



**PROJET D'ACCORD RELATIF AU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ET AUX  
MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET DE FERMETURE DE  
MAGASINS DE LA SOCIETE CASTORAMA FRANCE**

CO  
PLAN  
CAF

**ENTRE :**

La société CASTORAMA France, dont le siège social est situé à TEMPLEMARS (59175) – Zone industrielle,

Représentée par Monsieur Gino BALDERACCHI en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté à cet effet.

*D'une part,*

**ET :**

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- La Fédération CFDT des Services, représentée par Madame Chrystelle DERRIEN,
- La CGT, représentée par Monsieur Nicolas EUZENOT,
- La Fédération CSFV-CFTC, représentée par Monsieur Jean-Michel FRUIT,
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par Monsieur Pascal LE MANGOUERO,
- La FEC-CGT-FO, représentée par Monsieur Jean-Paul GATHIER

*D'autre part,*

CG  
Droit  
104  
G3

Sommaire

D'une part, ..... 2  
 D'autre part, ..... 2

**SOMMAIRE** ..... 3

**PREAMBULE** ..... 7

**CHAPITRE 1 - RAPPEL DES PRINCIPALES RAISONS DU PROJET** ..... 8

**RAPPEL DES PRINCIPALES RAISONS DU PROJET** ..... 9

**CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS LIMINAIRES** ..... 10

1. **REGLEMENT DES LITIGES** ..... 11

2. **DUREE DE L'ACCORD** ..... 12

3. **PUBLICITE DE L'ACCORD** ..... 13

**CHAPITRE 3 - CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES ET NOMBRE DE POSTES SUPPRIMES** ..... 14

1. **EFFECTIF DE L'ENTREPRISE AU 31/01/2019** ..... 15

2. **REPARTITION DES SUPPRESSIONS DE POSTES PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET PAR MAGASIN** ..... 16

**CHAPITRE 4 - MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CCE ET DES CE** ..... 22

**CHAPITRE 5 - CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ET DES DEPARTS**  
 24

1. **PERIODE DE VOLONTARIAT** ..... 25

2. **CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES LICENCIEMENTS** ..... 26

3. **DUREE D'APPLICATION ET REVISION** ..... 28

4. **EQUIPE INTERNE DEDIEE** ..... 29

5. **COMMISSION DE SUIVI** ..... 30

5.1. **Composition** ..... 30

5.2. **Missions** ..... 30

5.3. **Fonctionnement** ..... 31

5.4. **Consultation du Comité Central d'Entreprise sur le suivi de l'accord** ..... 31

5.5. **Confidentialité** ..... 31

**CHAPITRE 6 - MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS CONTRAINTS** ..... 32

1. **ACTIONS FAVORISANT LA REPRISE DE TOUT OU PARTIE DES ACTIVITES EN VUE D'EVITER LA FERMETURE DES MAGASINS** ..... 33

2. **ESPACE INFORMATION CONSEIL (EIC)** ..... 33

2.1. **Implantation** ..... 33

2.2. **Fonctionnement** ..... 34

2.3. **Rôle et missions** ..... 34

2.3.1. **Missions dans le cadre du volontariat** ..... 34

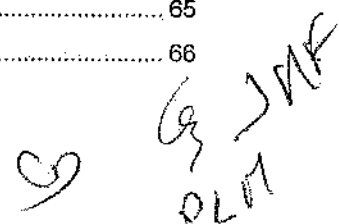
2.3.2. **Missions dans le cadre du reclassement interne** ..... 34

