. Un marché mature au sein d'un contexte macro-économique fragile et législatif et contraignant.....	11
1.2.2. L'évolution des attentes et comportements des consommateurs a structurellement modifié le panorama concurrentiel, accentuant d'autant la fragilité des acteurs traditionnels.....	13
1.2.3. Le positionnement des activités d'Auchan Retail en France est fragilisé.....	17
2. Auchan Retail fait face à une forte dégradation de sa performance économique tant sur son activité monde que France, nécessitant de sauvegarder sa compétitivité pour répondre aux nouvelles attentes des consommateurs	21
2.1 Au niveau mondial, la performance d'Auchan Retail s'est dégradée au cours de la période écoulée, obligeant le Groupe à revoir ses implantations.....	21
2.2. Malgré l'impact des premières mesures correctrices, la situation économique d'Auchan Retail en France reste préoccupante.....	22
2.2.1. Une décroissance continue des principaux indicateurs économiques.....	22
2.2.2. Des perspectives en 2019 qui démontrent une amélioration mais qui restent Préoccupantes.....	22
3. Un projet d'entreprise à horizon 2022 devant permettre de renouer avec la croissance durable et la restauration des résultats économiques	23

3.1. Le projet d'entreprise pour retrouver une croissance durable.....	23
3.2. Restaurer les résultats économiques.....	24
4. Bénéfices attendus du projet	24
II. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET FINANCIER DU PROJET	26
1. Accompagnement et soutien par l'Espace Information Conseil
1.1. Présentation de la phase « Espace Information Conseil ».....	26
1.2. Missions et méthodologie de « l'Espace Information Conseil ».....	27
2. Mise en place d'une cellule de redéploiement : l'Espace Mobilité Emploi.....	27
2.1. Présentation de la phase « Espace Mobilité Emploi ».....	27
2.2. Missions et méthodologie de « l'Espace Mobilité Emploi ».....	27
III. PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES.....	29
1. Principes directeurs du Plan de Départs Volontaires.....	29
2. Modalités du Plan de Départs Volontaires.....	30
2.1. Durée de la période de volontariat.....	30
2.2. Conditions d'éligibilité.....	30
a. Conditions liées à la situation contractuelle.....	30
b. Conditions liées au projet professionnel.....	31
2.3. Procédure de départ volontaire.....	32
a. Période d'éligibilité.....	32
b. Critères de départage des candidatures au départ volontaire.....	32
c. Candidature.....	33
d. Modalités de mise en œuvre des mesures de départ volontaire.....	33
3. Calendrier du Plan de Départs volontaires.....	35
IV. MESURES DESTINEES A FAVORISER LA MOBILITE INTERNE.....	36
1. Objectifs.....	36

2. Procédure de la mobilité interne	36
2.1. Candidature sur les postes ouverts à la mobilité interne.....	36
2.2. Etude des candidatures, choix des candidats.....	36
2.3. Formalisation de la mobilité interne	37
3. Mesures d'accompagnement à la mobilité interne	37
3.1. Mesures destinées à favoriser la mobilité interne.....	37
a. Indemnité de mobilité interne.....	37
b. Classification et rémunération	37
c. Accompagnement en formation	38
3.2. Mesures destinées à favoriser la mobilité géographique interne entre 10 et 50 kilomètres aller ou de moins d'une heure aller.....	38
3.3. Mesures destinées à favoriser la mobilité géographique interne de plus de 50 kilomètres aller ou de plus d'une heure aller en France Métropolitaine.....	38
V. MESURES DESTINEES A FAVORISER LA MOBILITE EXTERNE	40
1. Mise en place d'une cellule de redéploiement : l'Espace Mobilité Emploi	40
1.1. Solution professionnelle identifiée.....	40
1.2. Suivi des activités de l'Espace Mobilité et du congé de reclassement.....	41
1.3. Gestion des salariés en suivi spécifique.....	41
2. Le congé de reclassement	41
2.1. Objet.....	41
2.2. Durée.....	41
2.3. Information sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement..	42
2.4. Proposition du congé de reclassement.....	42
2.5. Début du congé de reclassement.....	42
2.6. Déroulement du congé de reclassement.....	43
2.7. Rémunération pendant le congé de reclassement.....	44
2.8. Couverture sociale et complémentaire.....	44
2.9. Sortie du congé du reclassement.....	45
2.10. Versement des indemnités de rupture du contrat de travail et priorité de réembauchage.....	45
3. Aide à la formation professionnelle	45
3.1. Actions de formation professionnelle.....	45
3.2. Utilisation du Droit Individuel à la Formation et du Compte Personnel de Formation	46

a.	Droit Individuel à la formation	46
b.	Compte Personnel de Formation.....	47
3.3.	Abondement du financement de la formation.....	47
4.	Aide à la création ou la reprise d'entreprise.....	47
4.1 .	Assistance et conseil.....	47
4.2 .	Aide financière	47
5.	Aide à la mobilité géographique.....	49
5.1.	Aides financières à la mobilité géographique externe.....	49
5.2.	Accompagnement à la mobilité du conjoint.....	49
6.	Mesures d'accompagnement des ruptures d'un commun accord pour motif économique dans le cadre du présent Plan de Départs Volontaires.....	50
6.1.	Indemnité compensatrice de congés payés.....	50
6.2.	Préavis.....	50
6.3.	Départ anticipé des salariés.....	50
6.4.	Indemnités de départ volontaire.....	50
6.5.	Clause de non concurrence.....	51
6.6.	Priorité de réembauchage.....	51
6.7.	Maintien de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance.....	51
a.	Mutuelle	52
b.	Prévoyance.....	52
VI.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE FIN DE CARRIERE.....	53
1.	Bilan retraite.....	53
2.	Départ à la retraite à taux plein dans le cadre du Plan.....	53
2.1.	Salariés pouvant liquider une retraite à taux plein au plus tard le 30/09/2020.....	53
2.2.	Salariés ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits de retraite au plus tard le 30 septembre mais auxquels ils manquent des trimestres pour bénéficier d'un départ à la retraite à taux plein.....	53
3.	Dispositif de préretraite totale.....	54
3.1.	Salariés bénéficiaires.....	54
3.2.	Aide au rachat de trimestres et préretraite.....	54
3.3.	Dépôt des candidatures.....	55
3.4.	Montant de la rente de préretraite totale.....	55
3.5.	Définition de la rémunération nette de référence.....	55
3.6.	Protection sociale.....	56
3.7.	Indemnité de rupture.....	56
VII.	COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI ET DISPOSITIONS FINALES.....	57

1. Commission paritaire de suivi	57
1.1. Composition de la Commission paritaire de suivi.....	57
1.2. Information de la Commission paritaire de suivi.....	57
1.3. Missions et avis consultatifs.....	57
1.4. Fonctionnement de la Commission paritaire de suivi.....	58
2. Suivi de la mise en œuvre du Plan de Départs Volontaires par les représentants du personnel.....	59
3. Conditions de validité du présent accord.....	58
4. Durée du Plan de Départs Volontaires.....	59
Annexes	61

I. CONTEXTE ECONOMIQUE ET FINANCIER DU PROJET

1. LES ACTEURS DU MARCHÉ DE LA GRANDE DISTRIBUTION DOIVENT REPENSER L'INTÉGRALITÉ DE LEUR MODÈLE ÉCONOMIQUE AFIN DE FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DU COMPORTEMENT DES CONSOMMATEURS

1.1. Les attentes nouvelles des consommateurs fragilisent le modèle économique des acteurs traditionnels

Dans un contexte de ralentissement mondial, la prise en compte, au plus près, des attentes des consommateurs constituera le défi de ce début du XXI^e siècle pour l'ensemble des acteurs de la distribution.

1.1.1. L'explosion du e-commerce mondial a fortement impacté les acteurs traditionnels

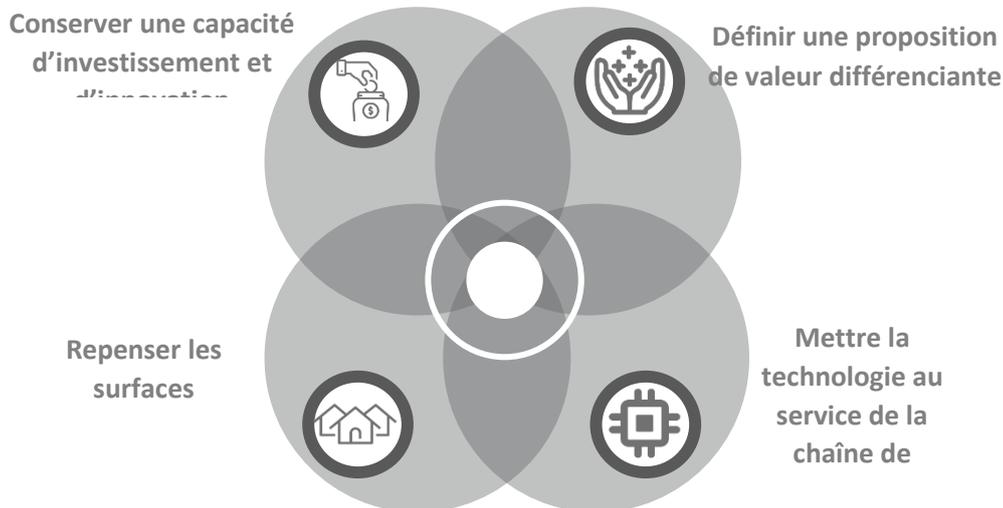
En seulement 15 ans, du fait de la logique des alliances du secteur, du développement massif du e-commerce et de l'arrivée de nouveaux entrants, l'ordre mondial du Retail a été complètement bouleversé. En effet, sur cette période, seuls trois acteurs traditionnels sont restés membre du top 9 dans le classement mondial alors qu'Amazon passait de la 186^{ème} place mondiale au podium.

Bien que le marché de l'alimentaire demeure en croissance, porté notamment par la démographie mondiale et l'émergence d'une classe moyenne dans les pays émergents, la valeur économique ajoutée de ce marché est en net recul passant de 11.3 milliards USD en 2012 à 5.3 milliards USD en 2017 (soit une diminution de 54%).

Dans ce contexte, les grands acteurs historiques doivent revoir leur stratégie :

- Carrefour, ancien numéro deux mondial et implanté en Chine depuis 1997, a annoncé en 2019 céder 80% de son activité à SUNING Commerce Group ;
- Auchan Retail, même si ses activités chinoises se portent bien, se retrouve face à des difficultés dans d'autres pays, annonçant en 2019 le retrait de ses activités dans deux pays où l'entreprise était durablement en perte (Italie et Vietnam).

Les acteurs traditionnels doivent donc se réinventer pour pouvoir maintenir leur position.



1.1.2. Ces tendances vont se poursuivre à l'avenir

Les scénarios prévisionnels concernant le Retail alimentaire à horizon 2026 pour les marchés nord-américains et européens sont inquiétants. L'ensemble des scénarii, confirme les pertes financières des hypermarchés et des supermarchés et l'importance de la concurrence venue du commerce de proximité, des discounters et surtout de l'e-commerce.

La révolution digitale transforme en profondeur les structures de vente et les tendances du marché. En effet la place du e-commerce est toujours plus prépondérante dans les habitudes de consommation. Cette tendance se confirme dans toutes les régions du monde où elle porte la croissance.

Ainsi le modèle économique traditionnel des hypermarchés et des supermarchés semble se trouver durablement en difficulté devant l'irréversible développement du e-commerce, des discounters et du commerce de proximité.

Dans un contexte macroéconomique incertain, il apparaît que les acteurs historiques ne répondent plus à l'évolution des attentes des consommateurs des pays matures comme des pays émergents qui sont de plus en plus connectés. Pour conquérir ces marchés porteurs, ils devront s'adapter afin de retrouver une croissance pérenne et rentable et développer des solutions correspondantes dans l'ensemble des pays du monde tout en adaptant l'offre aux particularités de chacun.

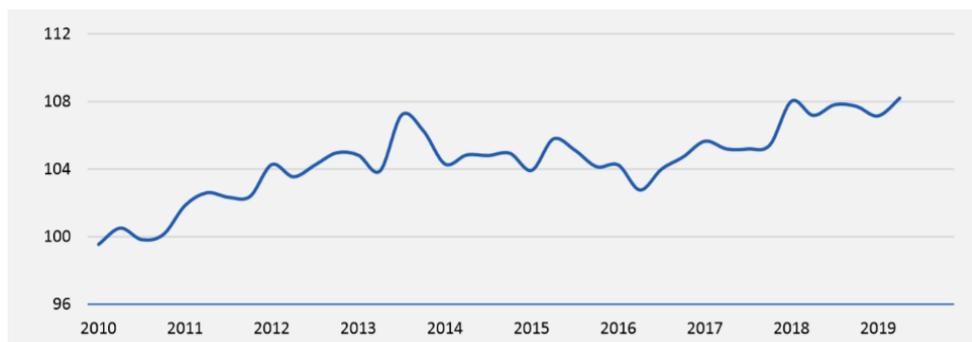
Pour Auchan Retail, il est impératif de modifier structurellement son organisation pour parvenir à capter la valeur, d'autant que le marché français est mature, marqué par les mêmes attentes et dans un contexte macro-économique fragile.

1.2. La grande distribution doit impérativement repenser son modèle économique et organisationnel afin de faire face à une triple attente : une alimentation tenant compte des préoccupations écologiques, géographiques, digitales

1.2.1. Un marché mature au sein d'un contexte macroéconomique fragile et législatif contraignant

Le marché de la grande distribution est entré en phase de maturité avec une croissance de 2.7% entre 2015 et 2018, soit une moyenne de 0,7% par an.

Évolution du revenu des grandes surfaces alimentaires 2010 – 2018 (en millions d'euros, base 100)



Source : INSEE

Outre sa faible croissance, le marché français se caractérise par sa forte maturité et sa domination par six acteurs principaux (Carrefour, Casino, Auchan, E.Leclerc, Intermarché, Système U) représentant 90% des parts de marché.

Conséquence directe, la pression concurrentielle en termes de prix s'est très fortement accentuée. Ainsi, les prix pratiqués par l'ensemble des acteurs des grandes surfaces alimentaires ont reculé jusqu'en 2016 (-0,4% en moyenne). Pour augmenter le volume de ventes, les enseignes ont poursuivi leurs politiques promotionnelles, tout en s'appuyant sur le pouvoir de négociation accru de leurs centrales d'achats.

A partir de 2017, les prix pratiqués sont repartis dans une dynamique de hausse maîtrisée notamment du fait de l'augmentation du coût des matières premières, des coûts de production des fabricants lesquels ont été répercutés pour partie par les distributeurs aux consommateurs et d'une consommation sur des produits à plus forte valeur ajoutée (milieu, haut de gamme et bio).

Ce dernier élément traduit une tendance de fond, certes la croissance est faible, mais elle est dorénavant structurellement tirée par la valeur et non plus par le volume attestant ainsi de la reconfiguration des habitudes de consommation.

Cette prise en compte est d'autant plus nécessaire que l'évolution du pouvoir d'achat sur les prochaines années restera faible, obligeant ainsi les acteurs à être toujours plus attentifs aux évolutions du secteur afin d'en capter la valeur.

Cette stagnation du pouvoir d'achat pénalise d'autant plus les distributeurs dans un contexte législatif toujours plus contraint.

En effet, depuis les années 1970, le cadre réglementaire et législatif concernant les distributeurs s'est fortement alourdi. De nombreuses lois sont ainsi venues impacter les professionnels du secteur et contraindre leur manière de fonctionner.

A titre d'illustration, il peut être cité la loi Macron (2015) qui comprend plusieurs articles liés au commerce avec notamment la mise en place de nouvelles sanctions concernant le droit des négociations commerciales, la vente forcée de magasins en cas de position dominante, la notification de la concentration à l'achat ou encore la loi Alimentation (2019) qui impose aux distributeurs de vendre des produits de grande consommation (PGC) et des produits "d'appel" à des prix supérieurs d'au moins 10% aux tarifs auxquels ils les ont achetés.

Ainsi, le cadre législatif entourant la distribution ne cesse de se complexifier et de se durcir notamment en ce qui concerne la grande distribution alimentaire.

Ainsi, dans un environnement contraint et subissant un contexte macro-économique et législatif incertain, le secteur de la grande distribution connaît de très fortes transformations depuis plusieurs années.

Le marché français est, aujourd'hui, caractérisé par plusieurs tendances structurelles distinctes :

- Un développement accru du commerce de proximité en raison des évolutions des modes de consommation. Ces derniers privilégient désormais les commerces les plus proches de chez eux pour des raisons pratiques et dans une logique de complément des différents canaux de distribution ;
- La recherche d'un mode de consommation plus éthique, souvent pour des raisons de santé et des raisons écologiques, visant à consommer mieux plutôt qu'à consommer plus ;
- La volonté de « consommer tout, via tous les canaux, à tout moment » s'est traduite par l'explosion de la digitalisation de la relation client et du e-commerce. Explosion qui a entraîné de profondes mutations pour les acteurs classiques de la grande distribution et l'arrivée de nouveaux entrants sur le marché.

En définitive, la profession est confrontée à l'émergence d'une triple attente : une alimentation tenant compte des préoccupations écologiques, géographiques, digitales. Une mutation des acteurs, qui engendrera nécessairement une modification forte sur leur façon d'exercer leur métier, les compétences et l'organisation nécessaires pour y parvenir, est impérative pour s'adapter à ces transformations.

1.2.2.L'évolution des attentes et comportements des consommateurs a structurellement modifié le panorama concurrentiel, accentuant d'autant la fragilité des acteurs traditionnels

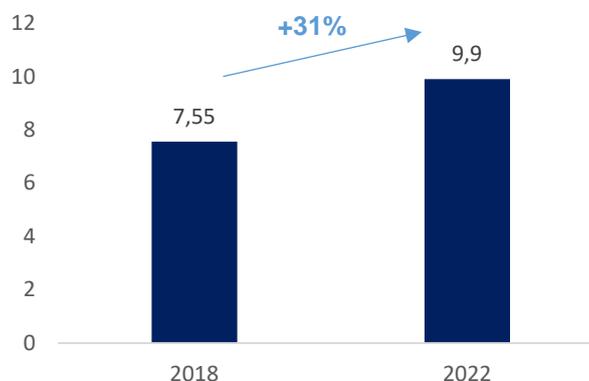
Les clients utilisent de plus en plus le canal digital pour se renseigner ou pour acheter, cherchent à consommer des produits plus sains et plus éthiques et accordent toujours plus d'importance à la distribution de proximité.

1.2.2.1. Face à une triple attente : une alimentation tenant compte des préoccupations écologiques, géographiques, digitales

1.2.2.1.1. Les acteurs de la Grande distribution doivent impérativement s'adapter à la croissance et l'omniprésence du digital dans le parcours d'achat

Estimation du chiffre d'affaires de l'e-commerce alimentaire 2018 – 2022 (milliards €)

En 2018, le chiffre d'affaires du e-commerce représentait 7,55 milliards d'euros (en progression de 13,3% par rapport à l'année précédente). Si les produits de grande consommation ont jusqu'ici souffert d'un certain retard dans le développement des ventes en ligne, ils sont désormais un enjeu essentiel pour l'avenir du e-commerce. En effet, le e-commerce alimentaire devrait connaître une croissance supérieure à 30% entre 2018 et 2022.



Source : Statista Digital Market Outlook

Illustration majeure de cette recherche de commodité, le drive a connu une large expansion ces dernières années. Le parc du territoire national est passé de 803 points de vente en 2012 à 3506 points en 2018 tous acteurs confondus. Cette croissance est d'autant plus révélatrice de l'évolution du marché que sur une période d'observation comparable, il s'agit de la seule typologie de format ayant connu une évolution aussi positive.

1.2.2.1.2. Un changement du comportement alimentaire des Français qui se traduit par la recherche de produits plus sains

Selon la dernière étude de l'agence Bio, 57% des Français ont modifié leurs habitudes d'achat et leur comportement alimentaire.

Ce changement dans les habitudes d'achat et de comportement alimentaire se matérialise notamment à travers :

1. Une part croissante des achats alimentaires Bio

En l'espace d'une dizaine d'années, le bio s'est installé dans les cuisines et le quotidien des Français (le marché du Bio est passé de 2.07milliards d'euros en 2007 à 7 milliards en 2016).

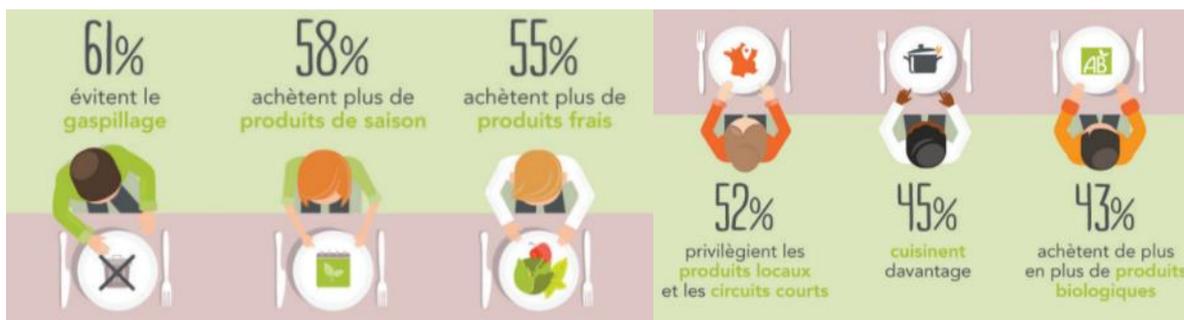
Selon une enquête Harris Interactive, environ 6 Français sur 10 se disent ainsi prêts à payer plus cher pour un produit responsable. Cette évolution se traduit par une baisse des volumes de produit premier prix et d'entrée de gamme et une croissance des produits de qualité et « bio ».

2. Une importance accrue de la traçabilité

En lien avec la tendance de consommer des produits plus sains, les consommateurs veillent de plus en plus à la traçabilité des produits et souhaitent disposer de plus d'informations.

Les consommateurs recherchent des marques produites de « façon responsable » sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Cette notion recouvre aussi bien le choix des ingrédients que les filières d'approvisionnement ou le choix des emballages. Cela se traduit par le développement du

marché emblématique des produits bio mais également par le développement de gammes de produits « sans colorant », sans « arôme artificiel », ou « sans OGM ».