G  
 PLAN  
 MF

2.4.	Informations et animations .....	35
2.5.	Engagements .....	35
<b>3.</b>	<b>MESURES MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU RECLASSEMENT INTERNE .....</b>	<b>35</b>
3.1.	Dispositif d'information des salariés sur les postes à pourvoir .....	36
3.1.1.	Information individuelle .....	36
3.1.2.	Information collective .....	36
3.1.3.	Information sur les postes disponibles hors de France .....	36
3.2.	Mise à disposition de postes supplémentaires dans le cadre des Offres Fermes de Reclassement à l'initiative de Castorama France .....	38
3.3.	Reclassement interne avant l'engagement d'une procédure de licenciement économique .....	39
3.3.1.	La phase d'écoute suivant la consultation des instances représentatives du personnel .....	39
3.3.2.	Les modalités du reclassement interne à l'initiative du salarié sur un poste de la liste des postes vacants .....	39
3.3.3.	Les modalités pratiques selon lesquelles la société Castorama France proposera une solution de reclassement aux salariés concernés .....	40
3.3.4.	Application des critères de départage .....	41
3.4.	Modalités de mise en œuvre du reclassement au sein du Groupe en France et conséquences sur le contrat de travail du salarié .....	41
3.5.	Les mesures d'accompagnement à la mobilité interne en France .....	41
3.5.1.	Facilitation des démarches .....	41
3.5.2.	Facilitation de la découverte de nouveaux métiers .....	42
3.5.3.	L'accompagnement à l'évolution du métier par la formation .....	42
3.5.4.	Période d'adaptation .....	42
3.5.5.	Fixation de la rémunération du poste de reclassement interne .....	43
3.5.6.	Les aides à la mobilité géographique sans déménagement .....	43
3.5.7.	Les aides à la mobilité géographique avec déménagement .....	44
3.5.10.	Prime incitative à la mobilité interne en France .....	46
<b>4.</b>	<b>DISPOSITIF DE CONGE DE FIN DE CARRIERE (CFC) .....</b>	<b>46</b>
4.1.	Conditions d'éligibilité .....	46
4.2.	Modalités du CFC .....	47
4.2.1.	Formalités d'adhésion .....	47
4.2.2.	Période d'adhésion .....	47
4.2.3.	Date d'entrée dans le dispositif .....	48
4.3.	Effets sur le contrat de travail .....	48
4.4.	Compensation financière et modalités de versement durant le dispositif de Congé de fin de carrière .....	48
4.4.1.	Montant et modalités de versement de la compensation financière .....	48
4.4.2.	Rémunération mensuelle brute de référence .....	49
4.4.3.	Durée de versement .....	49
4.4.4.	Régime social et fiscal de la rémunération versée dans le cadre du dispositif de Congé de Fin de Carrière .....	49
4.4.5.	Revalorisation de la rémunération perçue durant le dispositif .....	49
4.4.6.	Protection sociale .....	49
4.5.	Issue du dispositif de Congé de Fin de carrière .....	50
4.6.	Changement de législation .....	51
4.7.	Durée d'application du dispositif de Congé de Fin de Carrière .....	51
<b>5.</b>	<b>DEPARTS VOLONTAIRES A LA RETRAITE .....</b>	<b>51</b>
5.1.	Bénéficiaires potentiels .....	51

9) C3  
PLI  
VONF

5.2.	Mesures d'accompagnement.....	51
5.3.	Procédure de candidature et d'examen des demandes.....	52
<b>6.</b>	<b>PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES.....</b>	<b>53</b>
6.1.	Période ouverte au volontariat.....	53
6.2.	Bénéficiaires du dispositif de volontariat.....	53
6.3.	Modalités du volontariat.....	54
6.3.1.	Information des salariés.....	54
6.3.2.	Dépôt des candidatures.....	54
6.4.	Examen des candidatures.....	54
6.4.1.	Appréciation et validation.....	54
6.4.2.	Conséquences sur le contrat de travail et la situation du salarié.....	55
6.5.	Suspension temporaire du contrat de travail.....	55
6.6.	Mesures d'accompagnement dans le cadre d'un départ volontaire.....	56
	<b>CHAPITRE 7 - PERIMETRE ET CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS.....</b>	<b>57</b>
1.	<b>PERIMETRE D'APPLICATION DES CRITERES.....</b>	<b>58</b>
	<b>CHAPITRE 8 - MESURES PROPOSEES POUR FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE DES SALARIES DONT LE LICENCIEMENT N'AURA PU ETRE EVITE.....</b>	<b>59</b>
1.	<b>MISE EN ŒUVRE D'UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE VISANT A FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE DES SALARIES DONT LE LICENCIEMENT N'AURA PU ETRE EVITE : LA CELLULE DE RECLASSEMENT</b>	<b>60</b>
1.1.	Missions.....	60
1.1.1.	Définition de l'O.F.R.....	60
1.1.2.	Définition du salarié actif.....	61
1.1.3.	Suivi des actions de la Cellule de Reclassement.....	61
1.1.4.	Fin de mission de la Cellule de Reclassement.....	61
1.2.	Fonctionnement.....	62
1.2.1.	Moyens.....	62
1.2.2.	Localisation.....	62
1.2.3.	Durée de l'accompagnement.....	62
1.2.4.	Engagement de confidentialité.....	63
1.3.	Méthodologie d'intervention.....	63
1.3.1.	Phase d'accueil des salariés.....	63
1.3.2.	Phase d'accompagnement au repositionnement professionnel.....	63
1.3.3.	Validation du ou des projets professionnels.....	63
<b>2.</b>	<b>LE CONGE DE RECLASSEMENT.....</b>	<b>64</b>
2.1.	Objet du congé de reclassement.....	64
2.2.	Informations relatives au congé de reclassement.....	64
2.3.	Proposition et délai d'acceptation du congé de reclassement.....	64
2.4.	Durée du congé de reclassement.....	64
2.5.	Rémunération des salariés durant le congé de reclassement.....	65
2.5.1.	Période correspondant à la durée du préavis.....	65
2.5.2.	Période excédant la durée du préavis pour le congé de reclassement.....	65
2.6.	Périodes de travail durant le congé de reclassement.....	65
2.7.	Protection sociale durant le congé de reclassement.....	66