Source : Agence bio

1.2.2.1.3. Des Français qui s'orientent davantage vers les commerces de proximité au détriment de la grande distribution

Ainsi, entre 2012 et 2017, les critères de choix en termes de magasins en alimentation sont la proximité et le fait que le magasin soit agréable. A l'inverse, le facteur de prix devient moins prépondérant.

Le secteur de la grande distribution doit donc prendre en compte l'attraction croissante des consommateurs pour les commerces de proximité mais également la présence de plusieurs concurrents. Aux côtés des supermarchés urbains évoluent les épiceries, les supérettes, les marchés, les boulangeries, les boucheries et les circuits spécifiques développés par les enseignes spécialisées.

Cette évolution des habitudes de consommation conduit les acteurs de la grande distribution à repenser leur offre et à accorder plus d'importance à la qualité des produits.

L'évolution des comportements sociaux et environnementaux influe de plus en plus sur l'acte d'achat. On peut parler de mode de consommation « responsable » pour couvrir l'ensemble de ces nouvelles considérations. Les consommateurs sont désormais plus éclairés et plus exigeants. Là où le prix était souvent un critère d'achat déterminant, le critère qualité du produit est désormais essentiel.

La prise en compte ou non, de ces évolutions par l'ensemble des acteurs a profondément modifié le paysage concurrentiel.

1.2.2.2. La profonde altération du panorama concurrentiel

Au-delà de la concurrence entre les acteurs traditionnels du marché, l'arrivée de nouveaux entrants a conduit à une transformation brutale du champ concurrentiel qui a fragilisé la position des acteurs historiques sur le secteur. Ces nouveaux entrants capitalisent sur une offre et une organisation adaptée pour répondre aux attentes des consommateurs.

1.2.2.2.1. Lidl & Leclerc, grands gagnants de la transition alimentaire, géographique, et digitale

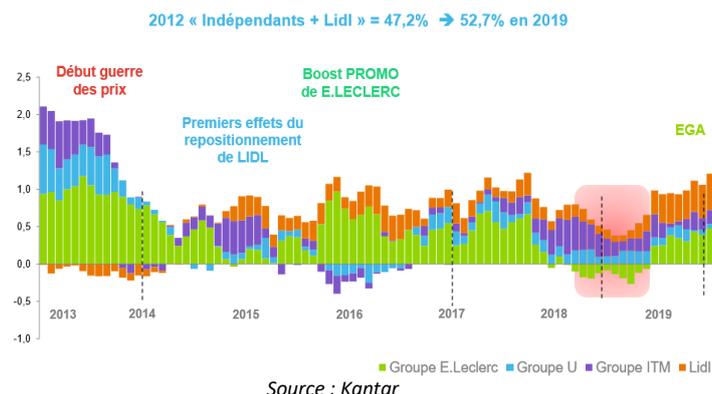
Si de manière globale, les acteurs historiques sont dans une situation difficile, deux acteurs ont réussi à tirer profit de l'évolution du marché :

- **Un repositionnement stratégique permettant à Lidl une ascension sur le marché**

Ce virage a permis à Lidl, en moins de 10 ans, de retrouver la croissance pour représenter en 2019 aux côtés des indépendants plus de la moitié de l'activité soit 52.7% (contre 47.2% en 2012).

Aujourd'hui, Lidl s'impose comme le leader du segment « soft discount » alimentaire avec 5.5% de parts de marché en valeur en 2018, devant Aldi et Leader Price. Lidl a réalisé un chiffre d'affaires global de 74.6 milliards d'euros pour l'année 2018 soit une croissance de 8.8%.

Une dynamique des indépendants et de Lidl qui s'inscrit dans la durée

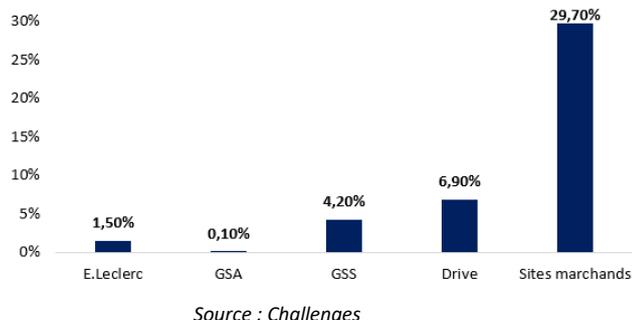


- **Le Leader E.Leclerc profite de sa diversification pour tirer sa croissance¹**

Ayant anticipé l'évolution du marché, E. Leclerc a décidé depuis plusieurs années de diversifier son offre notamment à travers la GSS et Internet. Ce choix est aujourd'hui payant puisque les 2 segments connaissent une importante croissance malgré une intensité promotionnelle modérée et une croissance quasi-nulle à +0.1% de la GSA.

A titre d'illustration, Internet s'est révélé comme un véritable relais de croissance pour Leclerc passant de 30% de contribution à la croissance à 60% en 2018.

Evolution du chiffre d'affaires pour l'année 2018 (en pourcentage)



1.2.2.2.2. Les autres acteurs traditionnels du marché ont procédé à d'importantes réorganisations pour s'adapter

- Le Groupement Les Mousquetaires transforme son enseigne Intermarché

¹ Source : Challenges

Depuis 2010, un plan de transformation complet est déployé pour moderniser l'offre et les services et se positionner comme « producteur-commerçant ». Cette transformation fait suite à un passage à vide du Groupe lui imposant à la fois de redéfinir son offre / communication et l'ensemble de sa logistique.

En recul sur le marché français et international, Carrefour déploie un plan stratégique à horizon 2022 composé de 4 axes majeurs :

1. Déployer une organisation simplifiée et ouverte ;
2. Gagner en productivité et en compétitivité ;
3. Créer un univers omnicanal de référence ;
4. Refondre l'offre au service de la qualité alimentaire.

1.2.2.2.3. De nouveaux acteurs extrêmement compétitifs

Au-delà de la concurrence entre les acteurs traditionnels du marché, l'arrivée de nouveaux entrants spécialisés dans le « discount » fragilise la position des acteurs historiques du secteur.

A titre d'illustration le groupe néerlandais Action présent en France depuis moins de quatre ans reprend le concept « d'hard discount » et dispose déjà d'un réseau de 230 magasins.

D'autres acteurs cherchent également à s'implanter sur ce marché pour bénéficier de sa croissance tels que le Groupement Les Mousquetaires avec son enseigne Netto ou encore Carrefour avec son enseigne « Supeco ».

Par ailleurs et même si le marché alimentaire de la vente en ligne n'en est qu'à ses débuts (seules 4% des ventes étaient réalisées à distance en 2017 contre 6,6% en mai 2018), ce marché dispose d'un des potentiels de croissance les plus importants du e-commerce.

De plus, fort d'une croissance sur le marché du e-commerce, les principaux « pure players » profitent de leurs audiences web pour améliorer la rentabilité de leur modèle et s'immiscer dans le plus grand nombre de marché.

La transformation du secteur de la grande distribution en France conduit à l'intensification de la concurrence entre les acteurs historiques mais également avec les nouveaux entrants issus de la digitalisation.

Dans ce contexte, il est indispensable pour l'ensemble des acteurs de prendre les devants pour se réorganiser afin d'éviter de très lourdes réorganisations comme le connaît actuellement Casino dont la maison mère a été placée en procédure de sauvegarde en mai 2019.

En conclusion, confronté à la transformation rapide du secteur de la grande distribution et des attentes des consommateurs, Auchan Retail est fragilisé du fait notamment :

- D'une forte dépendance à l'égard de ses hypermarchés ;
- D'un format supermarché fragile ;
- D'un positionnement insuffisant sur le e-commerce ;
- D'une offre et d'une organisation qui répondent moins aux nouvelles attentes des consommateurs de consommer mieux et plus responsable.

1.2.3. Le positionnement des activités d'Auchan Retail en France est fragilisé

Depuis sa création, Auchan Retail a contribué à façonner le secteur de la grande distribution en France en démocratisant l'accès à la consommation. Ainsi, Auchan Retail a été parmi les premiers groupes dans les années 60 à adopter les concepts révolutionnaires de l'hypermarché, du centre commercial et de la galerie marchande, symboles d'un accès plus large des familles à la consommation.

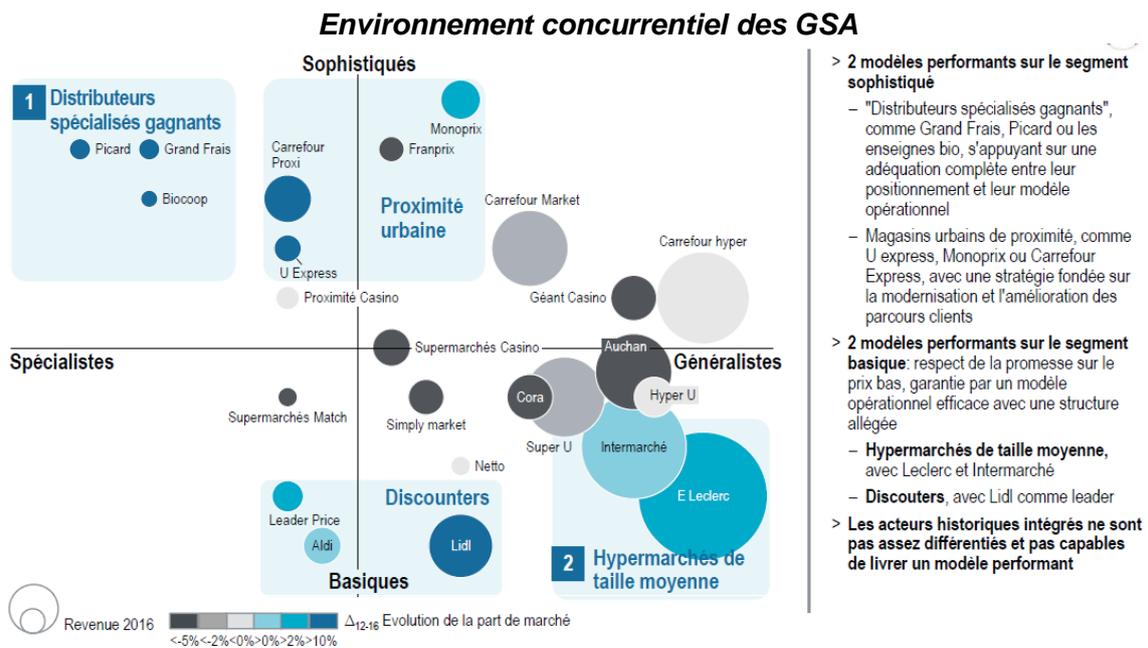
Cependant, le modèle actuel d'Auchan Retail et son organisation ne permettent plus entièrement de répondre aux nouvelles attentes du marché, qui touchent l'ensemble du secteur. Il se trouve à la fois concurrencé par les acteurs traditionnels et les spécialistes tout en accusant un important retard sur le e-commerce.

1.2.3.1. Auchan Retail se retrouve ainsi pris en étau face aux acteurs traditionnels et spécialistes

Les acteurs historiques de la grande distribution peinent, aujourd'hui, à rivaliser avec la concurrence des enseignes spécialisées et des « pure players » pour certaines catégories de produits notamment l'électroménager, les équipements high tech ou encore les loisirs culturels ou récréatifs. A titre d'illustration, sur la période 2016-2018 l'enseigne spécialisée Zara enregistrait une progression de son chiffre d'affaires de 17%.

Même si cette tendance est plus forte pour le non alimentaire, la concurrence des acteurs spécialisés s'étend également à l'alimentaire avec un renforcement des positions des spécialistes tels que Picard (+5% de chiffre d'affaires), la Vie Claire (+35% de chiffre d'affaires), Grand Frais (+26% de chiffre d'affaires) et ainsi que vu précédemment des acteurs spécialisés dans le bio.

Auchan Retail se trouve ainsi pris en étau entre ses concurrents traditionnels de la grande distribution et la montée en puissance des acteurs spécialisés qui viennent à la fois le concurrencer sur l'alimentaire et le non alimentaire.



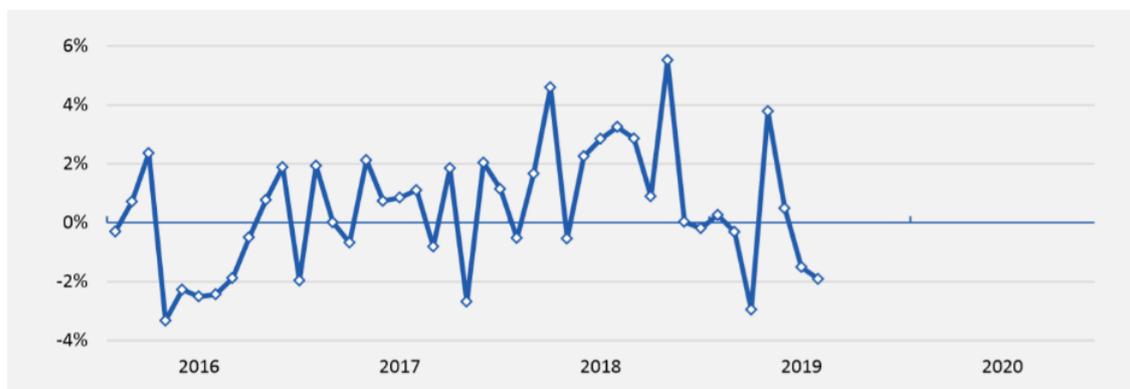
- > 2 modèles performants sur le segment sophistiqué
 - "Distributeurs spécialisés gagnants", comme Grand Frais, Picard ou les enseignes bio, s'appuyant sur une adéquation complète entre leur positionnement et leur modèle opérationnel
 - Magasins urbains de proximité, comme U express, Monoprix ou Carrefour Express, avec une stratégie fondée sur la modernisation et l'amélioration des parcours clients
- > 2 modèles performants sur le segment basique: respect de la promesse sur le prix bas, garantie par un modèle opérationnel efficace avec une structure allégée
 - Hypermarchés de taille moyenne, avec Leclerc et Intermarché
 - Discounters, avec Lidl comme leader
- > Les acteurs historiques intégrés ne sont pas assez différenciés et pas capables de livrer un modèle performant

Source : Euromonitor – Entretiens - Roland Berger

1.2.3.1.1. Une très forte dépendance à l'égard du format Hypermarché qui connaît un recul continu

En France, le revenu des Hypermarchés, toutes enseignes confondues, est en stagnation. Auchan Retail, qui a historiquement assuré sa croissance à travers le format des hypermarchés, doit désormais adapter ce format aux nouveaux modes de consommation.

Évolution du revenu des Hypermarchés 2016-2019 (Hyper = surface d'au moins 2 500m²)



Source : INSEE

En effet, les hypermarchés connaissant aujourd'hui la meilleure progression sont ceux dont la taille est la plus petite, en lien direct avec la volonté de proximité des consommateurs. Ainsi, les hypermarchés enregistrant les meilleures progressions de parts de marché sont ceux dont la surface moyenne est inférieure à 5 500m².

A l'inverse, les Hypermarchés d'Auchan Retail, dont la surface moyenne est plus importante (environ 11 300 m²), sont ceux dont les parts de marché connaissent la plus importante dégradation (-1 point).

L'ensemble de ces évolutions s'est traduit directement sur les revenus des hypermarchés Auchan Retail (hors taxes et Hors Essence) qui sont en baisse continue depuis 2016. Cette évolution est d'autant plus préjudiciable pour le Groupe que le chiffre d'affaires des Hypermarchés représente près de ¾ des revenus.

1.2.3.1.2. Une position du format Supermarché fragile

Le format Supermarché reste en légère croissance au cours de la période écoulée, même si un ralentissement, toutes enseignes confondues, est constaté au premier semestre 2019.

Dans une moindre mesure que les Hypermarchés, le format Supermarché est aussi largement concurrencé par le développement des magasins de proximité, des magasins spécialisés et du e-commerce.

Auchan, précurseur en matière d'hypermarché, rencontre des difficultés aujourd'hui à développer son positionnement sur les magasins de surface plus réduite que sont les Supermarchés.

Sur la période 2016-2019, le chiffre d'affaires des Supermarchés Auchan Retail baisserait de 73 millions d'euros.

1.2.3.2. Une progression des revenus liés au Drive qui ne compense pas le retard pris sur le e-commerce et l'expose à la croissance des pure players

Le développement dans le e-commerce alimentaire des acteurs historiques a reposé principalement sur le déploiement de leur parc de « drive » ces dernières années, contribuant ainsi au développement du multicanal. Entre 2012 et 2018, leur nombre a ainsi été multiplié par 4 pour atteindre 3 500 unités en 2018².

² Source : Panoram TradeDimensions (données au 01/09)

Cette tendance se traduit directement sur les résultats d'Auchan Retail dont le chiffre d'affaires lié au Drive progresserait de 4,8% entre 2016 et 2019.

A l'inverse, sur le marché du E-Commerce en pleine expansion sur lequel Auchan Retail est implanté via ses sites Auchandirect.fr et Auchan.fr, le Groupe fait face à une baisse de son chiffre d'affaires.

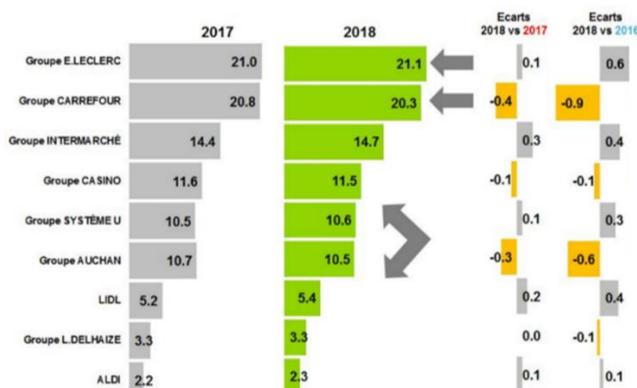
En effet, sur le e-commerce le chiffre d'affaires généré par le Groupe ne parvient pas à dépasser les 1,3%.

Conséquence directe des éléments précédents, le positionnement d'Auchan Retail sur l'e-commerce alimentaire connaît une importante dégradation (-3,1 points pour le site Auchan.fr et -1,4 point pour le site Chronodrive).

Actuellement, le retard auquel doit faire face Auchan Retail sur les segments traditionnels de la grande distribution ne peut en aucun cas être compensé par le e-commerce, Auchan Retail accusant désormais un retard significatif sur ce segment de la distribution.

En définitive, Auchan Retail se trouve aujourd'hui impacté négativement par l'ensemble de ces tendances et fait face à une dégradation de ses parts de marché. Le Groupe perd en effet une place dans le classement des acteurs historique au profit du Groupe Système U.

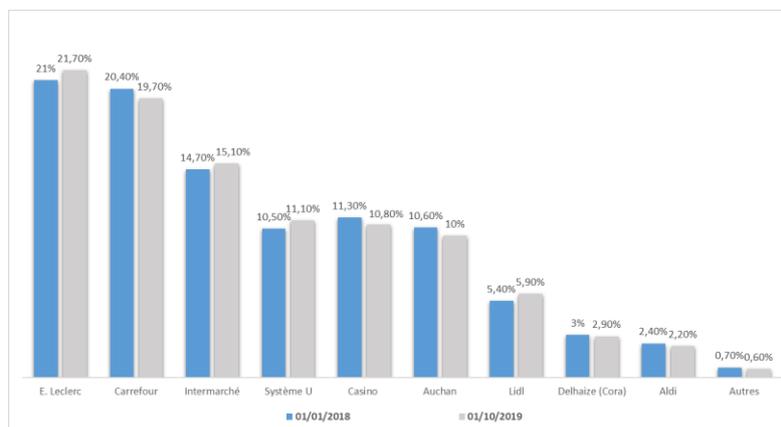
Parts de marché des principaux groupes de distribution alimentaire comparaison 2017-2018



Source : Référence – Kantar Worldpanel

Cette dégradation devrait se poursuivre, les résultats à octobre 2019, faisant état d'une nouvelle dégradation de 0,6 point des parts de marché du Groupe.

Parts de marché de la grande distribution Janvier 2018 - Octobre 2019



Source : Kantar

Auchan Retail se trouve ainsi dans une position très délicate, pris en étau entre ses concurrents historiques et la montée en puissance des acteurs spécialisés tout en étant dans l'incapacité de compenser la dégradation des résultats sur ses formats historiques par une croissance de ses revenus en ligne.

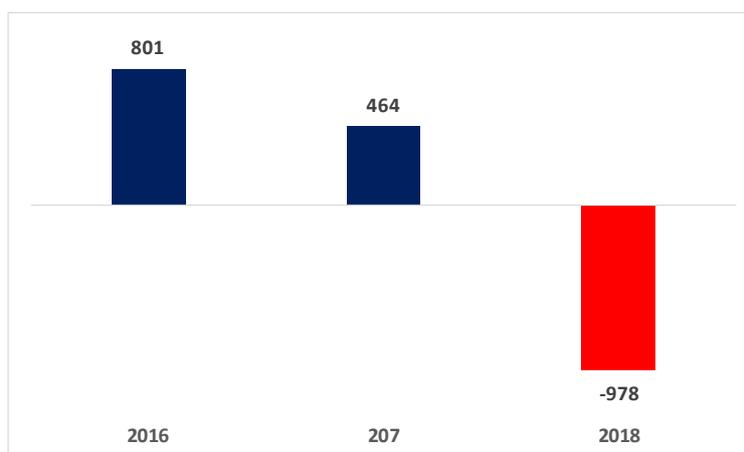
Le Groupe accuse une telle dégradation de ses résultats économiques qu'il est aujourd'hui nécessaire de mener une refonte en profondeur de son organisation et de sa manière d'adresser le marché.

2. AUCHAN RETAIL FAIT FACE À UNE TRÈS FORTE DÉGRADATION DE SA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE TANT SUR SON ACTIVITÉ MONDE QUE FRANCE, NÉCESSITANT DE SAUVEGARDER SA COMPÉTITIVITÉ POUR RÉPONDRE AUX NOUVELLES ATTENTES DES CONSOMMATEURS

2.1. Au niveau mondial, la performance d'Auchan Retail s'est dégradée au cours de la période écoulée, obligeant le Groupe à revoir ses implantations

Au niveau mondial, le résultat d'exploitation d'Auchan Retail connaît un recul très net sur la période 2016-2018, passant de 801 M€ à -978M€, soit une chute de 1,8 milliard d'euros.

Evolution du Résultat d'Exploitation (en M€) d'Auchan Retail sur la période 2016-2018



Source : Auchan Retail

Ce recul historique est provoqué par une dégradation de la performance d'exploitation dont les causes sont multiples. En effet, sur la période de référence :

- Les revenus d'Auchan Retail ont baissé de 3% ;
- Les charges de personnel, qui représentent 56% du total des charges en 2018, ont augmenté de 7% depuis 2016, pesant fortement sur le résultat d'exploitation courant ;
- En conséquence, ce dernier a donc enregistré une baisse de 80% entre 2016 et 2018, passant de 885 M€ à 177 M€.

Face à cette détérioration générale et à la dépréciation de la valorisation de ses actifs, Auchan Retail a déjà entamé plusieurs actions :

- La cession de ses activités en Italie annoncée en mai 2019 après huit années consécutives de pertes ;
- La cession de ses activités physiques et digitales au Vietnam où le modèle commercial n'était pas adapté et nécessitait des investissements trop importants ;
- La cession de 15 magasins au Pays Basque espagnol en 2019 ;
- La fermeture de 10 points de vente en Russie en 2018 et 29 en 2019 ;
- La fermeture d'un magasin en Ukraine.

Au-delà de ces premières actions nécessaires, Auchan Retail doit désormais accélérer et changer en profondeur son mode de fonctionnement et la gestion de ses ressources.

Cette transformation doit se réaliser, et en premier lieu en France, pays qui représente à lui seul 35% du chiffre d'affaires et qui a réalisé, pour la première fois de son histoire, une perte opérationnelle en 2018.

2.2. Malgré l'impact des premières mesures correctrices, la situation économique d'Auchan Retail en France reste préoccupante

2.2.1. Une décroissance continue des principaux indicateurs économiques

La performance économique des activités d'Auchan Retail en France est en constante dégradation depuis 2012. Sur la période 2016-2018 :

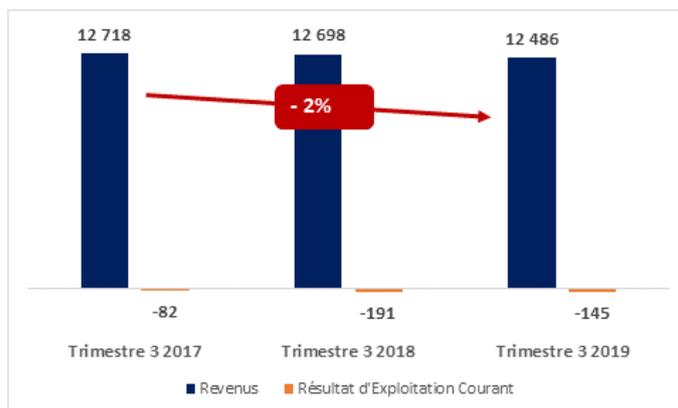
- Le produit des activités ordinaires a connu une diminution de 2% ;
- Le résultat d'exploitation courant s'est également dégradé, jusqu'à devenir négatif en 2018 (-199 M€) ;
- La marge commerciale a également décliné, mais de manière plus prononcée que le produit des activités ordinaires (-6%), notamment à cause de la multiplication de campagnes de promotion.

Auchan Retail fait donc face à la nécessité de restaurer ses résultats économiques sur le périmètre France afin de pouvoir concrétiser le projet d'entreprise Auchan 2022 et financer une politique prix compétitive.

2.2.2. Des perspectives en 2019 qui démontrent une amélioration mais qui restent préoccupantes

Les efforts engagés en 2018 et tout au long de l'année 2019, permettraient de réduire les pertes opérationnelles. Pour autant, le résultat resterait encore fortement négatif en 2019 (-145 M€).

Evolution des revenus et du résultat opérationnel courant d'Auchan Retail en France (en M€) sur les trois premiers trimestres des années 2017, 2018 et 2019



Source : Auchan Retail - Comité d'Audit

Les actions réalisées n'apparaissent pas comme suffisantes pour restaurer durablement les résultats économiques d'Auchan Retail en France.

Ainsi, au regard de ces résultats, il est impératif pour Auchan Retail en France de restaurer ses marges à travers les actions suivantes :

- Une évolution de l'offre vers la distribution de produits à plus forte valeur ajoutée au regard des attentes des consommateurs :
 - Consommer tout, à tout moment et via tout canal ;
 - Consommer moins, mieux et plus responsable.
- L'optimisation de la structure de coût pour redonner de la compétitivité à Auchan Retail en France, tant au niveau des fonctions supports du périmètre France que des fonctions supports des « services Corporate ».

3. UN PROJET D'ENTREPRISE À HORIZON 2022 DEVANT PERMETTRE DE RENOUER AVEC LA CROISSANCE DURABLE ET LA RESTAURATION DES RÉSULTATS ÉCONOMIQUES

3.1. Le projet d'entreprise pour retrouver une croissance durable

La situation d'Auchan Retail au sein de son environnement économique tel que décrit ci-dessus, conduit à établir quatre diagnostics :

- Auchan Retail est dans une situation économique préoccupante ;
- Son offre commerciale s'est banalisée ;
- Ses investissements passés n'ont pas eu les résultats escomptés ;
- Ses engagements sociétaux se sont dispersés.

Le diagnostic d'Auchan Retail mené depuis 1 an, a conduit à formaliser au niveau d'Auchan Retail deux piliers essentiels et indissociables : le premier vise à restaurer les résultats économiques (la démarche « Renaissance »), pour pouvoir déployer le deuxième axe qui est le projet d'entreprise « Auchan 2022 ».

Ainsi, « Auchan 2022 » a pour ambition de construire la distribution physique du 21^{ème} siècle pour Auchan Retail et notamment en France en apportant une réponse aux transitions digitales, alimentaires, écologiques et économiques :

- Le premier axe consiste à assurer le redressement de l'entreprise pour redonner les moyens nécessaires au projet d'entreprise. L'objectif fixé est d'atteindre un niveau de taux d'EBITDA de 6 % du chiffre d'affaires à horizon 2022 pour Auchan Retail.
- Le second axe est le Projet « Auchan 2022 ». Il s'inscrit totalement dans la Vision 2025 et en est la première étape de mise en œuvre. Centré sur l'habitant dans sa zone de vie et utilisant la puissance des données, il s'appuie sur 2 piliers et 2 leviers.
 - Premier pilier : Auchan Retail veut tirer parti de ses atouts (esprit entrepreneurial, ancrage local, proximité client) pour devenir un acteur du bon, du sain et du local par la conception et la sélection d'une offre unique, juste et responsable.
 - Second pilier : Auchan Retail veut devenir créateur de liens et d'expériences pour améliorer la qualité de vie des habitants et de la collectivité.
 - Premier levier : les collaborateurs d'Auchan Retail qui mettent la passion de leur métier au service de l'amélioration, de l'efficacité et de la réussite de la stratégie.
 - Second levier : une démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale incarnée par l'entreprise et les collaborateurs autour de la bonne alimentation, de la lutte contre le gaspillage alimentaire et l'utilisation des plastiques, et de la maîtrise de son empreinte carbone.



Ce projet est commun à tous les pays d'Auchan Retail, dans lesquels il se décline afin de prendre en compte les spécificités de chacun des pays d'Auchan Retail.

3.2. Restaurer les résultats économiques

« Auchan 2022 » est un projet qui doit réorienter l'entreprise vers la croissance durable.

Pour autant, il est impératif de restaurer dès 2020 les résultats économiques d'Auchan Retail, et en particulier en France pour disposer des leviers économiques permettant de dégager des marges de manœuvre pour financer le projet « Auchan 2022 » et assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce nouveau modèle suppose de mettre en place une organisation simplifiée, plus efficiente, centrée sur le client et cohérente avec le fonctionnement induit par les nouvelles attentes des consommateurs.

Le projet envisagé, doit permettre de déployer une organisation adaptée aux nouveaux enjeux et métiers, et qui concourra à la réussite du projet d'entreprise, réponse aux transitions digitales, alimentaires, écologiques et économiques que connaît la distribution.

4. BÉNÉFICES ATTENDUS DU PROJET

Au-delà de la rationalisation de la structure de coûts, nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité d'Auchan Retail sur le secteur d'activité de la Grande Distribution (« retail »), le projet vise à accompagner la mise en œuvre de la stratégie d'Auchan Retail autour de ses deux priorités :

- Restaurer les résultats économiques dès 2020 et assurer la pérennité de l'entreprise ;
- Déployer « Auchan 2022 ».

Dans un environnement de marché extrêmement concurrentiel et en profondes mutations, la mise en œuvre du projet de réorganisation permettra notamment à Auchan Retail de poursuivre la simplification de son organisation afin d'accélérer les processus d'analyse, de décision et de mise en œuvre, décloisonner les logiques de silos et mutualiser les compétences. Les synergies opérationnelles ainsi réalisées pourront ainsi permettre l'échange des bonnes pratiques et le partage des innovations au sein d'organisations au service des activités d'exploitation en réponse aux évolutions des attentes des clients. Ainsi le projet doit permettre de répondre aux enjeux de compétitivité des activités de support aux opérations avec comme priorité :

- L'agilité ;
- La collaboration entre les équipes ;

- La discipline dans le déploiement des engagements et décisions prises.

De même, la redéfinition des méthodes de travail, favorisée par une plus grande transversalité des activités et la modernisation des outils déployés, permettra de gagner en efficacité et d'améliorer la productivité.

Au final, l'ensemble de ces actions a pour objectif de permettre à Auchan Retail d'être en mesure de répondre avec succès aux nouveaux enjeux et attentes exprimées par les consommateurs, les habitants et les citoyens, notamment français, en matière de transition digitale, transition alimentaire, transition écologique et transition économique.

Les raisons économique du projet de réorganisation sont reprises ci-après à titre informatif sans que cela ne vaille adhésion des organisations syndicales.

II. STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES PENDANT LES DIFFERENTES PHASES DU PLAN

Les sociétés mettront 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 deux étapes :

- Un Espace Information Conseil (EIC) a été mis en place à compter du 17 février après recueil de l'avis favorable des CSE concernés lors de leur réunion du 28 janvier, soit parallèlement à la procédure d'information-consultation des Instances Représentatives du Personnel. Dans ce cadre, ses missions principales sont :
 - de répondre à toutes les interrogations et les préoccupations des salariés et les renseigner notamment sur les mesures contenues dans le présent accord ;
 - de participer à la mise en œuvre du dispositif de mobilité interne et externe ;
 - d'informer et de conseiller sur les projets professionnels, les projets de reconversion professionnelle et les projets de création ou de reprise d'entreprise ;
 - d'identifier les personnes en grande difficulté.
- Un Espace Mobilité Emploi 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 pour les dernières ruptures d'un commun accord pour motif économique des contrats de travail. Le dispositif est détaillé ci-après.

L'Espace Information Conseil et l'Espace Mobilité Emploi seront animés par une équipe de consultants, spécialisés dans l'accompagnement des évolutions professionnelles, en coordination avec la Direction.

Le dispositif de volontariat de substitution sera mis en place à compter du 1^{er} septembre et le 15 juillet 2020 au plus tôt lorsqu'une catégorie professionnelle aura atteint moins de 50% de la cible. Dans ce cadre, l'Espace Information Conseil sera ouvert à tous les salariés à partir du 1^{er} juin.

1. ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN PAR L'ESPACE INFORMATION CONSEIL

1.1. Présentation de la phase « Espace Information Conseil »

L'Espace Information Conseil est organisé 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 peut rencontrer les conseillers en charge de l'EIC sur son temps de travail, moyennant la prévenance préalable de son manager.

S'il choisit 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 concernée. Le temps passé en rendez-vous dans les locaux du prestataire sera également considéré comme du temps de travail effectif.

Les Espaces Information Conseil seront basés dans les locaux des sociétés et/ou des locaux du prestataire situés à proximité, l'objectif étant d'en faciliter l'accès aux salariés tout en préservant la confidentialité.

1.2. Missions de l'« Espace Information Conseil »

Pendant la phase 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 mobilité au sein du périmètre Auchan Retail. Les postes à pourvoir dans ce périmètre sont également portés à la connaissance des salariés en étant diffusés via le site intranet de la Bourse à l'emploi EOLIA ;
- 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 REDEPLOIEMENT : L'ESPACE MOBILITE EMPLOI

2.1. Présentation de la phase « Espace Mobilité Emploi »

L'Espace Mobilité Emploi (EME) sera ouvert aux salariés s'étant portés volontaires à un départ externe dont la candidature aura été acceptée par la Comité d'Etude et de Validation.

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. Cette charte figure en Annexe 3.

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 débutera à l'issue du délai de procédure de consultation des IRP et de validation de la DIRECCTE jusqu'à la fin du congé de reclassement de chaque salarié.

2.2. Missions et méthodologie de « l'Espace Mobilité Emploi »

L'Espace Mobilité Emploi aura pour missions d'accompagner les projets professionnels des salariés 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 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, une qualification ou certification diplômante.
- Pour les salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise, un conseiller spécialisé aura pour missions :
 - 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.

III. PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

1. PRINCIPES DIRECTEURS DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

Le plan de départs volontaires fondé uniquement sur le volontariat repose sur les principes suivants :

- le collaborateur concerné s'inscrit, s'il le souhaite, dans la démarche du plan de départs volontaires ;
- le Comité d'Etude et de Validation s'engage à examiner toutes les candidatures formulées dans la limite des conditions d'éligibilité du présent accord ;

Si le nombre de salariés volontaires au départ était inférieur au nombre projeté, aucun licenciement contraint pour motif économique ne sera notifié dans le cadre du présent projet de réorganisation des activités en France des sociétés sus nommées et ses conséquences sur les effectifs.

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.

En aucun cas ce dispositif ne s'adresse à des salariés qui souhaiteraient bénéficier des assurances chômage, sans projet professionnel précis.

Le suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le présent plan, fera l'objet d'une consultation détaillée des CSE, au terme du présent plan de départs volontaires, sur la base d'un bilan établi par la Direction à partir des documents et rapports de la Commission de suivi ainsi que des délibérations de cette dernière.

Les avis du Comité seront transmis à la DIRECCTE.

A l'issue de la période de volontariat, un bilan sera réalisé à destination des Comités Economiques et Sociaux des Sociétés.

2. MODALITES DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

2.1. Durée de la période de volontariat

Sous réserve de la validation du présent accord par la DIRECCTE, la période de déclaration de candidature au volontariat pour un départ sera ouverte à compter de la date de validation de la DIRECCTE, et au plus tard jusqu'au 30 novembre 2020.

Le dispositif de volontariat de substitution (c'est-à-dire le volontariat des salariés qui n'appartiennent pas à une catégorie professionnelle éligible mais dont le départ permettrait d'offrir une solution d'emploi effective et acceptée par un salarié impacté) sera mis en place à compter du 1^{er} septembre. Toutefois, les catégories professionnelles n'atteignant pas plus de 50% de départs envisagés au 15 juillet, verront le volontariat de substitution s'ouvrir par anticipation à compter de cette date.

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.

2.2. Conditions d'éligibilité

a. Conditions liées à la situation contractuelle

Seront éligibles aux départs volontaires les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être salarié des sociétés concernées par le présent accord, en contrat à durée indéterminée, période d'essai révolue, à la date d'ouverture du plan de départs volontaires ;
- ne pas être en situation d'expatriation à l'exception des collaborateurs dont le terme de la situation d'expatriation est initialement prévu avant le terme de la période de déclaration de candidature au volontariat ;
- occuper un poste appartenant à une catégorie professionnelle éligible aux départs volontaires ;
- ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement ou ne pas être en cours de préavis à la date de signature du présent accord. La procédure de licenciement est considérée comme en cours à compter de la date d'envoi de la convocation à entretien préalable ;
- ne pas être en cours d'un processus de rupture conventionnelle du contrat de travail à la date de signature du présent accord. 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 à la date de signature du présent accord. La date à retenir est la date d'envoi de la lettre notifiant la démission ou le départ à la retraite ;

Les salariés n'appartenant pas à une catégorie professionnelle éligible aux départs volontaires 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 besoin après une formation d'adaptation ;

- qu'un salarié appartenant à une catégorie professionnelle impactée dans la même entité accepte d'occuper le poste du volontaire 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 deux salariés de cette permutation seront alors bénéficiaires des mesures du PDV pour accompagner leur mobilité respective à l'exception de l'indemnité de mobilité interne.

Une période de substitution sera donc ouverte à compter du 1^{er} septembre 2020. Toutefois, les catégories professionnelles n'atteignant pas plus de 50% de départs envisagés, au 15 juillet, verront la substitution s'ouvrir par anticipation.

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

- 414 au sein d'ARS/ARA : 411 au sein d'ARS et 3 au sein d'ARA ;
- 96 au sein d'OIA
- 71 au sein d'ARI/AIT / 71 au sein d'ARI et 0 au sein d'AIT

b. Conditions liées au projet professionnel

Pour pouvoir bénéficier du plan de départs volontaires, le salarié doit justifier d'un projet professionnel réaliste et réalisable, validé par l'Espace Information Conseil.

Ce projet doit se concrétiser :

- Soit par un projet professionnel finalisé :
 - Un emploi salarié :
 - Un emploi à durée indéterminée au sein d'une autre entreprise justifié par un contrat de travail ou une promesse d'embauche dont la mise en œuvre peut nécessiter un accompagnement dans le cadre du congé de reclassement ;
 - Un emploi à durée déterminée ou une mission de travail temporaire d'au moins six mois au sein d'une autre entreprise justifié par un contrat de travail ou une promesse d'embauche dont la mise en œuvre peut nécessiter un accompagnement dans le cadre du congé de reclassement ;
- Soit par un projet professionnel identifié :
 - Une création ou une reprise d'entreprise, le statut d'auto-entrepreneur étant considéré, au sens du présent accord, comme une création d'entreprise dont la mise en œuvre peut nécessiter un accompagnement dans le cadre du congé de reclassement ;
 - Un projet de formation qualifiante permettant une reconversion aboutissant sur un projet d'emploi dont la mise en œuvre nécessite un accompagnement dans le cadre du congé de reclassement.

2.3. Procédure de départ volontaire

a. Périodes d'éligibilité

L'étude des candidatures au départ volontaire se fera en plusieurs phases de manière à traiter en priorité les salariés dont le poste est supprimé, ensuite les salariés dont la catégorie professionnelle est éligible au présent accord et enfin les candidats dans le cadre du volontariat de substitution.

La 1^{ère} phase ne concernera que les salariés dont le poste est supprimé, du 1^{er} juin au 15 juin 2020.

La seconde phase s'ouvrira à l'ensemble des catégories professionnelles éligibles du 16 juin au 31 août 2020.

Enfin, une troisième phase permettra de mettre en place le principe de volontariat de substitution défini à l'article 2.2 « Conditions d'éligibilité », du 1^{er} septembre au 30 novembre 2020.

Il est à noter que la période de volontariat de substitution pourra être anticipée au 15 juillet dans les catégories professionnelles dont le nombre de départs aura atteint moins de 50% de la cible.

Les différentes phases ci-dessus ne sont pas exclusives les unes par rapport aux autres.

b. Critères de départage des candidatures au départ volontaire

Pour chacune des périodes de candidatures, en cas d'excès de candidatures au regard du nombre de suppressions de postes envisagées au sein d'une catégorie professionnelle, est prioritaire :

- Dans un premier temps, le salarié ayant bénéficié d'un départ anticipé (exclusivement au sein d'ARI/AIT) ;
- Dans un second temps, le salarié dont le poste est supprimé.

Le poste supprimé est défini comme suit :

Au sein d'une entité juridique, d'une catégorie professionnelle et de la zone Insee, les postes visés par une suppression sont ceux qui ont la même définition selon les caractéristiques suivantes :

- même Intitulé de poste
 - même Direction/Pôle
 - même Sous- Direction
 - même Service
- Enfin, la date de réception de la candidature à l'heure près (dossier conforme signé par le salarié et Alixio Mobilité et comportant les pièces justificatives demandées) est le critère prépondérant, le salarié ayant déposé en premier sa candidature étant prioritaire. Tout dossier non conforme (défaut de signature ou justificatif manquant) ne sera pas pris en considération.

En cas de date de réception similaire de la candidature (à l'heure près), sera prioritaire la candidature du salarié ayant la plus grande ancienneté (au jour près) au sein des Sociétés.

c. Candidature

Tout salarié concerné qui souhaite s'orienter vers un départ volontaire destiné à réaliser son projet professionnel doit déposer un dossier de candidature sur la plateforme numérique de l'Espace Information Conseil qui étudie de façon objective la faisabilité, la réalité et le sérieux du projet afin d'émettre un avis.

Le dossier de candidature doit ainsi s'accompagner 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 ou une mission de travail temporaire d'au moins six mois au sein d'une autre entreprise ;
- Une promesse d'embauche signée par le futur employeur portant sur un emploi à durée indéterminée, un emploi à durée déterminée ou une mission de travail temporaire d'au moins six mois au sein d'une autre entreprise ;
- Un justificatif de la création ou de la reprise d'entreprise ou un plan construit de projet de création d'entreprise (plan financier, étude de marché, étude de faisabilité) ;
- Une présentation d'un projet de formation et de reconversion (certifiante, qualifiante, diplômante ou supérieure à 300 heures) avec un devis associé de la formation qualifiante dont le salarié souhaiterait pouvoir bénéficier.

Chaque semaine, le Comité d'Etude et de Validation composé de membres de la Direction des Ressources Humaines, de la task force et du cabinet Alixio mobilité, examine les candidatures reçues préalablement validées par l'Espace Information Conseil et informe le salarié au plus tard dans un délai de 15 jours.

Le Comité d'Etude et de Validation sera complété de 2 observateurs désignés, par les organisations syndicales représentatives, parmi les représentants du personnel.

Tout refus d'une demande de départ volontaire fait l'objet d'une décision motivée, ce refus ne pouvant être justifié que par le fait :

- Que le nombre de demandes de départs volontaires excède le nombre de suppressions de postes envisagées dans le périmètre concerné au sein de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié ;
- Que la candidature du salarié ne remplisse pas les conditions d'éligibilité pour bénéficier d'un départ volontaire ;
- Que son projet ne soit pas considéré comme réaliste et réalisable après avis de l'Espace Information Conseil.