  
 G JMK
   
 DLT

2.8.	Obligations de l'entreprise durant le congé de reclassement .....	66
2.9.	Obligations des salariés durant le congé de reclassement.....	67
2.10.	Echéance du congé de reclassement.....	67
2.11.	Suspension et arrêt anticipé du congé de reclassement .....	67
2.11.1.	Indemnisation du départ.....	68
3.	<b>INCITATION AU RECLASSEMENT RAPIDE .....</b>	<b>69</b>
4.	<b>APPUI A LA CREATION OU A LA REPRISE D'UNE ENTREPRISE .....</b>	<b>70</b>
5.	<b>INDEMNITE DIFFERENTIELLE .....</b>	<b>71</b>
6.	<b>LES AIDES A LA FORMATION DANS LE CADRE DE LA MOBILITE EXTERNE .....</b>	<b>72</b>
7.	<b>MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE EXTERNE.....</b>	<b>73</b>
7.1.	Définition de la mobilité géographique.....	73
7.2.	Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique.....	73
8.	<b>INDEMNITES DE RUPTURE.....</b>	<b>73</b>
8.1.	Rappel des dispositions applicables dans l'entreprise en matière d'indemnité de licenciement.....	73
8.2.	Indemnité de départ.....	74
8.3.	Régime social et fiscal de l'indemnité de licenciement.....	75
	<b>CHAPITRE 9 - DISPOSITIONS DIVERSES .....</b>	<b>76</b>
1.	<b>AUTRES MESURES APPLICABLES A COMPTER DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>77</b>
1.1.	Congés payés et RTT.....	77
1.2.	Priorité de réembauchage .....	77
1.3.	Préavis .....	77
2.	<b>ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DES SALARIES.....</b>	<b>78</b>
3.	<b>REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI .....</b>	<b>79</b>
	<b>ANNEXES.....</b>	<b>80</b>
	<b>ANNEXE 1 : LISTE DES POSTES OUVERTS AU SEIN DU GROUPE EN FRANCE.....</b>	<b>81</b>
	<b>ANNEXE 2 : TABLEAU DES CRITERES DE DEPARTAGE.....</b>	<b>81</b>
	<b>ANNEXE 3 : PROCESS D'ATTRIBUTION DES POSTES SUPPLEMENTAIRES MIS A DISPOSITION DANS LE CADRE DES OFFRES FERMES DE RECLASSEMENT.....</b>	<b>81</b>
	<b>ANNEXE 4 : DEFINITION DU SALAIRE DE REFERENCE.....</b>	<b>81</b>
	<b>PROCESS D'ATTRIBUTION DES POSTES SUPPLEMENTAIRES MIS A DISPOSITION DANS LE CADRE DES OFFRES FERMES DE RECLASSEMENT .....</b>	<b>83</b>
	<b>DEFINITION DU SALAIRE DE REFERENCE .....</b>	<b>87</b>

G  
 SCNF  
 09  
 RLW

## Préambule

Le présent accord relatif au plan de sauvegarde de l'emploi (ci-après le *PSE* ou l'*accord*) est motivé par la dégradation des résultats du réseau affectant plus particulièrement certains magasins, dont la situation ne peut être maintenue durablement au risque de dégrader encore plus fortement les résultats économiques et la compétitivité de Kingfisher en France sur son secteur d'activité.

Les raisons de ce projet de réorganisation sont développées dans le document de présentation remis au titre du « Livre 2 » du Code du travail qui a fait l'objet d'une consultation des membres élus du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement concernés.

C'est dans ce contexte que la direction de Castorama France a souhaité privilégier la voie négociée pour déterminer avec les organisations syndicales représentatives majoritaires le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre du projet de réorganisation entraînant une réduction des effectifs et la mise en œuvre de ses conséquences sociales.

Le contenu et les conditions de mise en œuvre des mesures sociales d'accompagnement ont donné lieu à une négociation entre la direction de la société Castorama France et les organisations syndicales représentatives, qui se sont réunies à plusieurs reprises.