Le Comité d'Etude et de Validation validera la date de départ sur la base du souhait du salarié.

d. Modalités de mise en œuvre des mesures de départ volontaire

En cas d'acceptation d'un départ volontaire, le salarié se voit notifier la décision d'acceptation ainsi que la date envisagée de son départ effectif.

Le départ volontaire prend la forme d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

La convention de rupture est remise en main propre contre décharge ou, à défaut, envoyée en recommandé avec accusé de réception au salarié qui dispose de huit jours calendaires à compter de la réception ou de la date de première présentation du courrier envoyé par recommandé 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 ;
- Le salarié est éligible aux mesures sociales d'accompagnement prévues dans le présent accord.

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

A l'issue d'un délai de 8 jours calendaires, 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.

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 au salarié après réception de la décision administrative autorisant le départ du salarié. Le délai de 8 jours calendaires est applicable aux mêmes conditions que pour les salariés non protégés.

3. CALENDRIER DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

Action	Formalisation	Date
Période de volontariat	Un formulaire de candidature au départ volontaire disponible sur la plateforme web du PDV, auprès des consultants, doit être déposé sur la plateforme web du PDV ou auprès des consultants. Ce dépôt actera la date et heure de candidature (sous réserve que le dossier soit complet).	Délai minimum de quatre mois : A compter de la date de validation de la DIRECCTE jusqu'au 30 novembre 2020 au plus tard
Traitement des candidatures	Espace Information Conseil et Comité d'Etude et de Validation	Toutes les semaines entre le 28 janvier 2020 et le 7 décembre 2020
Signature des ruptures d'un commun accord et départs effectifs	Convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique	Selon calendrier de déploiement ci-dessous
Périodes de congé de reclassement	6 mois en cas de projet professionnel finalisé (avec possibilité de report dans la limite de 6 mois) 12 mois en cas de projet professionnel identifié (plus 6 mois possibles pour les salariés de plus de 50 ans et/ou reconnus travailleurs handicapés) (Sous réserve des 3 mois supplémentaires accordés pour poursuivre une action de formation au-delà du congé de reclassement initial)	Entre la date d'expiration du délai de 8 jours calendaires dont dispose le salarié pour opter pour le congé de reclassement et la fin du congé de reclassement (estimée, au plus tard, 31 mai 2022)
Déploiement des mesures du PDV		A compter de la validation du présent accord par la Direccte et pendant la durée d'application des mesures d'accompagnement prévues

IV. MESURES DESTINEES A FAVORISER LA MOBILITE INTERNE

1. OBJECTIFS

Dans le cadre du présent plan de départs volontaires, la Direction fera ses meilleurs efforts pour procéder à des mobilités internes en contrat à durée indéterminée aux salariés des catégories professionnelles concernées.

Le processus de mobilité interne a pour objet :

- dans un premier temps, d'identifier les possibilités de mobilité interne au sein des sociétés concernées par le présent accord;
- dans un second temps, de permettre aux salariés des catégories professionnelles concernées, de se porter candidats aux offres de mobilité interne.

Il est précisé que ne seront pas ouverts à la mobilité interne dans le cadre du présent plan de départs volontaires les postes disponibles en contrat à durée déterminée.

2. LA PROCEDURE DE MOBILITE INTERNE

2.1. Candidature sur les postes ouverts à la mobilité interne

Les salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le présent accord auront la possibilité de se porter candidats sur les postes ouverts à la mobilité interne :

- dès la publication de la Bourse à l'Emploi pendant la procédure d'information et de consultation, sous réserve de l'accord des représentants du personnel ;
- jusqu'à l'expiration de la période de volontariat

Les candidatures devront être adressées par les salariés des catégories professionnelles concernées directement sur le site de la Bourse à l'Emploi qui sera mise à jour régulièrement et la dernière date de mise à jour précisée.

2.2. Etude des candidatures, choix des candidats

La Direction étudiera au cas par cas l'adéquation entre le salarié candidat et le poste, notamment dans le cadre d'un entretien qui se déroulera pendant le temps de travail avec la hiérarchie d'accueil et / ou le RH compétent.

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

Il est rappelé que le nombre de candidatures acceptées à la mobilité volontaire interne ne pourra excéder le nombre de postes supprimés au sein de chaque catégorie professionnelle concernée.

En cas de candidatures multiples sur un même poste de mobilité interne, la candidature retenue sera :

- celle du salarié dont le poste est supprimé et ayant la plus grande aptitude professionnelle à pourvoir le poste, celle-ci étant appréciée par les Ressources Humaines et le Manager d'accueil ;
- dans l'hypothèse où plusieurs candidatures présenteraient la même aptitude à pourvoir le poste, celle du salarié ayant déposé sa candidature en premier, à l'heure près.

2.3. Formalisation de la mobilité interne

L'acceptation d'une mobilité volontaire interne au sein de l'une des sociétés concernées donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé entérinant la mutation ou, le cas échéant, à une convention tripartite de transfert.

En cas d'acceptation d'une solution de mobilité volontaire interne dans une autre Société incluse au sein du périmètre Auchan Holding, une convention tripartite sera conclue.

En cas de refus de la proposition d'avenant ou de la convention tripartite de transfert dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la réception de ladite proposition ou en cas d'absence de réponse dans ce délai, les salariés concernés bénéficieront des autres dispositions du présent accord, sous réserve de présenter un projet externe ou interne valable pendant la période de volontariat.

3. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE

Il est entendu que ces aides font partie du dispositif global de mobilité d'Auchan Retail et ont pour vocation de réparer le préjudice subi par le projet de réorganisation.

Ces aides sont enrichies pour plus de personnalisation et d'adaptation aux situations multiples rencontrées et à la particularité du présent projet de réorganisation.

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.

3.1. Mesures destinées à favoriser la mobilité interne

a. Indemnité de mobilité interne

Une indemnité de mobilité interne de 2500 € bruts sera versée, au salarié dont le poste est supprimé et qui change de catégorie professionnelle au sein d'un même établissement ou en cas de mobilité vers un autre établissement ou vers une société d'Auchan Holding.

b. Classification et rémunération

En cas de mobilité sur un poste à temps plein dont la rémunération annuelle brute est inférieure à la rémunération annuelle brute du précédent emploi, le salarié concerné bénéficiera d'une garantie de rémunération.

Il faut entendre par rémunération annuelle brute, l'ensemble des sommes perçues à titre de salaire, primes incluses, à l'exception des remboursements de frais professionnels.

Concernant les retours d'expatriation, il s'agira du salaire de base référence France.

c. 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 DRH et celui-ci devra se tenir dans les 6 mois suivant la prise de fonction.

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

De plus, le salarié dont le poste est supprimé et qui changerait de catégorie professionnelle par la mobilité interne pourra bénéficier d'une formation plus longue et adaptée. La commission de suivi sera également informée des formations externes suivies par les salariés ayant optés pour la mobilité interne.

Les dispositifs d'accompagnement et de formation seront mis en œuvre dans le cadre d'un dispositif identique à ce qui se pratique en GPEC.

3.2. Mesures destinées à favoriser la mobilité géographique interne entre 10 et 50 kilomètres aller ou de moins d'une heure aller

Le salarié concerné bénéficie des mesures d'accompagnement suivantes :

- indemnités kilométriques compensant l'intégralité des kilomètres supplémentaires pour effectuer le trajet domicile - lieu travail par rapport à l'ancien site, pendant un an, ce dans la limite d'un montant de 8 000 € 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 ;
- aide au financement d'un permis de conduire plafonnée à 800 € bruts par salarié, sous réserve de fournir les justificatifs attestant de la formation et de l'inscription à l'examen d'un permis de conduire ;
- prise en charge de l'éventuelle augmentation du coût du titre de transport pendant 18 mois, dans la limite de 2 mois de salaire brut ;
- versement d'une indemnité destinée à compenser le différentiel de Prime de Progrès entre l'entité juridique / lieu de travail de départ et l'entité juridique / lieu de travail 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.

3.3. Mesures destinées à favoriser la mobilité géographique interne de plus de 50 kilomètres aller ou de plus d'une heure aller en France Métropolitaine

Le salarié concerné bénéficie des mesures d'accompagnement suivantes :

- prise en charge d'un aller-retour pour le collaborateur et une nuit d'hôtel ainsi que les repas durant le séjour sur présentation des justificatifs et selon les règles de prises en charge pratiquées dans l'entreprise ;
- prise en charge de la recherche de logement à la location pour les personnes éligibles au mobilipass ;

- prise en charge des frais de déménagement sous réserve de faire appel aux sociétés référencées – DEMECO et les Gentlemen du déménagement – sur présentation de deux devis. Le choix du prestataire retenu sera opéré par la Direction ;
- maintien de la rémunération variable pour l'année au cours de laquelle aura eu lieu la mobilité.
- accompagnement financier du conjoint titulaire d'un contrat de travail de droit privé ou de droit public, amené à quitter son poste suite à la mobilité de son conjoint, par le versement d'une indemnité compensant le différentiel entre le montant de l'allocation chômage perçu et son ancien salaire (sur présentation d'un justificatif), ce pendant 6 mois à 100%, puis 6 mois à 50% ;

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.

- aide spéciale pour enfant handicapé qui prévoit que toute dépense supplémentaire entraînée par le changement d'organisation sera supportée à 100% par la Société concernée pendant une durée de 2 ans. Tout sera mis en œuvre pour aider le salarié à trouver une solution rapide et pérenne.
- Dispositif d'accès au temps partiel

V. MESURES DESTINEES A FAVORISER LA MOBILITE EXTERNE

1. MISE EN PLACE D'UNE CELLULE DE REDEPLOIEMENT : L'ESPACE MOBILITE EMPLOI

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

- le salarié a une solution professionnelle identifiée telle que décrite ci-après ;
- 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 (après information de la Commission de suivi).

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 salarié en CDI, en CDD ou mission de travail temporaire pour autant qu'il débouche sur un emploi en CDI, en CDD d'au moins 6 mois ou mission de travail temporaire d'au moins six mois ;
- 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, qualifiante, certifiante ou supérieure à 300 heures 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 le déploiement de son projet professionnel 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 son projet professionnel.

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

1.2. 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 de suivi.

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

1.3. Gestion des salariés en suivi spécifique

Pour les salariés présentant des difficultés particulières au regard de leur situation personnelle, 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. LE CONGE 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 des démarches de projet professionnel et d'actions de formation destinées à 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 le redéploiement du salarié.

2.2. Durée

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

- six mois pour les salariés concernés qui ont un projet professionnel finalisé avec possibilité de report de la durée restante, dans la limite de 6 mois, pendant les périodes d'activités définies ci-après ;
- douze mois pour les salariés concernés qui ont un projet professionnel identifié afin de permettre la finalisation et l'accompagnement de celui-ci. Cette durée pouvant être prolongée de 6 mois à la demande du salarié de plus de 50 ans et/ou reconnus travailleurs handicapés, en cas de difficulté et après validation du Comité d'Etude et de Validation.

Pour les salariés qui se porteront volontaires dans le cadre d'une formation de reconversion professionnelle et dont la date de fin de la formation excédera celle du congé de reclassement, la durée de leur congé de reclassement pourra être prolongée dans la limite de 3 mois supplémentaires sous réserve :

- qu'il n'existe pas de formation similaire débutant à une date plus proche
- et de la validation du Comité d'Etude et de Validation et de la Commission de suivi.

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 des procédures de consultation des représentants du personnel, 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.

2.4. Proposition du congé de reclassement

Dans la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail, la Direction propose au salarié concerné le bénéfice du congé de reclassement.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la date de remise de la convention de rupture d'un commun accord 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 bénéfice du congé de reclassement, celui-ci débute à l'expiration du délai de réponse de 8 jours calendaires.

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 redéploiement du salarié ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

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

Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à approfondir son projet professionnel de redéploiement 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.

Au vu du document remis par l'EME à la Direction et au salarié, la Direction 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 la société préalablement à la réalisation des actions prévues dans le cadre du congé de reclassement.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la date de sa présentation 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. Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixe le terme de la suspension du préavis.

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.

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).

Il est prévu d'étendre cette possibilité aux salariés ayant accepté un contrat de travail à durée indéterminée ou 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 la durée de la période d'essai. Ces salariés pourraient alors poursuivre leur congé de reclassement dans l'hypothèse où la période d'essai ne serait pas concluante.

Au terme de ces périodes de travail, le congé de reclassement reprend jusqu'à son terme initialement déterminé sans possibilité de prolongation pour un projet identifié, exception faite dans le cadre d'un projet finalisé où un report est possible dans la limite de 6 mois.

La Direction 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.

La Direction précise dans ce courrier que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans un délai de 8 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.

2.7. 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 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 assujettie à l'impôt sur le revenu ainsi qu'à la CSG et à la CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

2.8. 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.

Sous réserve de la conclusion d'un accord collectif spécifique et de l'agrément des organismes concernés, l'allocation de reclassement est soumise à l'ensemble des cotisations de retraite complémentaire AGIRC/ARRCO.

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.

2.9. 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, présentation aux entretiens auxquels il a été convoqué) et ne donne pas suite à la mise en demeure que lui a adressée l'employeur ;
- le salarié retrouve un emploi en CDI ou en CDD d'au moins six mois ou une mission de travail temporaire d'au moins 6 mois et la période d'essai chez le nouvel employeur est validée pendant le congé de reclassement. Dans cette hypothèse, le salarié en informe la Direction 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.
- Le salarié pourra reprendre son congé de reclassement en cas d'échec de la période d'essai et dans la limite initiale du congé restant à courir exception faite dans le cadre du projet finalisé où un report est possible dans la limite de 6 mois. A l'issue de la période d'essai chez le nouvel employeur, le congé de reclassement est automatiquement rompu.

Le cas échéant, les salariés âgés de 50 ans et plus et/ou reconnus travailleurs handicapés au moment de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail, peuvent bénéficier des services de l'EME dans l'accompagnement du projet professionnel identifié pendant une période maximale de trois mois suivant le terme du congé de reclassement.

2.10 Versement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail et priorité de réembauche

Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail seront versées au terme du congé de reclassement, quelle que soit la cause de ce terme.

La période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Elle n'est donc pas 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.

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 durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat de travail. Ils doivent manifester par courrier, à la Direction des Ressources Humaines, leur volonté d'user de cette priorité dans un délai de 12 mois. Cette priorité de réembauche ne s'applique pas aux salariés partis dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite ou en préretraite.

3. AIDES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1. 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 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, aux exigences des solutions de redéploiement 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 redéploiement clairement identifiée, auraient besoin d'une telle formation, la Direction prendra en charge les frais de formation, de déplacement et éventuellement d'hébergement en France Métropolitaine après validation par le Comité d'Etude et de Validation, 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 au Comité d'étude et de validation une note écrite décrivant la formation envisagée.

L'engagement des dépenses de formation sera effectué, sur présentation de facture, après accord du Comité d'Etude et de Validation sur le devis préalable dans la limite d'une enveloppe maximale de 8 000 € HT (huit mille euros hors taxes) par salarié dont la formation a été acceptée par le Comité d'Etude et de Validation.

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficiaire de cette enveloppe ne l'utilise pas en totalité, le solde serait reporté au bénéfice des autres salariés.

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.

3.2. Utilisation du droit individuel à la formation (DIF) et du compte personnel de formation (CPF)

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

a. Droit individuel à la formation

Les droits à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation à compter du 1^{er} janvier 2015.

Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Leur utilisation est mentionnée dans le Compte Personnel de Formation.

Elles ne sont prises en compte ni pour le calcul du plafond, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le compte mentionné à l'article L.6323-11 du code du travail.

b. Compte personnel de formation

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.

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.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le Compte Personnel de Formation sera 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.

3.3. Abondement du financement de la formation

Le financement de la formation pourra être abondé si l'utilisation de l'enveloppe de 8000€ HT, de la mutualisation et du Compte Personnel de Formation n'est pas suffisante.

Ainsi, le coût d'une formation pourra être soldé par l'abondement dans la limite de 15 000 € HT.

4. AIDES A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE

4.1. Assistance et conseil

Tout salarié concerné par le présent accord 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.

4.2. Aide financière

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

- soit créer ou reprendre une entreprise ou auto-entreprise en France, 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, 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 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 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 2 500 € HT (deux mille cinq cent euros HT) 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 bruts) pourra être versée afin d'accompagner la création ou la reprise effective de l'entreprise. Cette aide sera versée au moment de la création effective de l'entreprise sur présentation de justificatifs.

Une aide financière complémentaire de 5000€ HT (cinq mille euros HT) pourra être allouée au salarié créateur d'entreprise pour suivre une formation en lien avec sa future activité. Cette formation devra être validée par Alixio qui vérifiera la cohérence de celle-ci avec le projet de création d'entreprise.

Cette aide sera majorée de 5 000 € bruts (cinq mille euros bruts) si le salarié est âgé de 50 ans ou plus et/ou reconnu travailleur handicapé à la date de la signature de la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique de son contrat de travail.

Si cette création permet l'embauche d'un salarié touché par le présent accord, cette aide sera doublée, sur présentation d'un justificatif d'embauche (DUE ou bulletin de salaire).

5. AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Afin de favoriser le redéploiement externe nécessitant une mobilité géographique, la Direction mettra en œuvre les mesures suivantes.

Toutes les mesures qui suivent ne pourront s'appliquer que dans le cas où la mobilité géographique sera de :

- plus de 50 kilomètres aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail,
- ou de plus d'une heure aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail,
- et dans tous les cas, en France Métropolitaine.

5.1. Aides financières à la mobilité géographique externe

La Direction prendra à sa charge :

- participation forfaitaire de 2 000 € sur frais d'agence/notaire ;
- prise en charge du déménagement sur présentation de 3 devis ;
- prise en charge d'un double loyer durant la période de transition où l'ancien logement reste à la charge du salarié, ce dans la limite de 1 000 € par mois pendant 6 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 €.

5.2. Accompagnement à la mobilité du conjoint

Si la mobilité du salarié oblige son conjoint (e) à quitter son emploi, la Direction participera à sa recherche d'emploi selon les modalités suivantes :

- accompagnement financier du conjoint titulaire d'un contrat de droit privé ou de droit public, 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 6 mois à 100 %, puis 6 mois à 50 % ;

- accompagnement du conjoint, amené à quitter son poste, dans la recherche d'un emploi par un cabinet d'outplacement choisi par la Société d'une durée de 12 mois à compter de la date de mobilité et financé par la Société à hauteur de 5 000 € HT, devant être mise en place dans les 6 mois suivant la mobilité.

6. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES RUPTURES D'UN COMMUN ACCORD POUR MOTIF ECONOMIQUE DANS LE CADRE DU PRESENT PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

6.1. 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'indemnités compensatrices de congés payés, calculées sur la base des dispositions légales et conventionnelles.

6.2. Préavis

L'indemnité compensatrice de préavis sera versée aux salariés ayant accepté le congé de reclassement, sur la base du salaire de référence.

Les salariés n'ayant pas accepté le bénéfice du congé de reclassement 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.

6.3. Départ anticipé des salariés

Lors de la première réunion de chacun des Comités Sociaux et Economiques (CSE) des sociétés concernées qui s'est tenue le 28 janvier, la Direction a demandé l'avis à ces instances en vue de permettre aux salariés remplissant les conditions d'éligibilité à un départ volontaire et qui justifieraient d'une mobilité externe via une embauche définitive en contrat à durée indéterminée / CDD d'au moins 6 mois d'être en activité sans attendre la validation du présent accord et la date prévue pour la rupture d'un commun accord de leur contrat de travail, sous réserve de la validation du projet par l'EIC et l'accord du Comité d'Etude et de Validation.

Le CSE de l'UES ARI/AIT a rendu un avis favorable. Les CSE de l'UES ARS/ARA et OIA ont rendu un avis défavorable.

En cas d'accord, le contrat de travail du salarié concerné sera suspendu, sans maintien de salaire, jusqu'à la date de rupture d'un commun accord selon le calendrier prévisionnel prévu.

Les salariés concernés bénéficieront, à l'issue de la procédure de consultation des représentants du personnel et de validation du présent accord, des mesures d'accompagnement prévues.

A défaut de validation du présent plan de départs volontaires, les salariés suspendus des catégories professionnelles concernées seront réintégrés dans leur emploi.

6.4. Indemnités de départ volontaire

La rupture du contrat de travail d'un commun accord telle que prévue dans le cadre du présent plan de départs volontaires donne lieu au bénéfice des mesures suivantes.

Les salariés dont le contrat de travail est rompu perçoivent les indemnités suivantes :

- Une indemnité équivalente à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement (majoration pour âge comprise) ;
- A laquelle s'ajoute le versement d'une indemnité égale à 4% du salaire annuel par année d'ancienneté, plafonnée à 12 mois de salaire.

En tout état de cause, le cumul de l'indemnité conventionnelle et de l'indemnité complémentaire ne pourra être inférieur à 4 mois de salaire.

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

L'ancienneté retenue est la même que celle prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

S'agissant des salariés expatriés, l'indemnité forfaitaire versée en complément de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle du forfait mensuel brut de base, auquel s'ajoute la rémunération variable, des 12 derniers mois précédents la rupture à l'exclusion de tout autre élément de rémunération lié à l'expatriation.

L'accord entre le salarié concerné et la Société précise le montant de l'indemnité de rupture et définit, d'un commun accord, la date de fin du contrat de travail, de sorte que le dispositif est exclusif de toute indemnité de préavis.

6.5. 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 rupture d'un commun accord de leur contrat de travail.

6.6. Priorité de réembauche

Tout salarié dont la rupture du contrat de travail interviendra dans le cadre du présent PDV, bénéficiera d'une priorité de réembauche dans la Société à laquelle il était rattaché sur des postes de même nature que celui occupé, et ce durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail.

Pour faire valoir ce droit, le salarié dont le contrat de travail aura été rompu devra en informer la Direction dans l'année qui suit la rupture du contrat.

L'offre de réembauche dans le même emploi ou un emploi similaire devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et indiquer, outre les conditions de travail, la date à laquelle l'intéressé devra prendre son travail, si le salarié accepte l'offre qui lui est faite, le cachet de la poste faisant foi.

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.

6.7. 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 dont le contrat serait rompu d'un commun accord dans le cadre du présent PDV

bénéficient 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 mois³. 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.

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 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.

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 travail⁴ et dans la rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique.

³ Le régime de la portabilité des garanties frais de santé et de prévoyance a été modifié par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. La durée maximale de maintien des garanties est passée à 12 mois. L'obligation de portabilité de la complémentaire frais de santé a été élargie à tous les employeurs couverts par le Code de la sécurité sociale depuis le 1^{er} juin 2014. Cet élargissement sera applicable à compter du 1^{er} juin 2015 s'agissant de la portabilité de la prévoyance.

⁴ L'employeur est désormais tenu de signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et d'informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié (nouvel art. L. 911-8 du Code de la sécurité sociale).

VI. 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. DEPART A LA RETRAITE A TAUX PLEIN DANS LE CADRE DU PLAN

2.1 : salariés pouvant liquider une retraite à taux plein au plus tard le 30/09/2020 ;

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité du présent accord et en mesure de liquider leur pension de retraite à taux plein, au plus tard le 30 septembre 2020, pourront, s'ils demandent à cette date leur départ à la retraite, bénéficier d'une indemnité correspondant à l'indemnité conventionnelle de licenciement. Cette dernière est plus avantageuse que celle prévue pour 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 à l'article 2.2 relatif aux conditions d'éligibilité
- Etre en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein au plus tard le 30 septembre 2020

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 2.3 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 se fera, au plus tôt le 1^{er} juillet 2020 et au plus tard à compter du 1^{er} octobre 2020 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 30/09/2020 mais auxquels ils manquent des trimestres pour bénéficier d'un départ en retraite à taux plein ;

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité de l'article 2.2 du présent accord, ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits de retraite au plus tard le 30 septembre 2020, 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 accord.

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 accord.

3. DISPOSITIF DE PRERETRAITE 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 sociétés ne seront pas tenues d'accepter le départ dans le cadre de ce dispositif d'un nombre de salariés 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 plan.

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 2.2 relatif aux conditions d'éligibilité
- 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 30 septembre 2020.
- S'engager à liquider leur pension de retraite à taux plein à la date à laquelle ils sont en mesure d'en bénéficier.

Dans ce cadre, le principe de volontariat de substitution tel que défini à l'article 2.3 du chapitre relatif aux modalités du plan de départs volontaires ne pourra s'appliquer qu'entre salariés éligibles aux mesures d'âge.

3.2. Aide au rachat de trimestre 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.**

La Société participera, au bénéfice exclusif de ces salariés, au financement du versement pour la retraite à hauteur de 70% du montant total du rachat, au taux seul.

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.

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 2.3 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 informe le salarié au plus tard dans un délai de 15 jours.

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^{er} 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 mai 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 mai 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 versé à la rupture du contrat de travail.
- Les indemnités compensatrices de congés payés versées à la date de rupture du contrat de travail.
- 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 .

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.

VII. COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI ET DISPOSITIONS FINALES

1. COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

1.1. Composition de la Commission paritaire de suivi

Une Commission paritaire de suivi sera mise en place pour les 3 entités concernées par le présent accord. Elle aura pour mission de veiller à la bonne application des mesures du présent Plan de Départs Volontaires, de suivre l'évolution des mobilités / repositionnements internes.

Elle pourra être sollicitée pour examiner des situations particulières.

La commission paritaire de suivi sera composée de :

- représentants de la Direction ;
- représentants du cabinet Alixio
- 3 représentants par organisation syndicale représentative des 3 entités ;
- 1 observateur par organisation syndicale non représentative appartenant à l'une des 3 entités

Seront également informés et pourront participer à chacune des réunions de la commission paritaire de suivi :

- la DIRECCTE ou son représentant ;

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 PDV.

La Commission paritaire de suivi sera régulièrement informée notamment :

- du nombre de départs volontaires validés ;
- de l'avancée de la mobilité interne ;
- 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 de confidentialité concernant les informations qui lui seront communiquées. Pour ce faire, il sera soumis aux élus siégeant un engagement de confidentialité ad hoc.

1.3. Missions et avis consultatifs

La commission paritaire de suivi aura notamment pour mission :

- de veiller à la bonne application des mesures du PDV ;
- 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 mobilité 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;

Les avis consultatifs seront rendus à la majorité des voix exprimées. Les membres de la commission 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 équivalent⁵. En cas d'égalité de voix, la voix de la Direction ou de son représentant sera prépondérante.

1.4. Fonctionnement de la Commission paritaire de suivi

Les réunions de la Commission paritaire de suivi se dérouleront au sein des locaux d'une des entités concernées.

La Commission paritaire de suivi sera mise en place pour la durée de mise en œuvre du PDV et se réunira tous les 15 jours dans un premier temps (1^{er} juin – 30 novembre), puis de manière plus espacée en fonction du nombre de personnes en solution identifiée et ce jusqu'à la fin du congé de reclassement

Après accord de la Direction des Ressources Humaines et des 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.

Les membres seront soumis à un strict devoir de réserve et de confidentialité.

2. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES PAR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le PDV fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée des institutions représentatives du personnel dont l'avis sera transmis à l'autorité administrative.

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 présent accord.

3. CONDITIONS DE VALIDITE DU PRESENT ACCORD

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^{er} tour des dernières élections des titulaires aux Comités Social et Economique (CSE), quel que soit le nombre de votants ; l'appréciation du caractère majoritaire

⁵ Ainsi, si 2 représentants des salariés siègent à la commission, chacun dispose d'une voix. Par conséquent, la Direction, peu importe le nombre de membres la représentant à la commission, disposerait de 2 voix.

de l'accord s'effectuera au niveau du sous-groupe constitué des entités suivantes : l'UES ARS/ARA, l'UES ARI/AIT et OIA ;

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 par l'Administration viendrait à être remise en cause, notamment dans le cadre d'une procédure judiciaire, les dispositions du présent accord deviendront caduques.

4. DUREE DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

Les dispositions du présent accord seront applicables à chaque salarié concerné dans la limite de la durée des mesures qu'il prévoit.

Sauf mention particulière précisée dans le descriptif de chaque mesure, le présent plan de départ volontaire aura une durée de validité jusqu'au 31 mai 2022 étant toutefois rappelé qu'il est prévu que la période de volontariat s'achève au 30 novembre 2020.

Le présent accord n'a pas vocation à être renouvelé.

A l'issue de sa période d'application, ses dispositions ne pourront pas faire l'objet de reconduction tacite. Au-delà de cette date, il se poursuivra uniquement pour les besoins de sa mise en œuvre.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Information sur les sociétés entrant dans le champs du PDV

ANNEXE 2 : Catégories professionnelles

ANNEXE 3 : Dispositif de préretraite

ANNEXE 4 : Charte d'adhésion au congé de reclassement

ANNEXE 1 : Effectifs des sociétés entrant dans le champs du Plan de Départs Volontaires

1. INFORMATIONS CONCERNANT L'UES ARI/AIT

L'effectif est, au 29 janvier 2020, de 500 employés de manière permanente (CDI) réparti selon les catégories professionnelles et sociétés suivantes :

Pour ARI :

Employés : 13
Agents de Maîtrise : 21
Cadres : 347

Total : 381

Pour AIT :

Employés : 1
Agents de Maitrise : 3
Cadres : 115

Total : 119

2. INFORMATIONS CONCERNANT LA SOCIETE OIA

L'effectif de la société est, au 29 janvier 2020, de 642 employés de manière permanente (CDI) réparti selon les catégories professionnelles suivantes :

Employés : 13
Agents de Maîtrise : 173
Cadres : 456

3. INFORMATIONS CONCERNANT L'UES ARS/ARA

L'effectif, au 29 janvier 2020, de 2686 employés de manière permanente (CDI) réparti selon les catégories professionnelles et sociétés suivantes :

Pour ARS :

Employés : 580
Agents de Maîtrise : 390
Cadres : 1591

Total : 2561

Pour ARS :

Employés : 23
Agents de Maitrise : 12
Cadres : 90 employés

Total : 125

ANNEXE 2 : Catégories professionnelles

ARI AIT

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lille	Administrateur Support SI	4	0	0	0	0	4
Lille	Architecte SI	2	0	0	0	0	2
Lille	Assistant(e)	3	0	0	0	0	3
Lille	Chargé d'études SI	2	0	0	0	0	2
Lille	Chef de projet SI	35	0	0	0	0	35
Lille	Chef de projets Digital	2	0	0	0	0	2
Lille	Contrôleur de Gestion	5	1	0	0	0	5
Lille	Directeur de projets SI	7	0	0	0	0	7
Lille	Directeur performance DSI	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur SI	4	0	0	0	0	4
Lille	Expert Senior SI	6	0	0	0	0	6
Lille	Expert SI	11	0	0	0	0	11
Lille	Responsable Comptable	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable d'activité Technique SI	3	0	0	0	0	3
Lille	Responsable d'Activités SI	18	0	0	0	0	18
Lille	Responsable de Service SI	17	1	0	0	0	17
Total Lille		121	2	0	0	0	121
Roubaix - Tourcoing	Adjoint contrôleur de gestion	3	0	1	1	0	2
Roubaix - Tourcoing	Analyste Data	9	1	2	1	0	7
Roubaix - Tourcoing	Architecte	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Asset Manager	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Assistant Comptable	5	1	1	0	0	4
Roubaix - Tourcoing	ASSISTANT DIRECTION GENERALE	0	0	0	0	1	1
Roubaix - Tourcoing	Assistant(e)	9	1	2	1	0	7
Roubaix - Tourcoing	Assistant(e) de Direction	10	0	1	1	0	9
Roubaix - Tourcoing	Assistant(e) Juridique	4	0	0	0	0	4
Roubaix - Tourcoing	Assistant(e) RH	7	0	3	3	0	4
Roubaix - Tourcoing	Auditeur	15	3	2	1	0	13
Roubaix - Tourcoing	Campagne Marketing	4	1	0	0	0	4
Roubaix - Tourcoing	Chargé de Communication	2	0	0	0	1	3
Roubaix - Tourcoing	Chargé de mission SI	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Chargé de projets Marque Produits	3	0	0	0	0	3
Roubaix - Tourcoing	Chargé d'études marketing	3	0	1	1	0	2
Roubaix - Tourcoing	Chargé Mobilité Internationale	4	0	1	1	0	3
Roubaix - Tourcoing	Chef de projet SI	9	1	0	0	0	9
Roubaix - Tourcoing	Chef de projets Achats Indirects	8	1	0	0	0	8
Roubaix - Tourcoing	Chef de projets Caisse	3	0	1	1	0	2
Roubaix - Tourcoing	Chef de projets Déploiement et Accompagnement des Projets	1	0	0	0	2	3
Roubaix - Tourcoing	Chef de projets Digital	12	1	5	4	0	7

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Roubaix - Tourcoing	Chef de projets Financier	12	4	0	0	0	12
Roubaix - Tourcoing	Chef de projets Monétique	1	1	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Chef de projets Relation Client	14	0	6	6	0	8
Roubaix - Tourcoing	Chef de projets RH	4	0	1	1	1	4
Roubaix - Tourcoing	Chef de projets RSE	3	0	0	0	0	3
Roubaix - Tourcoing	Chef de projets Trésorerie	6	2	0	0	0	6
Roubaix - Tourcoing	Chief renaissance officer	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Comptable	13	0	0	0	0	13
Roubaix - Tourcoing	Consolideur	4	1	0	0	0	4
Roubaix - Tourcoing	Contrôleur de Gestion	7	0	1	1	0	6
Roubaix - Tourcoing	Contrôleur Financier	4	0	0	0	0	4
Roubaix - Tourcoing	Coordinateur de la Donnée	0	0	0	0	1	1
Roubaix - Tourcoing	CRM Campaign Manager	0	0	0	0	2	2
Roubaix - Tourcoing	Développeur	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur / Chef de projets Technique	3	0	2	2	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur Achats	2	0	0	0	0	2
Roubaix - Tourcoing	Directeur Assurance	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur Audit et Compliance	3	2	0	0	0	3
Roubaix - Tourcoing	Directeur Commercial	1	1	1	0	0	0
Roubaix - Tourcoing	Directeur Communication	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur Comptable	1	1	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur construction	1	1	1	0	0	0
Roubaix - Tourcoing	Directeur Data, DSI et projets métiers transverse (CDO)	0	0	0	0	1	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur de la Performance	5	2	1	1	1	5
Roubaix - Tourcoing	Directeur de Projet ZTP	1	0	1	1	0	0
Roubaix - Tourcoing	Directeur de projets Rémunération et Mobilité	1	1	1	0	0	0
Roubaix - Tourcoing	Directeur de Services Achats	4	0	3	3	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur de Services Innovation	2	1	2	1	0	0
Roubaix - Tourcoing	Directeur des ressources humaines et de la transformation	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur Digital	3	0	2	2	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur Financier	8	2	1	0	0	7
Roubaix - Tourcoing	Directeur Juridique	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur Juridique Corporate et Fiscal	0	0	0	0	1	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur M&A	2	0	0	0	0	2
Roubaix - Tourcoing	Directeur Organisation et Planification	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur Performance Opérationnelle et contrôle interne Groupe	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur programme Efficience Energie	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur Projet Formation	5	0	4	4	0	1

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Roubaix - Tourcoing	Directeur Qualité, RSE et Partenariats Stratégiques	0	0	0	0	1	1
Roubaix - Tourcoing	Directeur Ressources Humaines	11	4	3	0	0	8
Roubaix - Tourcoing	Directeur RSE	2	0	0	0	0	2
Roubaix - Tourcoing	Directeur SI	2	0	0	0	0	2
Roubaix - Tourcoing	Directeur Technique et Patrimoine	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Directrice finance performance et patrimoine	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Expatrié	82	0	24	24	0	58
Roubaix - Tourcoing	Expert sécurité	3	0	1	1	0	2
Roubaix - Tourcoing	Infirmière	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Infographiste Webdesigner	2	0	0	0	0	2
Roubaix - Tourcoing	JURISTE Droit des sociétés	7	1	0	0	0	7
Roubaix - Tourcoing	Juriste Fiscal	3	0	0	0	0	3
Roubaix - Tourcoing	Juriste IT Data	4	0	0	0	0	4
Roubaix - Tourcoing	Juriste Propriété Intellectuelle	3	0	0	0	0	3
Roubaix - Tourcoing	Manager Comptable Paiement International	2	0	0	0	0	2
Roubaix - Tourcoing	Manager de Catégories	2	0	0	0	0	2
Roubaix - Tourcoing	Président	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Responsable Audit	1	0	1	1	0	0
Roubaix - Tourcoing	Responsable Communication	4	0	0	0	0	4
Roubaix - Tourcoing	Responsable Comptable	9	0	0	0	0	9
Roubaix - Tourcoing	Responsable Conception	3	0	0	0	0	3
Roubaix - Tourcoing	Responsable Data	2	0	0	0	0	2
Roubaix - Tourcoing	Responsable de Pole Cash Management Trésorerie	3	0	0	0	0	3
Roubaix - Tourcoing	Responsable de pôle Fiscal	1	0	1	1	0	0
Roubaix - Tourcoing	Responsable de Pole Juridique	3	0	0	0	0	3
Roubaix - Tourcoing	Responsable de Projets Organisation	3	0	2	2	0	1
Roubaix - Tourcoing	Responsable de Service Propriété Intellectuelle	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Responsable de Services Consolidation	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Responsable de Services Marketing	4	1	2	2	0	2
Roubaix - Tourcoing	Responsable Digital	3	0	1	1	0	2
Roubaix - Tourcoing	Responsable Etudes	2	0	0	0	0	2
Roubaix - Tourcoing	Responsable Juridique	5	1	0	0	0	5
Roubaix - Tourcoing	Responsable Paie et Administration du Personnel	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Responsable Performance	4	4	0	0	0	4
Roubaix - Tourcoing	Responsable Pôle juridique	1	0	1	1	0	0
Roubaix - Tourcoing	Responsable Programme de Formation	0	0	0	0	3	3
Roubaix - Tourcoing	Responsable Relation Client	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Responsable Ressources Humaines	6	1	1	1	0	5
Roubaix - Tourcoing	Responsable risques	1	1	0	0	0	1

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Roubaix - Tourcoing	Responsable Sécurité	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Responsable Technique	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Secrétaire general	1	0	0	0	0	1
Roubaix - Tourcoing	Technicien de Maintenance	1	0	0	0	0	1
Total Roubaix - Tourcoing		423	42	84	71	15	354
Total général		544	44	84	71	15	475

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lille	Acheteur matière	18	1	2	2	0	16
Lille	Adjoint contrôleur de gestion	9	0	2	2	0	7
Lille	Administrateur Support SI	1	0	0	0	0	1
Lille	Agent services généraux	3	0	0	0	0	3
Lille	Analyste SAV	1	1	0	0	0	1
Lille	Approvisionneur	17	0	3	3	0	14
Lille	Assistant Commercial	5	0	0	0	0	5
Lille	Assistant Merchandising	6	0	0	0	1	7
Lille	Assistant Produit alimentaire	1	0	0	0	0	1
Lille	Assistant Produit Bazar	14	2	0	0	0	14
Lille	Assistant Produit EEGP	4	1	0	0	0	4
Lille	Assistant Produit Textile	15	0	1	1	0	14
Lille	Assistant(e)	10	1	2	2	0	8
Lille	Assistant(e) de Direction	4	0	0	0	0	4
Lille	Assistant(e) RH	2	0	1	1	0	1
Lille	Chargé de Communication	3	0	0	0	0	3
Lille	Chargé de mission Performance	1	0	0	0	0	1
Lille	Chargé de planification	4	0	0	0	1	5
Lille	Chargé d'études	2	0	0	0	0	2
Lille	Chargé d'études marketing non alimentaire	14	2	2	1	0	12
Lille	Chargé d'études SI	1	0	0	0	0	1
Lille	Chef de Groupe	3	1	1	1	0	2
Lille	CHEF de GROUPE Alimentaire	2	0	1	1	0	1
Lille	Chef de Groupe Bazar	4	0	2	2	0	2
Lille	Chef de Groupe EEGP	1	0	0	0	0	1
Lille	Chef de Groupe textile	11	0	5	5	0	6
Lille	Chef de marché Bazar	5	0	2	2	0	3
Lille	Chef de marché EEGP	6	0	3	3	0	3
Lille	Chef de marché Textile	2	0	0	0	0	2
Lille	Chef de Produit / Acheteur Bazar	32	1	9	9	0	23
Lille	Chef de Produit / Acheteur EEGP	8	1	1	0	0	7
Lille	Chef de Produit / Acheteur Export	2	0	2	2	0	0
Lille	Chef de Produit / Acheteur MDDI PGC	7	0	4	4	0	3
Lille	Chef de Produit / Acheteur Sourcing	1	0	1	1	0	0
Lille	Chef de Produit / Acheteur Textile	35	0	6	6	0	29
Lille	CHEF DE PROJET Doli	2	0	0	0	0	2
Lille	CHEF DE PROJET Orga	6	0	0	0	0	6
Lille	Chef de projet SI	13	1	0	0	0	13
Lille	Chef de projet Supply Chain	9	1	0	0	1	10
Lille	CHEF DE PROJET Textile	1	0	0	0	0	1
Lille	Chef de Projets Marques et produits	2	0	0	0	0	2

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lille	Chef de projets RH	2	0	0	0	0	2
Lille	Comptable	1	0	0	0	0	1
Lille	Contrôleur de Gestion	9	1	1	0	0	8
Lille	Coordinateur Logistique	3	0	0	0	0	3
Lille	Coordinateur merchandising	4	0	0	0	0	4
Lille	Coordinateur Style	8	1	1	1	0	7
Lille	Coordinateur Transport	6	0	1	1	0	5
Lille	Designer Produit	6	0	0	0	0	6
Lille	Directeur de la Performance	1	0	1	1	0	0
Lille	Directeur de Services/Projet	11	1	1	1	0	10
Lille	Directeur produit non alimentaire	1	1	0	0	0	1
Lille	Directeur produit Worlwide	1	1	0	0	0	1
Lille	Directeur Ressources Humaines DPF	1	0	1	1	0	0
Lille	Directeur Ressources Humaines DPW	0	0	0	0	1	1
Lille	Directeur Sourcing Qualité	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Supply & IT	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Univers	5	0	1	1	0	4
Lille	Employé Logistique	2	0	0	0	0	2
Lille	Expert métier amont	1	1	0	0	0	1
Lille	Expert SI	4	0	0	0	0	4
Lille	Gestionnaire Achat	25	2	4	4	0	21
Lille	Gestionnaire approvisionnement	55	1	11	10	0	44
Lille	Gestionnaire Commercial	13	0	3	3	0	10
Lille	Gestionnaire Contrôle Qualité	4	0	1	1	0	3
Lille	Gestionnaire d'application	3	0	0	0	0	3
Lille	Gestionnaire de Collections	31	5	5	2	0	26
Lille	Gestionnaire Douane	5	0	1	1	0	4
Lille	Gestionnaire Packaging	4	1	0	0	0	4
Lille	Infirmière	1	0	0	0	0	1
Lille	INFOGRAPHISTE	4	0	0	0	0	4
Lille	Ingénieur / Responsable Qualité	11	1	2	1	0	9
Lille	Ingénieur Produit	15	2	1	0	0	14
Lille	Ingénieur SAV	1	1	0	0	0	1
Lille	Leader Supply Marché	0	0	0	0	5	5
Lille	Leader Supply Transverse	0	0	0	0	1	1
Lille	Leader Supply Univers	0	0	0	0	2	2
Lille	Manager de Catégories	2	0	0	0	0	2
Lille	Manager de Catégories MDDI PGC	7	1	3	2	0	4
Lille	Manager de Catégories Non alimentaire	16	2	3	2	0	13
Lille	Manager de Catégories Qualité	1	0	0	0	0	1
Lille	Manager Merchandising	0	0	0	0	1	1
Lille	Manager Qualité	5	0	1	1	0	4
Lille	Mannequin modéliste	2	0	2	2	0	0

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lille	Modéliste	13	0	0	0	0	13
Lille	Négociateur international	11	1	3	2	0	8
Lille	Pilote de collection	11	0	4	4	0	7
Lille	Responsable Approvisionnement	9	1	0	0	0	9
Lille	Responsable Commercial	2	0	0	0	0	2
Lille	Responsable d'Activités	2	0	0	0	0	2
Lille	Responsable d'Activités Douane	2	0	1	1	0	1
Lille	Responsable d'Activités Logistiques	4	0	0	0	0	4
Lille	Responsable d'Activités SI	7	0	0	0	0	7
Lille	Responsable de Pôle Packaging	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Production	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Service	3	0	1	1	0	2
Lille	Responsable de Service Supply Chain & IT	8	1	0	0	0	8
Lille	Responsable d'Exploitation Logistique	4	0	0	0	0	4
Lille	Responsable Formation /Développement RH	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Logistique	2	0	0	0	0	2
Lille	Responsable Merchandising	1	0	0	0	3	4
Lille	Responsable offre MDDI	0	0	0	0	4	4
Lille	Responsable Packaging	4	0	1	1	0	3
Lille	Responsable Ressources Humaines	3	0	0	0	0	3
Lille	Responsable Transport	1	0	0	0	0	1
Lille	Spécialiste Packaging	14	0	4	4	0	10
Lille	Styliste	16	0	0	0	1	17
Total Lille		680	38	108	96	21	593
Total général		680	38	108	96	21	593

ARS-ARA

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Amiens	Agréreur	1	0	0	0	0	1
Amiens	Aide vente Approvisionnement	1	1	0	0	0	1
Amiens	Animateur Relation Client	1	0	0	0	0	1
Amiens	Assistant approvisionnement	6	1	0	0	0	6
Amiens	Assistant(e)	2	0	1	1	0	1
Amiens	Assistant(e) de Direction	1	0	1	1	0	0
Amiens	Assistant(e) Finance	1	0	0	0	0	1
Amiens	Assistant(e) Marketing	1	0	1	1	0	0
Amiens	Assistant(e) RH	2	0	2	2	0	0
Amiens	Chargé de Support Proximité SI	3	0	0	0	0	3
Amiens	Coach/Moniteur Métier Bouche	2	0	0	0	0	2
Amiens	Contrôleur interne	1	0	0	0	0	1
Amiens	Directeur Commercial	1	0	1	1	0	0
Amiens	Directeur de la Performance	1	0	1	1	0	0
Amiens	Manager Ventes Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Amiens	Responsable Commercial	2	0	2	2	0	0
Amiens	Responsable Logistique	1	0	0	0	0	1
Amiens	Responsable Performance opérationnelle	2	0	1	1	0	1
Amiens	Responsable Ressources Humaines	3	0	2	2	0	1
Amiens	Responsable Technique d'Appui	1	0	1	1	0	0
Total Amiens		34	2	13	13	0	21
Angoulême	Agréreur	1	1	0	0	0	1
Angoulême	Aide vente Approvisionnement	2	1	0	0	0	2
Angoulême	Chef de Groupe Supply / Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Total Angoulême		4	2	0	0	0	4
Avignon	Acheteur Alimentaire LS	1	0	1	1	0	0
Avignon	Agréreur	2	0	0	0	0	2
Avignon	Assistant(e)	3	0	0	0	0	3
Avignon	Assistant(e) de Direction	1	0	0	0	0	1
Avignon	Assistant(e) Marketing	1	0	0	0	0	1
Avignon	Assistant(e) RH	2	0	1	1	0	1
Avignon	Chargé d'affaires	3	1	1	0	0	2
Avignon	Chargé de formation	0	0	0	0	1	1
Avignon	Chargé développement Expansion	2	0	0	0	0	2
Avignon	Chef de Groupe Supply / Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Avignon	Coach/Moniteur Métier Bouche	4	1	0	0	0	4
Avignon	Coach/Moniteur Métier drive	1	0	0	0	0	1
Avignon	Coach/Moniteur Métier EEGP	1	0	0	0	0	1
Avignon	Coach/Moniteur Métier Textile	1	0	0	0	0	1
Avignon	Contrôleur interne	1	0	0	0	0	1
Avignon	Coordinateur Exploitation Technique	1	0	1	1	0	0
Avignon	Coordinateur Sécurité Opérationnelle	1	0	0	0	0	1
Avignon	Directeur Commercial	1	0	0	0	0	1

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Avignon	Directeur de la Performance	1	0	0	0	0	1
Avignon	Directeur de territoire	1	0	0	0	0	1
Avignon	Directeur Développement Expansion	1	0	1	1	0	0
Avignon	Directeur Ressources Humaines	1	0	0	0	0	1
Avignon	Directeur Technique	1	0	0	0	0	1
Avignon	GESTIONNAIRE PAIE	13	0	2	2	0	11
Avignon	Manager Ventes Approvisionnement	4	0	0	0	0	4
Avignon	Responsable Acquisition	1	1	1	0	0	0
Avignon	Responsable Agencement	1	0	0	0	0	1
Avignon	Responsable Commercial	2	1	1	0	0	1
Avignon	Responsable Conception Technique	2	0	1	1	0	1
Avignon	Responsable Paie et Administration du Personnel	1	0	0	0	0	1
Avignon	Responsable Performance opérationnelle	5	0	2	2	0	3
Avignon	Responsable Ressources Humaines	4	0	2	2	0	2
Avignon	Responsable Technique d'Appui	1	0	0	0	0	1
Total Avignon		66	4	14	11	1	53
Beauvais	Animateur Formation Sécurité	1	0	0	0	0	1
Total Beauvais		1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Acheteur Alimentaire LS	1	0	1	1	0	0
Bordeaux	Agréeur	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Aide vente Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Animateur Formation Sécurité	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Animateur Relation Client	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Asset Manager	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Assistant(e)	2	0	0	0	0	2
Bordeaux	Assistant(e) Marketing	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Assistant(e) RH	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Chargé d'affaires	2	0	0	0	0	2
Bordeaux	Chargé de formation	0	0	0	0	1	1
Bordeaux	Chargé de Support Proximité SI	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Chargé développement Expansion	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Coach/Moniteur Métier Bouche	3	0	0	0	0	3
Bordeaux	Coach/Moniteur Métier EEGP	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Contrôleur interne	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Coordinateur Exploitation Technique	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Coordinateur Sécurité Opérationnelle	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Directeur de la Performance	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Directeur de territoire	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Directeur Ressources Humaines	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Directeur Technique	1	0	1	1	0	0
Bordeaux	Manager Ventes Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Pilote Concept	2	0	0	0	0	2
Bordeaux	Responsable Commercial	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Responsable Conception Technique	1	0	0	0	0	1
Bordeaux	Responsable Performance opérationnelle	2	0	0	0	0	2

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Bordeaux	Responsable Ressources Humaines	3	0	1	1	0	2
Bordeaux	Responsable Technique d'Appui	2	0	0	0	0	2
Total Bordeaux		37	0	3	3	1	35
Calais	Animateur Formation Sécurité	1	0	0	0	0	1
Calais	ASSISTANT(E) admin RH	3	0	0	0	0	3
Calais	GESTIONNAIRE PAIE	8	0	0	0	0	8
Calais	Responsable Paie et Administration du Personnel	2	0	0	0	0	2
Total Calais		14	0	0	0	0	14
Cergy	Contrôleur interne	1	0	0	0	0	1
Total Cergy		1	0	0	0	0	1
Douai	Agréeur	1	0	0	0	0	1
Total Douai		1	0	0	0	0	1
Lens - Hénin	Acheteur Métiers de bouche	8	0	0	0	0	8
Lens - Hénin	Agréeur	3	0	0	0	0	3
Lens - Hénin	Assistant Commercial	8	1	0	0	0	8
Lens - Hénin	Chef de Groupe Achats	1	0	0	0	0	1
Lens - Hénin	Chef de Groupe Supply / Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Lens - Hénin	Manager Ventes Approvisionnement	8	0	0	0	0	8
Total Lens - Hénin		29	1	0	0	0	29
Lille	Accompagnateur Cluster de l'offre	0	0	0	0	4	4
Lille	Acheteur Achats Indirects	15	1	2	2	0	13
Lille	Acheteur Alimentaire LS	32	0	3	3	0	29
Lille	Acheteur Bijouterie	3	0	0	0	0	3
Lille	Acheteur Carburant	3	0	0	0	0	3
Lille	Acheteur EEGP	2	0	1	1	0	1
Lille	Acheteur Maison Loisirs	26	1	10	9	0	16
Lille	Acheteur Métiers de bouche	13	0	0	0	0	13
Lille	Acheteur Qualité	1	0	0	0	0	1
Lille	Acheteur Textile	3	0	1	1	0	2
Lille	Adjoint contrôleur de gestion	14	2	8	7	1	7
Lille	Adjoint gestion mandats	1	0	0	0	0	1
Lille	Administrateur de données	2	0	0	0	2	4
Lille	Administrateur Support SI	3	0	0	0	0	3
Lille	Administrateur Technique	7	0	0	0	0	7
Lille	Agent services généraux	8	0	4	4	0	4
Lille	Agréeur	1	1	0	0	0	1
Lille	Analyste fonctionnel	1	0	0	0	0	1
Lille	Analyste sensoriel	2	0	0	0	0	2
Lille	Animateur Relation Client	5	0	0	0	4	9
Lille	Approvisionneur	9	0	3	3	0	6
Lille	Architecte	2	0	0	0	0	2
Lille	Architecte SI	16	0	0	0	0	16
Lille	Asset Manager	5	1	1	0	0	4

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lille	Assistant approvisionnement	8	2	2	0	0	6
Lille	Assistant ccoordination	1	1	0	0	0	1
Lille	Assistant Commercial	217	13	26	24	0	191
Lille	Assistant de gestion méthodes	2	2	0	0	0	2
Lille	Assistant Merchandising	1	0	0	0	0	1
Lille	Assistant Qualité	5	1	1	1	0	4
Lille	Assistant(e)	41	5	9	8	1	33
Lille	ASSISTANT(E) admin RH	22	0	0	0	0	22
Lille	Assistant(e) de Direction	18	1	4	4	0	14
Lille	Assistant(e) Finance	5	0	0	0	0	5
Lille	Assistant(e) Juridique	2	1	0	0	0	2
Lille	Assistant(e) Marketing	2	0	0	0	0	2
Lille	Assistant(e) Performance	14	0	4	4	0	10
Lille	Assistant(e) RH	6	1	2	2	0	4
Lille	Assistant(e) Technique	2	0	0	0	0	2
Lille	Auditeur	5	1	1	0	0	4
Lille	Auditeur finance	2	0	0	0	0	2
Lille	Business Analyst production de reports	9	0	0	0	1	10
Lille	Business Analyst sûreté	4	0	0	0	0	4
Lille	Business Analyste	5	4	0	0	0	5
Lille	Business Analyste Prix	11	0	0	0	0	11
Lille	Business Analyste produits	4	2	0	0	0	4
Lille	Business Analyste Supply B to C	3	0	0	0	0	3
Lille	Business Analyste sureté	1	0	0	0	0	1
Lille	Business Developer	23	2	3	3	0	20
Lille	Chargé d'affaires	4	0	1	1	0	3
Lille	Chargé d'animation commerciale et clients	19	4	1	1	0	18
Lille	Chargé d'animation de masse	8	0	1	1	0	7
Lille	Chargé de ciblage	4	0	0	0	0	4
Lille	Chargé de Communication	14	1	6	5	0	8
Lille	Chargé de formation	0	0	0	0	1	1
Lille	Chargé de missions Direction Responsabilité	2	0	1	1	0	1
Lille	Chargé de Monnétisation	3	0	0	0	0	3
Lille	Chargé de planification	2	0	1	1	0	1
Lille	Chargé de Support Proximité SI	2	0	0	0	0	2
Lille	Chargé d'études / chef de projet organisation	12	0	7	7	0	5
Lille	Chargé d'études Carburant	1	0	0	0	0	1
Lille	Chargé d'études Connaissance Client	4	0	0	0	0	4
Lille	Chargé d'études économiste et fiscal	1	0	0	0	0	1
Lille	Chargé d'études Finance/Comptabilité	6	0	0	0	0	6
Lille	Chargé d'études ICPE	1	0	0	0	0	1
Lille	Chargé d'études Monétique	0	0	0	0	1	1
Lille	Chargé d'études Protection Sociale	1	0	0	0	0	1
Lille	Charge d'études Relation Client	4	0	0	0	0	4

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lille	Chargé d'études Supply B to C	1	0	0	0	0	1
Lille	Chargé d'études Urbanisme Commercial	2	0	0	0	0	2
Lille	Chargé développement Expansion	1	0	0	0	0	1
Lille	Chargé d'exploitation	6	0	0	0	0	6
Lille	Chargé e-merchandising	3	0	0	0	0	3
Lille	Chargé Matériels et Logiciels Caisses	1	0	0	0	0	1
Lille	Chargé Sales & Operations Planing	0	0	0	0	3	3
Lille	Chargé SEO	1	0	0	0	0	1
Lille	Chargé sourcing	5	1	0	0	0	5
Lille	Chef de Groupe Achats	1	0	1	1	0	0
Lille	Chef de Groupe Alimentaire LS	9	0	1	1	0	8
Lille	Chef de Groupe Carburant	2	0	0	0	0	2
Lille	Chef de Groupe DAI	2	0	0	0	0	2
Lille	Chef de Groupe EEGP	3	1	3	2	0	0
Lille	Chef de Groupe Maison Loisirs	7	1	5	4	0	2
Lille	Chef de Groupe Marché des Services	1	0	1	1	0	0
Lille	Chef de Groupe Métiers de Bouche	8	0	0	0	0	8
Lille	Chef de Groupe Production Alimentaire	4	0	0	0	0	4
Lille	Chef de Groupe Supply / Approvisionnement	3	0	0	0	0	3
Lille	Chef de Groupe textile	2	0	1	1	0	1
Lille	Chef de marché Textile	4	0	1	1	0	3
Lille	Chef de Produit Auchan Production	19	0	1	1	0	18
Lille	Chef de Produit EEGP	13	0	4	4	0	9
Lille	Chef de projet Carburant	2	1	1	0	0	1
Lille	Chef de projet Modélisation	0	0	0	0	5	5
Lille	Chef de projet SI	89	4	12	8	0	77
Lille	Chef de projet Supply Chain	3	0	0	0	1	4
Lille	Chef de projet Supply Chain B to C	7	0	0	0	2	9
Lille	CHEF DE PROJET Textile	3	0	0	0	0	3
Lille	Chef de Projets / Manager Marketing	10	0	5	5	0	5
Lille	Chef de projets CEE	1	0	0	0	0	1
Lille	Chef de Projets Concept	2	0	0	0	0	2
Lille	Chef de projets Connaissance Client	4	0	2	2	0	2
Lille	Chef de projets Contrôle de Gestion ARF	1	0	0	0	0	1
Lille	Chef de projets Déploiement et Accompagnement des Projets	2	0	2	2	0	0
Lille	Chef de projets Développement RH	6	0	1	1	0	5
Lille	Chef de projets Digital	3	0	0	0	0	3
Lille	Chef de projets Direction de la Donnée	1	0	0	0	0	1
Lille	Chef de projets Direction Responsabilité	3	0	1	1	0	2
Lille	Chef de projets Finance/Comptabilité	7	0	0	0	0	7
Lille	Chef de projets Franchise	1	0	0	0	0	1
Lille	Chef de projets Métiers de Bouche	2	0	0	0	0	2
Lille	Chef de projets Paie	3	0	0	0	0	3
Lille	Chef de projets Pôle Transformation	1	0	0	0	0	1

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lille	Chef de projets Rémunération	3	0	0	0	0	3
Lille	Chef de projets RH	9	1	2	2	1	8
Lille	Chef de projets Secrétariat Général	1	0	0	0	0	1
Lille	Chef de projets sécurité	2	0	1	1	0	1
Lille	Chef de projets Supply Chain & IT	1	0	0	0	0	1
Lille	Chef de pub	8	0	5	5	0	3
Lille	Coach/Moniteur Métier Bouche	7	0	0	0	0	7
Lille	Coach/Moniteur Métier cuisine snacking	2	0	0	0	0	2
Lille	Coach/Moniteur Métier drive	2	0	0	0	0	2
Lille	Coach/Moniteur Métier Textile	3	0	0	0	0	3
Lille	Commercial	1	1	0	0	0	1
Lille	Community Manager	5	1	2	1	0	3
Lille	Comptable	38	4	1	0	0	37
Lille	Conseiller Relation Client	73	5	32	29	0	41
Lille	Consolideur	3	1	0	0	0	3
Lille	Contrôleur de Gestion	15	0	1	1	5	19
Lille	Contrôleur de Gestion méthodes	2	1	0	0	0	2
Lille	Contrôleur interne	1	0	1	1	0	0
Lille	Coordinateur de la Donnée	3	0	0	0	0	3
Lille	Coordinateur déploiement	3	0	0	0	0	3
Lille	Coordinateur Exploitation Technique	4	0	2	2	0	2
Lille	Coordinateur Promotion	12	0	2	2	0	10
Lille	Coordinateur Sécurité Opérationnelle	2	0	0	0	0	2
Lille	Crédit Manager	1	0	0	0	0	1
Lille	Data Analyst	11	1	0	0	4	15
Lille	Dessinateur Projeteur	1	0	0	0	0	1
Lille	Développeur	4	0	0	0	0	4
Lille	Directeur Académie Formation	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Achats Indirects	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Administration du Personnel et Paie	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Animation Commerciale	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Artistique Brand Content	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Auchan production alimentaire DPW	0	0	0	0	1	1
Lille	Directeur Business Model	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Capex	0	0	0	0	1	1
Lille	Directeur Commercial	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Comptable	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Concept	3	0	0	0	0	3
Lille	Directeur Concept Commercial	2	0	0	0	0	2
Lille	Directeur Connaissance Client	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Contrôle Financier	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur de la Donnée	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur de la Marque	1	1	0	0	0	1
Lille	Directeur de la Performance	5	0	0	0	2	7

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lille	Directeur de l'Exploitation France	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur de projet Essentialim	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur de Projet Marketing	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur de Projet Performance	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur de projets Nouveaux concepts	2	0	0	0	0	2
Lille	Directeur de Services/Projet	2	0	0	0	0	2
Lille	Directeur de territoire	2	0	1	1	0	1
Lille	Directeur des SI	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Développement Expansion	4	1	1	0	0	3
Lille	Directeur E-Commerce	1	1	0	0	0	1
Lille	Directeur Efficacité Auchan France	1	0	1	1	0	0
Lille	Directeur Export	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Finance Performance Patrimoine	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Financier	2	1	1	0	0	1
Lille	Directeur Général	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Juridique	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Marketing Auchan France	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur opérationnel Sûreté Sécurité	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Organisation et Planification	1	0	1	1	0	0
Lille	Directeur Performance Carburant	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Pricing	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Produits	8	0	5	5	0	3
Lille	Directeur Projet Renaissance	3	0	0	0	0	3
Lille	Directeur Qualité	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Relation Client	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Renaissance France	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Ressources Humaines	7	0	1	1	0	6
Lille	Directeur RH Auchan France	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur RSE	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur SI	11	0	3	3	0	8
Lille	Directeur SI ARF	0	0	0	0	1	1
Lille	Directeur Supply chain BtoC	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Supply Chain France	0	0	0	0	1	1
Lille	Directeur Sûreté Sécurité	1	0	0	0	0	1
Lille	Directeur Technique	2	1	1	0	0	1
Lille	Directeur Trésorerie	1	0	0	0	0	1
Lille	Direction Supply Chain	1	1	0	0	0	1
Lille	Economiste	1	0	1	1	0	0
Lille	Expert Fonctionnel SI	8	0	0	0	0	8
Lille	Expert SI	5	0	0	0	0	5
Lille	Expert Technique SI	35	2	0	0	0	35
Lille	Formateur Relations client	0	0	0	0	2	2
Lille	Gestionnaire approvisionnement	43	1	11	10	0	32
Lille	Gestionnaire Commercial	39	1	0	0	0	39
Lille	Gestionnaire Commercial Alimentaire LS	5	0	0	0	0	5

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lille	Gestionnaire Commercial Maison Loisirs	6	1	2	1	0	4
Lille	Gestionnaire Commercial Textile	7	0	1	1	0	6
Lille	Gestionnaire de Gammes	0	0	0	0	1	1
Lille	Gestionnaire de Performance	8	0	2	2	0	6
Lille	Gestionnaire E Commerce Métier de bouche	4	1	0	0	0	4
Lille	Gestionnaire Import Poissonnerie	1	1	0	0	0	1
Lille	Gestionnaire livraison BtoC	1	0	0	0	0	1
Lille	Gestionnaire Marketing	1	0	0	0	0	1
Lille	GESTIONNAIRE PAIE	15	2	2	0	0	13
Lille	Gestionnaire Qualité	5	0	1	1	2	6
Lille	GRAPHISTE MULTIMEDIA	4	0	1	1	0	3
Lille	HOTE(SSE) D'ACCUEIL	1	0	0	0	0	1
Lille	Infirmière	2	0	0	0	0	2
Lille	Infographiste Webdesigner	5	1	0	0	0	5
Lille	Ingénieur / Responsable Qualité	36	2	3	2	1	34
Lille	Intégrateur Web	3	0	0	0	0	3
Lille	Juriste achat	3	0	0	0	0	3
Lille	Juriste droit social	9	0	1	1	0	8
Lille	Juriste Exploitation commerciale	6	0	0	0	0	6
Lille	Juriste Fiscal	1	1	0	0	0	1
Lille	Juriste Franchise et Partenariats	3	1	1	0	0	2
Lille	Juriste Immobilier	6	1	0	0	0	6
Lille	Manager / Chargé Data protection	2	1	0	0	0	2
Lille	Manager Acquisition Pull	1	0	1	1	0	0
Lille	Manager Animation Commercial Web	1	0	0	0	0	1
Lille	Manager Brand Content	4	0	0	0	0	4
Lille	Manager Community Management	1	0	0	0	0	1
Lille	Manager Comptable	26	2	1	0	0	25
Lille	Manager Comptable Générale	4	0	0	0	0	4
Lille	Manager CRM	1	0	0	0	0	1
Lille	Manager Data	1	0	0	0	0	1
Lille	Manager de catégories Alimentaire LS	27	0	2	2	0	25
Lille	Manager de Catégories Métiers de Bouche	10	1	1	1	0	9
Lille	Manager de Catégories Non alimentaire	22	1	3	2	0	19
Lille	Manager de Centre Relation Client	2	0	1	1	0	1
Lille	Manager de contrat	1	0	0	0	0	1
Lille	Manager de la Donnée	1	0	0	0	1	2
Lille	Manager de l'offre	0	0	0	0	21	21
Lille	Manager de projets Digital	1	0	0	0	0	1
Lille	Manager de projets Simplification	11	0	6	6	0	5
Lille	Manager de Services Généraux	1	0	0	0	0	1
Lille	Manager d'équipe Offre Produits	1	1	1	0	0	0
Lille	Manager d'équipe Prévisionniste BtoC	3	0	0	0	0	3
Lille	Manager d'Equipe Relation Client / Sourcing	8	2	6	4	0	2

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lille	Manager Intégrateur	1	0	0	0	0	1
Lille	Manager Plan de Contact Client	1	1	1	0	0	0
Lille	Manager Promotions	1	1	0	0	0	1
Lille	Manager Qualité	5	0	0	0	0	5
Lille	Manager Recouvrement	1	0	0	0	0	1
Lille	Manager Ventes Approvisionnement	11	0	0	0	0	11
Lille	Média planner 360	0	0	0	0	1	1
Lille	Moniteur Franchise	1	0	0	0	0	1
Lille	Opérateur Surveillance	12	0	0	0	0	12
Lille	Parcours Monétique	0	0	0	0	1	1
Lille	Photographe	1	0	0	0	0	1
Lille	Pilote Concept	1	0	0	0	0	1
Lille	Pilote de collection	1	1	1	0	0	0
Lille	PMO	1	1	0	0	4	5
Lille	Prévisionniste BtoC	22	7	0	0	0	22
Lille	Product owner IT	14	2	0	0	0	14
Lille	Producteur Catalogue	11	2	4	2	0	7
Lille	Producteur théatralisation	3	0	1	1	0	2
Lille	Responsable Brand Content	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable / Adjoint Energie	1	0	0	0	1	2
Lille	Responsable Acquisition	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Administratif Formation	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Administration Commerciale	5	0	1	1	0	4
Lille	Responsable Agencement	6	2	3	1	0	3
Lille	Responsable Animation Commerciale	1	0	1	1	0	0
Lille	Responsable Approvisionnement	5	0	0	0	0	5
Lille	Responsable Approvisionnement BtoC	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Audit	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Audit finance	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Bureau d'achat	0	0	0	0	1	1
Lille	Responsable Commercial	7	1	3	2	0	4
Lille	Responsable Communication	1	0	1	1	0	0
Lille	Responsable Comptable	3	0	0	0	0	3
Lille	Responsable Concept Commercial	4	0	0	0	0	4
Lille	Responsable Conception	3	0	0	0	0	3
Lille	Responsable Conception Technique	8	1	3	2	0	5
Lille	Responsable contrats SI	4	0	2	2	0	2
Lille	Responsable contrôle interne	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable d'Activités Logistiques	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable d'Activités SI	83	2	0	0	0	83
Lille	Responsable de la Donnée	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Pôle Supply Chain BtoC	2	0	0	0	0	2
Lille	Responsable de Service Animation Clients	2	0	1	1	0	1
Lille	Responsable de Service Data	2	0	0	0	0	2

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lille	Responsable de service sécurité	2	0	0	0	0	2
Lille	Responsable de Services	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Services Administration Commerciale	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Services Amélioration Continue	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Services Architecte	1	0	1	1	0	0
Lille	Responsable de Services Consolidation	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Services Contrôle Interne	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Services Energie	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Services Finance	2	0	0	0	0	2
Lille	Responsable de Services Généraux	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Services Market Place	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Services Marketing	8	0	2	2	0	6
Lille	Responsable de Services Monétique	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable de Services Offres E-commerce	7	0	1	1	0	6
Lille	Responsable de services Relation Client	1	0	1	1	0	0
Lille	Responsable de Services Simplification	2	0	1	1	0	1
Lille	Responsable de Services Site et Applications	2	0	0	0	0	2
Lille	Responsable de Services Trésorerie	1	0	1	1	0	0
Lille	Responsable des activités délégué Alimentaire	0	0	0	0	1	1
Lille	Responsable données et méthodes	2	0	0	0	0	2
Lille	Responsable du service reporting factory	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Ecole de la sécurité	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable e-merchandising	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable études sûreté	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable évaluation et développement des Hommes	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Financier	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Informatique Région	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Inventaire	0	0	0	0	2	2
Lille	Responsable Juridique	5	1	1	0	0	4
Lille	Responsable Juridique Droit social	3	0	1	1	0	2
Lille	Responsable Logistique	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Maintenance	2	0	0	0	0	2
Lille	Responsable Marketing de l'Offre	0	0	0	0	2	2
Lille	Responsable Merchandising	14	2	0	0	0	14
Lille	Responsable métiers	14	1	4	3	1	11
Lille	Responsable Pack	8	1	2	1	0	6
Lille	Responsable Paie et Administration du Personnel	5	0	0	0	0	5
Lille	Responsable Parcours Phygital	1	1	0	0	0	1
Lille	Responsable Performance	10	0	2	2	2	10
Lille	Responsable Performance opérationnelle	9	1	3	3	0	6
Lille	Responsable Plan et Investissement	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Pôle Administration	0	0	0	0	1	1

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
	Commerciale						
Lille	Responsable Politique de Partage	2	0	0	0	0	2
Lille	Responsable Prestataires externes	0	0	0	0	2	2
Lille	Responsable Pricing	0	0	0	0	1	1
Lille	Responsable production des reports	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Produit	6	0	0	0	0	6
Lille	Responsable Programme de Formation	13	0	5	5	0	8
Lille	Responsable recrutement et Marque employeur	0	0	0	0	1	1
Lille	Responsable Relations Agricoles	0	0	0	0	1	1
Lille	Responsable Relations Sociales	3	2	1	0	0	2
Lille	Responsable Réseau	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Ressources Humaines	13	0	4	4	0	9
Lille	Responsable Sales & Operations Planing	0	0	0	0	1	1
Lille	Responsable Sécurité	1	1	1	0	0	0
Lille	Responsable SEO	0	0	0	0	1	1
Lille	Responsable Service Traffic Digital	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable SI	32	2	7	5	0	25
Lille	Responsable Studio UX/UI	1	0	0	0	0	1
Lille	Responsable Supply Chain	13	3	0	0	0	13
Lille	Responsable Technique d'Appui	2	0	1	1	0	1
Lille	Team Leader SI	13	0	0	0	0	13
Lille	Technicien comptable	147	3	33	32	0	114
Lille	Technicien d'approvisionnement	19	0	0	0	0	19
Lille	Technicien de Maintenance	9	0	3	3	0	6
Lille	Technicien Support SI	3	0	0	0	0	3
Lille	Traffic Manager Display	2	1	0	0	0	2
Lille	Travel Manager	1	0	0	0	0	1
Lille	Trésorier	1	0	0	0	0	1
Lille	User Interface	1	0	0	0	0	1
Lille	Web Analyst	3	3	0	0	0	3
Total Lille		2261	142	354	302	94	2001
Lorient	Acheteur Métiers de bouche	3	0	0	0	0	3
Lorient	Assistant approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Lorient	Gestionnaire approvisionnement	2	0	0	0	0	2
Lorient	Manager Ventes Approvisionnement	8	0	0	0	0	8
Total Lorient		14	0	0	0	0	14
Lyon	Acheteur Alimentaire LS	1	0	1	1	0	0
Lyon	Agréeur	2	0	0	0	0	2
Lyon	Animateur Relation Client	1	1	0	0	0	1
Lyon	Assistant approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Lyon	Assistant(e)	4	0	1	1	0	3
Lyon	Assistant(e) de Direction	1	0	1	1	0	0
Lyon	Assistant(e) Marketing	1	0	0	0	0	1
Lyon	Assistant(e) RH	2	0	2	2	0	0
Lyon	Chargé d'affaires	4	2	2	0	0	2

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Lyon	Chargé de Support Proximité SI	1	0	0	0	0	1
Lyon	Chargé développement Expansion	1	0	0	0	0	1
Lyon	Chef de Groupe Supply / Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Lyon	Coach/Moniteur Métier Bouche	7	0	0	0	0	7
Lyon	Coach/Moniteur Métier drive	1	0	0	0	0	1
Lyon	Coach/Moniteur Métier EEGP	1	0	0	0	0	1
Lyon	Coach/Moniteur Métier Textile	1	0	0	0	0	1
Lyon	Coordinateur Exploitation Technique	1	0	0	0	0	1
Lyon	Coordinateur Sécurité Opérationnelle	1	0	0	0	0	1
Lyon	Directeur Commercial	1	0	0	0	0	1
Lyon	Directeur de la Performance	1	0	1	1	0	0
Lyon	Directeur de territoire	1	0	1	1	0	0
Lyon	Directeur Développement Expansion	1	0	1	1	0	0
Lyon	Directeur Ressources Humaines	1	0	1	1	0	0
Lyon	Directeur Technique	2	0	2	2	0	0
Lyon	Gestionnaire approvisionnement	2	0	0	0	0	2
Lyon	GESTIONNAIRE PAIE	5	0	0	0	0	5
Lyon	Manager Ventes Approvisionnement	4	0	0	0	0	4
Lyon	Préparateur de commande	3	0	0	0	0	3
Lyon	Responsable Agencement	1	0	0	0	0	1
Lyon	Responsable Animation Commerciale	1	0	1	1	0	0
Lyon	Responsable Commercial	2	0	1	1	0	1
Lyon	Responsable Conception Technique	1	0	1	1	0	0
Lyon	Responsable Informatique Région	2	0	1	1	0	1
Lyon	Responsable Performance opérationnelle	4	0	3	3	0	1
Lyon	Responsable Ressources Humaines	4	1	3	2	0	1
Lyon	Responsable Technique d'Appui	1	0	0	0	0	1
Total Lyon		69	4	23	20	0	46
Marmande	Agréeur	2	0	0	0	0	2
Marmande	Chef de Groupe Supply / Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Marmande	Manager Ventes Approvisionnement	4	0	0	0	0	4
Total Marmande		7	0	0	0	0	7
Marseille - Aubagne	Pilote Concept	1	0	0	0	0	1
Total Marseille - Aubagne		1	0	0	0	0	1
Melun	Responsable Animation Commerciale	1	0	1	1	0	0
Total Melun		1	0	1	1	0	0
Metz	Animateur Relation Client	1	0	0	0	0	1
Total Metz		1	0	0	0	0	1
Molsheim - Obernai	Pilote Concept	1	0	0	0	0	1
Total Molsheim - Obernai		1	0	0	0	0	1
Nancy	Coach/Moniteur Métier drive	1	0	0	0	0	1

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Total Nancy		1	0	0	0	0	1
Orléans	Pilote Concept	1	0	0	0	0	1
Total Orléans		1	0	0	0	0	1
Orly	Agrééur	3	0	0	0	0	3
Orly	Chef de Groupe Supply / Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Orly	Ingénieur / Responsable Qualité	1	0	0	0	0	1
Orly	Manager Ventes Approvisionnement	5	0	0	0	0	5
Total Orly		10	0	0	0	0	10
Paris	Animateur Relation Client	1	0	0	0	0	1
Paris	Assistant Communication	1	0	0	0	0	1
Paris	Assistant(e)	7	0	1	1	0	6
Paris	Assistant(e) de Direction	3	0	1	1	0	2
Paris	Assistant(e) Marketing	2	0	0	0	0	2
Paris	Assistant(e) RH	4	0	2	2	0	2
Paris	Chargé d'affaires	6	0	0	0	0	6
Paris	Chargé d'animation	2	0	0	0	0	2
Paris	Chargé de Communication	2	0	1	1	0	1
Paris	Chargé de formation	0	0	0	0	1	1
Paris	Chargé de Support Proximité SI	1	0	0	0	0	1
Paris	Chargé d'études SI	1	0	0	0	0	1
Paris	Chargé développement Expansion	5	0	0	0	0	5
Paris	Coach/Moniteur Métier Bouche	13	0	0	0	0	13
Paris	Coach/Moniteur Métier drive	1	0	0	0	0	1
Paris	Coach/Moniteur Métier EEGP	1	0	0	0	0	1
Paris	Coach/Moniteur Métier Textile	3	1	0	0	0	3
Paris	Contrôleur de Gestion	1	0	0	0	0	1
Paris	Contrôleur interne	2	0	0	0	0	2
Paris	Coordinateur Exploitation Technique	2	0	0	0	0	2
Paris	Coordinateur Sécurité Opérationnelle	4	0	0	0	0	4
Paris	Coordinateur Supply Chain	1	0	0	0	0	1
Paris	Dessinateur Projeteur	1	0	0	0	0	1
Paris	Directeur Commercial	3	0	1	1	0	2
Paris	Directeur de la Performance	3	0	1	1	0	2
Paris	Directeur de Services/Projet	4	0	0	0	0	4
Paris	Directeur de territoire	3	0	2	2	0	1
Paris	Directeur Développement Expansion	2	1	0	0	0	2
Paris	Directeur Développement Franchise Patrimoine Partenariat Export	1	0	0	0	0	1
Paris	Directeur recrutement formation Franchise	1	0	0	0	0	1
Paris	Directeur Ressources Humaines	2	0	1	1	0	1
Paris	Directeur Technique	1	0	0	0	0	1
Paris	Gestionnaire Immobilier	4	1	0	0	0	4
Paris	GESTIONNAIRE PAIE	21	0	0	0	0	21
Paris	Moniteur Franchise	5	0	2	2	0	3
Paris	Pilote Concept	1	0	0	0	0	1

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Paris	Responsable Agencement	3	0	0	0	0	3
Paris	Responsable Commercial	7	0	5	5	0	2
Paris	Responsable Communication	2	0	0	0	0	2
Paris	Responsable de Pôle Supply Chain BtoC	1	0	0	0	0	1
Paris	Responsable Informatique Région	1	0	0	0	0	1
Paris	Responsable Merchandising	2	0	2	2	0	0
Paris	Responsable Paie et Administration du Personnel	2	0	0	0	0	2
Paris	Responsable Performance opérationnelle	12	1	4	4	0	8
Paris	Responsable Ressources Humaines	11	1	6	6	0	5
Paris	Responsable Supply Chain	1	0	0	0	0	1
Paris	Responsable Technique d'Appui	2	0	0	0	0	2
Total Paris		159	5	29	29	1	131
Redon	Agréreur	1	0	0	0	0	1
Redon	Aide vente Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Redon	Chargé de Support Proximité SI	1	1	0	0	0	1
Redon	Manager Ventes Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Total Redon		4	1	0	0	0	4
Roissy - Sud Picardie	Chargé de Support Proximité SI	1	0	0	0	0	1
Total Roissy - Sud Picardie		1	0	0	0	0	1
Saclay	Agréreur	2	0	0	0	0	2
Saclay	Aide vente Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Saclay	Chef de projet Supply Chain B to C	1	0	0	0	0	1
Saclay	Conseiller Relation Client	24	2	16	14	0	8
Saclay	Directeur Supply chain BtoC	1	0	0	0	0	1
Saclay	Manager de Centre Relation Client	1	1	1	0	0	0
Saclay	Manager d'Equipe Relation Client / Sourcing	5	0	4	4	0	1
Saclay	Manager Ventes Approvisionnement	1	0	1	1	0	0
Saclay	Pilote Concept	1	0	0	0	0	1
Saclay	Responsable d'Activités SI	2	0	0	0	0	2
Saclay	Responsable Ressources Humaines	1	0	0	0	0	1
Saclay	Responsable SI	1	0	1	1	0	0
Total Saclay		41	3	23	20	0	18
Saint-Étienne	Agréreur	2	0	0	0	0	2
Total Saint-Étienne		2	0	0	0	0	2
Strasbourg	Agréreur	3	0	1	1	0	2
Strasbourg	Aide vente Approvisionnement	1	0	1	1	0	0
Strasbourg	Asset Manager	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	Assistant(e)	2	0	0	0	0	2
Strasbourg	Assistant(e) de Direction	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	Assistant(e) Marketing	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	Assistant(e) RH	2	0	0	0	0	2
Strasbourg	Chargé d'affaires	2	0	0	0	0	2
Strasbourg	Chargé de formation	0	0	0	0	1	1

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Strasbourg	Chargé de Support Proximité SI	2	0	0	0	0	2
Strasbourg	Chargé développement Expansion	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	Chef de Groupe Supply / Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	Coach/Moniteur Métier Bouche	4	2	0	0	0	4
Strasbourg	Coach/Moniteur Métier drive	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	Coach/Moniteur Métier EEGP	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	Contrôleur interne	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	Coordinateur Exploitation Technique	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	Coordinateur Sécurité Opérationnelle	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	Directeur Commercial	1	0	1	1	0	0
Strasbourg	Directeur de la Performance	0	0	0	0	1	1
Strasbourg	Directeur de territoire	1	1	0	0	0	1
Strasbourg	Directeur Ressources Humaines	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	GESTIONNAIRE PAIE	7	0	0	0	0	7
Strasbourg	Manager Ventes Approvisionnement	5	0	0	0	0	5
Strasbourg	Responsable Animation Commerciale	1	0	1	1	0	0
Strasbourg	Responsable Commercial	2	0	1	1	0	1
Strasbourg	Responsable Conception Technique	1	0	1	1	0	0
Strasbourg	Responsable Informatique Région	1	0	0	0	0	1
Strasbourg	Responsable Performance opérationnelle	4	0	1	1	0	3
Strasbourg	Responsable Ressources Humaines	4	2	2	1	0	2
Strasbourg	Responsable Technique d'Appui	1	0	0	0	0	1
Total Strasbourg		55	5	9	8	2	48
Tours	Agréeur	2	0	1	1	0	1
Tours	Animateur Relation Client	1	0	0	0	0	1
Tours	Assistant(e)	2	0	0	0	0	2
Tours	Assistant(e) de Direction	1	0	0	0	0	1
Tours	Assistant(e) RH	1	0	1	1	0	0
Tours	Chargé d'affaires	3	2	1	0	0	2
Tours	Chargé de Support Proximité SI	1	0	0	0	0	1
Tours	Chargé développement Expansion	2	0	0	0	0	2
Tours	Chef de Groupe Supply / Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Tours	Coach/Moniteur Métier Bouche	4	0	0	0	0	4
Tours	Coach/Moniteur Métier drive	1	0	0	0	0	1
Tours	Coach/Moniteur Métier EEGP	1	0	0	0	0	1
Tours	Coach/Moniteur Métier Textile	1	0	0	0	0	1
Tours	Contrôleur interne	2	0	1	1	0	1
Tours	Coordinateur Exploitation Technique	1	0	0	0	0	1
Tours	Coordinateur Sécurité Opérationnelle	1	0	0	0	0	1
Tours	Directeur Commercial	1	0	0	0	0	1
Tours	Manager Ventes Approvisionnement	4	0	0	0	0	4
Tours	Responsable Agencement	1	0	0	0	0	1
Tours	Responsable Animation Commerciale	1	0	1	1	0	0
Tours	Responsable Commercial	1	0	1	1	0	0

Zone Insee	Catégorie professionnelle	Organisation actuelle (Postes occupés + postes vacants)	Poste vacant	Postes supprimés	Postes supprimés occupés	Postes créés	Organisation cible
Tours	Responsable Informatique Région	1	0	0	0	0	1
Tours	Responsable Performance opérationnelle	3	0	1	1	0	2
Tours	Responsable Ressources Humaines	2	0	1	1	0	1
Total Tours		39	2	8	7	0	31
Vendôme	Aide vente Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Vendôme	Manager Ventes Approvisionnement	1	0	0	0	0	1
Total Vendôme		2	0	0	0	0	2
Total général		2857	171	477	414	99	2479

ANNEXE 3 : Dispositif de préretraite

Cette annexe a pour objectif de préciser les critères d'éligibilités à ce dispositif, les modalités de mise en œuvre ainsi que l'accompagnement proposé durant la durée du portage.

ARTICLE 1 – OBJET DE CETTE ANNEXE

La présente annexe a pour objet la mise en place d'un dispositif de départ en préretraite totale entièrement financée par l'Entreprise, et pour une durée déterminée.

L'adhésion au présent dispositif emporte la rupture du contrat de travail.

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

ARTICLE 2 - BÉNÉFICIAIRES

Le présent dispositif décrit dans cette annexe s'appliquera exclusivement aux salariés volontaires dont la candidature remplit les conditions suivantes :

- Faire partie du personnel d'une des Sociétés visées par le Plan de Départs Volontaires signé le 30 avril 2020 ;
- Etre volontaire pour bénéficier du présent dispositif ;
- occuper un emploi visé par une suppression de poste dans le périmètre concerné ;
- Etre en mesure de liquider l'ensemble de ses droits à la retraite dès réalisation des conditions pour le bénéfice d'une retraite de la sécurité sociale à taux plein, en application des dispositions légales applicables au jour de signature du Plan de Départ Volontaire, dans les 30 mois maximum suivant sa date d'entrée dans le dispositif (pour cela il conviendra d'être en mesure de produire un relevé de carrière émanant du régime général de la Sécurité Sociale récent ou un bilan retraite qui sera réalisé par un prestataire mandaté par AUCHAN) et au plus tard à l'âge maximum de 62 ans ;
- La date d'entrée dans le dispositif devra se situer le 01/10/2020 ;
- Et signer une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Les salariés qui ne pourraient pas justifier de droits suffisants pour leur permettre de liquider leur retraite à taux plein au terme de la durée maximum de 30 mois de portage de préretraite totale pourront s'ils souhaitent adhérer à ce dispositif racheter les droits manquants selon la réglementation en vigueur.

Dans ce cas, l'entreprise et le salarié ne pourront procéder à la rupture du contrat de travail du salarié que sur justificatifs du dépôt de la demande de rachat puis de l'obtention par les organismes de Sécurité Sociale concernés, de la validation des trimestres manquants rachetés. A défaut, l'adhésion au dispositif de préretraite totale ne sera pas validée et ne produira aucun effet sur le contrat de travail.

La Société participera au financement du rachat de trimestres.

Ce dispositif n'est ni renouvelable, ni fractionnable.

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

La proposition de cessation du contrat de travail sur une base volontaire s'inscrit dans le cadre des mesures du Plan de Départs Volontaires et prend la forme d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord.

ARTICLE 4 - CONSÉQUENCES DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

▪ 4.1 Indemnité de départ

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

A la date de rupture effective de son contrat de travail, le salarié bénéficiaire du présent dispositif percevra une indemnité de préretraite totale dont l'assiette de calcul est équivalente à celle applicable pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, telle que définie par la convention collective nationale.

▪ 4.2 Congés Payés

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

ARTICLE 5 – FORMALITÉS D'ADHÉSION AU DISPOSITIF DE PRERETRAITE TOTALE

▪ 5.1 Examen de la demande

Le salarié recevra une attestation délivrée via une plateforme « retraite » et dont l'objectif sera de procéder à l'évaluation de son éligibilité, à savoir, s'il remplit bien la condition de portage conformément à l'article 2 de la présente annexe, en y intégrant si besoin la possibilité de racheter des trimestres pour valider son éligibilité.

Dans l'affirmative, l'attestation précisera le montant du revenu de remplacement brut et net tel que défini à l'article 8 de la présente annexe.

▪ 5.2 Formulation de la demande

Dépôt du dossier (attestation) auprès d'Alixio, attribution du N° horodaté et validation en commission.

Si candidature confirmée, l'information est communiquée à Siaci pour envoi du dossier de préretraite entreprise.

Après la validation par Auchan de l'adhésion du salarié dans le dispositif de préretraite, le gestionnaire administratif procédera au paramétrage de son dossier. Pour cela certaines pièces devront être remises 1 mois avant l'entrée dans le dispositif de préretraite au plus tard :

- Les 6 dernières fiches de paie précédant la rupture du contrat de travail (la 6ème sera transmise dès son obtention à part du dossier)
- Le bulletin d'adhésion à la préretraite signé par le salarié
- Un RIB
- Le formulaire Assurance Volontaire Vieillesse complété et signé
- Une attestation de carte vitale de moins de 3 mois

- Une copie de pièce d'identité

En cas de difficulté pour remplir les documents ou pour les obtenir, les salariés Auchan auront la possibilité de contacter via un numéro spécifique le gestionnaire administratif.

▪ 5.3 Titre individuel de rente

En même temps que le premier versement de sa rente, le bénéficiaire recevra un titre individuel de rente émanant de l'Assureur tel que défini à l'article 8.4 paragraphe « Garantie de versement ».

▪ 5.4 Non-validation de la demande

Lorsque les conditions requises ne sont pas intégralement remplies, l'attestation délivrée précisera l'inéligibilité au collaborateur qui pourra alors se positionner sur les autres mesures du Plan de Départ Volontaire.

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

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

L'entrée dans le dispositif de préretraite totale d'activité s'effectuera obligatoirement le 1^{er} octobre 2020.

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

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

- S'engager à liquider l'ensemble de leurs droits à la retraite dès réalisation des conditions pour le bénéfice d'une retraite de la sécurité sociale à taux plein, en application des dispositions légales applicables au jour de signature du Plan de Départ Volontaire ;
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi.
- Ne pas bénéficier d'une rente d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie

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

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

En conséquence des principes qui précèdent, les dispositions de la présente annexe cesseraient d'être applicables au bénéficiaire du dispositif de préretraite totale le dernier jour du mois de survenance d'un des 4 évènements suivants :

- Liquidation d'une retraite par anticipation et/ou ;
- Inscription comme demandeur d'emploi et/ou ;
- Décès du bénéficiaire de la rente de préretraite totale (en vertu du principe de non réversibilité de l'allocation).

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

ARTICLE 8 - DETERMINATION DE L'ALLOCATION BRUTE DE PRETRAITE TOTALE

Montant et modalités de versement

AUCHAN garantit aux bénéficiaires du dispositif, tels que définis à l'article 2 de la présente annexe, le versement d'une rente de préretraite totale correspondant à un pourcentage de la rémunération nette de référence telle que définie ci-dessous.

▪ 8.1 Détermination de la rémunération nette de référence :

La rémunération nette de référence, servant au calcul de la rente nette de préretraite totale, correspond à la rémunération brute telle que définie au paragraphe suivant 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 applicable au moment de l'entrée du bénéficiaire dans le dispositif de préretraite totale.

Sont exclus du calcul de cette rémunération nette de référence :

- Les indemnités de départ en préretraite totale définies à l'article 4.1 de la présente annexe ainsi que le prorata de prime annuelle versé à cette occasion ;
- 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.
- l'intéressement, la participation aux bénéfices.

Rémunération brute de référence reconstituée :

La rémunération brute servant au calcul de la rémunération nette ci-dessus définie correspond à la rémunération mensuelle brute payée au cours de 12 derniers mois arrêtée au 31 mai 2020 calculée comme suit :

- 100% pour la portion de cette rémunération brute inférieure au plafond annuelle de la Sécurité Sociale 2020 (soit 41 136€) +
- 80% pour la portion comprise entre un et deux fois ce même plafond.

Pour la détermination de la rémunération brute de référence, les périodes d'absence pour maladie ou pour congé, 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.

Salariés en situation d'invalidité de la sécurité sociale :

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

▪ 8.2 Fixation du taux de remplacement

A la date d'entrée du bénéficiaire dans le présent dispositif, AUCHAN garantit le versement d'une rente brute fixée de telle sorte que la rente nette perçue une fois le précompte sociale opéré corresponde à 75% de sa rémunération nette de référence définie à l'article 8.1.

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

L'allocation brute de préretraite totale est revalorisée annuellement en fonction de l'indice INSEE hors tabac et ne pourrait en tout état de cause excéder le taux net de participation aux résultats propres au contrat d'assurance souscrit en couverture du présent dispositif.

Cette revalorisation interviendra annuellement dès connaissance de l'indice INSEE Hors tabac, à même date, et pour la première fois à partir de l'année 2021.

▪ **8.3 Modalités de versement**

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

▪ **8.4 Garantie de versement**

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

Cette garantie est subordonnée à la conclusion par AUCHAN d'un contrat d'assurance ayant pour objet de garantir ses engagements vis à vis des bénéficiaires définis à la présente annexe.

▪ **8.5 Traitement social et fiscal**

L'avantage de préretraite totale s'apparente à un revenu de remplacement.

A ce titre, il est soumis à :

- La contribution sociale généralisée (CSG) au taux de 9,20% ;
- La contribution au remboursement de la dette sociale (C.R.D.S.) aux taux de 0,5%
- La Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) au taux de 0,30%.

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

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

▪ **8.6 Cotisation Non Contributive de la Sécurité Sociale (CNCSS)**

L'allocation brute de préretraite totale, en qualité d'avantage alloué à des assurés en situation de préretraite totale sera soumise à une cotisation au titre de la sécurité sociale dont le taux est fixé à ce jour à 1,70 % (Régime Général et 3,20 % pour le Régime Local).

Elle sera prélevée par le gestionnaire sur l'allocation brute de préretraite totale. Son taux évoluera au rythme de la réglementation applicable.

▪ **8.7 Contribution sur les préretraites entreprises**

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

ARTICLE 9 - PROTECTION SOCIALE DES SALARIES EN PRETRAITE TOTALE

Afin que le présent dispositif ne pèse nullement sur les comptes sociaux nationaux et, par suite sur la collectivité, et afin que soit garantie aux bénéficiaires de la préretraite totale une protection sociale, AUCHAN poursuivra les couvertures sociales dans les conditions ci-dessous.

▪ 9.1. Cotisations sociales prises en charge entièrement par AUCHAN

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

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du plan de départ Volontaire, l'assiette de cotisation susvisée correspond :

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

Le coût de cette assurance volontaire Vieillesse du Régime Général dont le taux est fixé à 18,65 % sera supporté intégralement par AUCHAN.

Toute augmentation de ce taux de cotisations sera prise en charge par AUCHAN.

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

La Protection Universelle Maladie (la PUMA)

Depuis le 1er janvier 2016, toute personne qui travaille ou réside en France de manière stable et régulière relève de la Protection Universelle Maladie et bénéficie à ce titre du droit à la prise en charge de ses frais de santé, il s'agit :

- Des personnes qui travaillent et qui n'ont plus à justifier d'une activité minimale, seul l'exercice d'une activité professionnelle compte ;
- Des personnes sans activité professionnelle au seul titre de leur résidence stable et régulière

en France, à savoir résider en France depuis au moins 3 mois à l'ouverture des droits puis au moins 6 mois par an.

A la date de signature du Plan de Départ Volontaire, aucune cotisation ne serait due pour les bénéficiaires d'une pension de retraite, d'une rente, ou d'une allocation de chômage.

Si une évolution future de la réglementation aboutissait à la mise en place d'une cotisation, cette dernière serait prise en charge par AUCHAN.

▪ **9.1.3 Maintien des droits aux régimes complémentaires de retraite**

Conformément aux dispositions réglementaires du régime AGIRC-ARRCO (Article 76 de l'Accord National Interprofessionnel du 17/11/2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO), les bénéficiaires du dispositif de préretraite totale continueront à acquérir, sur la base de la rémunération brute de référence déterminée à l'article 8.1, et, pour un taux de cotisations équivalent à celui dont ils bénéficiaient avant d'entrer dans le dispositif, des points de retraite moyennant le versement des cotisations correspondantes.

L'assiette de cotisation sera revalorisée sur la même base que la rente brute de préretraite totale déterminée à l'article 8.1 de la présente annexe.

AUCHAN prendra en charge la totalité de la cotisation issue de ces deux régimes de retraite complémentaires ainsi que toute évolution du taux de cotisations.

▪ **9.2. Cotisations sociales restant à la charge du bénéficiaire du dispositif**

Le régime de remboursement complémentaire des frais de santé

Les bénéficiaires à la date d'entrée dans le dispositif auront la possibilité de poursuivre le régime de remboursement complémentaire des frais de santé. Les prestations seront identiques à celles des actifs.

Les cotisations seront prises en charge par le bénéficiaire et viendront en déduction de la rente de préretraite totale. Toute évolution ultérieure des cotisations viendront impacter la rente nette de préretraite totale.

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

ARTICLE 10 - CLAUSE DE STABILISATION EN CAS DE CHANGEMENT DE LÉGISLATION

Le dispositif de préretraite totale est applicable aux bénéficiaires jusqu'à la date à laquelle ils peuvent prétendre à liquider leur retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein en application des dispositions légales applicables à la date de signature du Plan de Départ Volontaire.

Cependant, en cas de modification réglementaire ayant pour conséquence un report de l'âge légal de départ à la retraite, les signataires se réuniront afin d'envisager l'adaptation du présent dispositif à la nouvelle réglementation portant sur la retraite et aboutissant soit à un report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite soit à une augmentation du nombre de trimestres nécessaires à une liquidation de retraite du régime de base de la Sécurité Sociale au taux plein.

ARTICLE 11 : INDIVISIBILITE DES CLAUSE DE CETTE ANNEXE

Les parties reconnaissent que l'ensemble des dispositions de la présente annexe constituent un ensemble indivisible et que les avantages qu'il octroie sont globalement plus favorables que ceux susceptibles de résulter de l'application des dispositions légales et conventionnelles, elles rappellent

en conséquence que le bénéfice de ce présent régime de préretraite totale est exclusif de tout dispositif d'indemnisation légale, réglementaire ou conventionnelle, ayant notamment le même objet.

ARTICLE 12 - DUREE DE CE DISPOSITIF

Le présent dispositif prendra effet à la date de signature du Plan de Départs Volontaires auquel il se réfère. Il est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire tout effet à l'issue de la période d'application du présent accord.

ANNEXE 4 : Charte d'adhésion au congé de reclassement

--

Charte d'adhésion et d'engagement mutuel

Entre les parties ci-après désignées :

La société Auchan Retail Services, ayant son siège social Rue du Maréchal de Lattre de Tassigny – 59 170 CROIX, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de **XXX** sous le numéro **XXX**, représentée par Madame Prénom NOM en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après désignée « **la Société** »

D'une part,

ET

Le cabinet ALIXIO MOBILITE, société anonyme au capital de 300 000 euros, ayant son siège social au 20 boulevard Eugène Deruelle – Le Britannia – Bât. B – CS 63752, 69432 LYON Cedex 03 - immatriculée au Registre du Commerce et des sociétés sous le numéro 415 256 650 000 86 RCS Lyon, représentée par **Prénom NOM** agissant en qualité **Consultante en mobilité professionnelle**, dûment habilitée à l'effet des présentes,

Ci-après désigné « **ALIXIO MOBILITE** »

D'autre part,

ET

Madame Prénom NOM, demeurant à

Ci-après désigné « **le Salarié** »

D'autre part,

II EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :

La présente charte est conclue dans le cadre du Plan de Départs Volontaires prévu par l'Accord collectif majoritaire signé le *30 avril 2020* et validé par la DIRECCTE de *Région* le *JJ/MM/AAAA*

Elle fait suite à la décision prise par le Salarié d'adhérer au congé de reclassement volontaire, décision dont il a fait part à la Société suite à la signature de la convention de rupture de son contrat de travail d'un commun accord. Le Salarié a alors bénéficié d'un entretien avec Alixio Mobilité, à l'issue duquel a été établi le document joint en annexe.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Article 1. Objet de la présente convention

La présente charte est établie conformément à l'Accord (*Préciser le nom*), aux articles R.1233-28 et suivants du code du travail et à la circulaire DGEFP/DRT/DSS 2002/1 du 5 mai 2002.

Elle a pour objet de :

- préciser les modalités du congé de reclassement volontaire au vu du document établi par Alixio Mobilité à l'issue de l'entretien du JJ/MM/AAAA (cf. document joint en annexe) ;
- formaliser les engagements réciproques de la Société, du Salarié et d'ALIXIO MOBILITE.

Sa signature confirme l'acceptation définitive par le Salarié du congé de reclassement volontaire et de ses modalités de mise en œuvre telles que décrites ci-après.

Article 2. Mise en œuvre du projet professionnel

Il est rappelé qu'antérieurement à la conclusion de la convention de rupture de son contrat de travail, le Salarié a construit et présenté un projet professionnel qui a été validé par ALIXIO MOBILITE et sur lequel la Commission de suivi a rendu un avis favorable.

Le projet professionnel du Salarié correspond à *INDIQUER LE PROJET*.

Le congé de reclassement volontaire permet au Salarié :

- d'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de bénéficier de prestations d'accueil, d'informations et d'appui dans ses démarches réalisées par les consultants d'ALIXIO MOBILITE, visant à favoriser la finalisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.

Article 3. Durée et terme du congé de reclassement volontaire

Conformément à l'Accord et à la Convention de Rupture, la durée du congé de reclassement volontaire (incluant le préavis) sera de XX mois à compter du JJ/MM/AAAA.

Il prendra donc normalement fin le JJ/MM/AAAA, sauf en cas de rupture anticipée ou de report de ce terme dans les conditions prévues ci-dessous.

Article 4. Rémunération durant le congé de reclassement volontaire

Période correspondant à la durée théorique du préavis

Le Salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due au titre d'une période de préavis, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales (part patronale et salariale) dues sur les salaires.

Période excédant la durée du préavis

Pour la durée du congé de reclassement qui excède la durée théorique du préavis, le Salarié percevra une allocation mensuelle correspondant à 70% du salaire brut*.

**Définition du salaire: A définir*

A la date des présentes, le régime social de cette allocation est le suivant :

Au-delà du préavis théorique et jusqu'à la fin du 12^{ème} mois du congé de reclassement (préavis inclus) :

L'allocation est uniquement assujettie à la Contribution Sociale Généralisée (CSG), à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), et aux cotisations destinées au financement de la couverture sociale complémentaire du Salarié, calculées comme suit :

La part salariale correspondant aux cotisations de retraite complémentaire sera calculée sur la base du même salaire, des mêmes taux et de la même répartition de cotisations employeur/salarié que si le Salarié avait été en activité.

Les cotisations du régime de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé (« mutuelle ») seront calculées dans les mêmes conditions de taux et d'assiette et selon la même répartition de cotisations employeur/salarié que les salariés en activité.

Au-delà du 12^{ème} mois, l'allocation est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales dues sur les salaires (part patronale et salariale).

L'allocation de reclassement sera soumise à l'impôt sur le revenu.

L'entreprise remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant de l'allocation qui sera versée après précompte des cotisations et contributions visés ci-dessus, et de l'impôt sur le revenu.

Le versement de l'allocation de reclassement cessera automatiquement au terme du congé de reclassement volontaire ou en cas de suspension de celui-ci.

LES AUTRES ÉLÉMENTS DU STATUT ET DE LA COUVERTURE SOCIALE DU SALARIÉ PENDANT LE
CONGÉ DE RECLASSEMENT VOLONTAIRE SONT DÉCRITS DANS LA NOTE D'INFORMATION JOINTE
À LA CONVENTION DE RUPTURE.

Article 5. Suspension du congé de reclassement volontaire et report de son terme initial

A VALIDER EN FONCTION DES ACCORDS SIGNÉS

Si vous concrétisez votre projet professionnel pendant le congé de reclassement volontaire, vous pourrez en demander soit la rupture anticipée (cf. art.6.2.2 ci-dessous.) soit la suspension. Cette dernière option vous permettra, en cas d'échec de votre projet professionnel, de réintégrer le congé de reclassement volontaire pour la durée non utilisée, ce qui entraînera le report de son terme initial (tel que fixé à l'article 3).

Article 6. Fin du congé de reclassement volontaire

6.1. Au terme fixé ci-dessus (cf. art.3), et sauf report de celui-ci ou rupture anticipée du dispositif, le congé de reclassement volontaire du Salarié prendra fin automatiquement, même si le Salarié n'est pas parvenu à finaliser son projet professionnel.

6.2. Le congé de reclassement volontaire pourra prendre fin de façon anticipée dans les cas suivants :

6.2.1 A l'initiative de la Société, en cas de non-respect des engagements souscrits par le Salarié dans la présente convention. Dans ce cas, la procédure suivante sera suivie :

- Mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions prévues ou de donner suite aux convocations qui lui auront été adressées ;
- Si le Salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai fixé de 15 jours calendaires, notification de la fin du congé de reclassement lui sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

6.2.2. A l'initiative du salarié, si ce dernier concrétise son projet professionnel et opte pour la rupture anticipée du congé (plutôt que pour sa suspension)

Les conditions de cette rupture anticipée sont détaillées dans la note d'information sur le congé de reclassement volontaire jointe à la Convention de Rupture.

Article 7. Obligations réciproques des parties

7.1. Obligations de la Société

La Société s'engage à financer l'ensemble des actions nécessaires au reclassement du Salarié (dans les conditions prévues par l'Accord), à verser la rémunération visée à l'article 4, et à faciliter le bon déroulement du congé de reclassement.

7.2. Obligations d'ALIXIO MOBILITE

ALIXIO MOBILITE, en sa qualité d'animateur de la cellule d'accompagnement, s'engage à respecter sa mission d'accueil, d'information, d'appui, de suivi et d'aide du salarié dans la réussite de son projet professionnel.

Il s'engage notamment à assurer, auprès du salarié qui en ferait la demande par écrit (notamment suite à l'échec de son projet professionnel défini au 2. ci-dessus), une prospection en vue du placement du salarié sur des offres d'emploi ciblées correspondant à sa qualification et aux savoir-faire identifiés dans son projet professionnel.

ALIXIO MOBILITE s'engage à conserver secrètes toutes les informations confidentielles concernant le Salarié. Le compte-rendu des actions auprès de la Société et de la Commission de Suivi sera fait dans le seul but de les tenir informées de l'avancement des démarches du salarié.

7.3. Obligations du salarié

En contrepartie le Salarié s'engage, durant toute la période du congé de reclassement volontaire, à suivre toutes les actions nécessaires à la réussite de son projet professionnel (telles que définies dans le document joint en annexe, ou, plus généralement, toute action/prestation qui auront été définies ultérieurement en accord avec lui), et à participer aux actions organisées par ALIXIO MOBILITE.

A ce titre, le Salarié s'engage notamment à :

- suivre de façon assidue toutes les actions de formations et/ou de validation des acquis de l'expérience définies conformément aux principes ci-dessus ;
- répondre à toute convocation d'ALIXIO MOBILITE, pour des réunions individuelles ou collectives, et être à l'écoute des conseils des consultants de ce cabinet et à les mettre en œuvre,
- se mobiliser de façon effective et permanente pour la concrétisation de son projet professionnel et, à cet effet, être disponible et accomplir, tant sur proposition de la Passerelles Mobilités que de sa propre initiative, toutes les démarches nécessaires à l'aboutissement de son projet professionnel ;
- rédiger tout compte rendu de ses recherches, demandé par ALIXIO MOBILITE ou par la Société,
- tenir les consultants d'ALIXIO MOBILITE informés de ses démarches,
- ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement volontaire, sauf à en avoir demandé la suspension dans les conditions appelées ci-dessus. (Cf. art 5), et informer la Société dans les meilleurs délais s'il retrouve un nouvel emploi.

A compter de la date de remise de la présente charte, le Salarié dispose d'un délai de huit jours pour le signer.

Si le présent accord n'est pas retourné signé à la Société dans le délai susvisé, il sera mis fin, conformément à l'article R. 1233-30 du Code du travail, au congé de reclassement par lettre recommandée avec AR.

La signature de la présente charte vaut acceptation définitive du congé de reclassement par le Salarié et engage celui-ci et la Société au respect du contenu et des modalités du congé fixés par les dispositions de ladite convention.

Fait à *Ville* , en trois exemplaires originaux de 5 pages

Le JJ/MM/AAAA

Pour la société Auchan Retail Services

Prénom NOM du collaborateur (*)

Prénom NOM Fonction

Pour Le Cabinet ALIXIO MOBILITE

Prénom NOM Consultant

() Faire précéder chaque signature de la mention manuscrite "lu et approuvé, bon pour accord"*

Fait à, Villeneuve d'Ascq, le 30 avril 2020, en 5 exemplaires originaux

Pour les sociétés :		
----------------------------	--	--

<ul style="list-style-type: none">- Auchan Retail Services- Auchan Retail Agro- Auchan Retail International- GIE AIT- OIA	Pour la CFTC	Pour le SEGA-CFE CGC
Monsieur Marc GROSSER	Monsieur Bruno DELAYE	Monsieur Hubert RAWEL