Dans le respect des dispositions des articles L.1233-61 et suivants du Code du travail, le plan de sauvegarde de l'emploi mobilise des moyens et met en place des mesures destinées à éviter ou limiter le nombre des licenciements et, en dernier ressort, à proposer des mesures d'accompagnement aux salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Dans cette perspective, le plan de sauvegarde de l'emploi a vocation à :

- Accompagner les reclassements internes, à l'initiative des salariés ou de la direction afin de limiter le nombre de départs contraints,
- Accompagner la mise en œuvre de projets professionnels à l'initiative des salariés en leur donnant les moyens de les concrétiser,
- Apporter une assistance particulière aux salariés désirant créer leur propre activité ou reprendre une activité commerciale ou artisanale,
- Permettre aux salariés les plus âgés de pouvoir bénéficier d'un dispositif de congé de fin de carrière en bénéficiant de mesures exceptionnelles,
- Tenir compte de la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales ou professionnelles pouvant rendre leur réinsertion plus difficile,
- Accompagner en dernier recours les reclassements externes afin de proposer aux salariés concernés des moyens de repositionnement adaptés à leurs compétences professionnelles et leurs aspirations personnelles, notamment en leur faisant bénéficier d'un appui et d'un soutien personnalisé par un cabinet spécialisé.

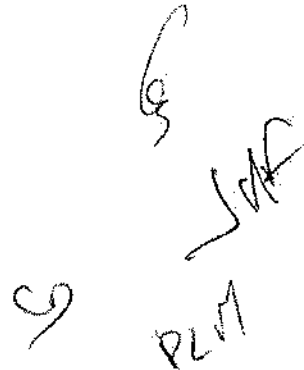
Le présent accord est conclu en application des articles L.1233-24-1 et L.1233-24-2 du Code du travail et reprend strictement les mesures négociées avec les organisations syndicales représentatives en tenant compte des observations formulées par la DIRECCTE dans les conditions prévues par les articles L.1233-57 et suivants du Code du travail, et répond aux exigences présentées à l'article L.1233-24-3 du Code du travail.

Il est convenu que le présent accord d'entreprise sera soumis à la validation de la DIRECCTE.

Ses dispositions ne sauraient se cumuler avec d'autres dispositions existantes ayant le même objet. Les mesures qu'il prévoit ne pourront en conséquence être appliquées dans un autre cadre.

Les dispositifs d'aide et d'accompagnement prévus au titre du plan de sauvegarde de l'emploi s'appliquent exclusivement aux salariés de Castorama France titulaires d'un CDI appartenant aux catégories professionnelles impactées ou étant éligibles aux mesures décrites dans le présent accord.

Les dispositions ont été négociées compte tenu des textes législatifs et réglementaires en vigueur au jour de la conclusion du présent accord.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large stylized signature and the initials 'PLM'.

# CHAPITRE 1 - RAPPEL DES PRINCIPALES RAISONS DU PROJET

9  
PLAN  
V. C. K. P.  
C. 3

## Rappel des principales raisons du projet

Les informations financières, organisationnelles et économiques nécessaires à la bonne compréhension du projet de réduction des effectifs sont développées dans un dossier de présentation distinct communiqué aux membres élus du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'établissement concernés dans le cadre de leur consultation, ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales à titre d'information.

Ce dossier a été établi en application des dispositions de l'article L.2323-31 du Code du travail (dénommé « Livre 2 » du Code du travail).

Cet accord résulte des dispositions de l'article L.1233-30 et les Organisations Syndicales n'entendent pas se prononcer sur les raisons économiques au travers de la signature du présent accord.

CP  
C3  
PL04

## CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS LIMINAIRES

CG  
PLM G<sub>3</sub>  
SAN

## 1. Règlement des litiges

Les parties s'engagent, en cas de survenance d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, à se rencontrer dans les meilleurs délais afin de rechercher les solutions permettant un règlement amiable de leur différend.

SP  
G  
PLM  
VNF

## 2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée,

Il entrera en vigueur :

- soit à compter de la date de notification de la décision de validation prise par la DIRECCTE territorialement compétente
- soit à l'expiration du délai d'instruction de la demande de validation, celle-ci étant alors réputée acquise.

Il prendra fin de plein droit et cessera définitivement de produire son effet du fait de la disparition de son objet, c'est-à-dire lorsque les salariés concernés seront sortis des dispositifs d'accompagnement prévus par le Plan de sauvegarde de l'emploi.

Il ne pourra de ce fait en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Au titre des dispositions spécifiques au présent accord, il est convenu que :

- Le terme Comité Central d'Entreprise (CCE) s'entend également au titre du Comité Social et Économique Central (CSEC) à dater de sa mise en place ;
- Le terme Comité d'Établissement (CE) s'entend également au titre du Comité Social et Économique d'Établissement (CSE) à dater de sa mise en place.

Si avant le 31 décembre 2021, la société Castorama France était amenée à engager une nouvelle procédure visant à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il est convenu entre les présents signataires et la Direction, que les mesures proposées dans le prochain accord seront au moins égales au présent accord quant à :

- L'indemnité de départ,
- La rémunération et la durée du congé de reclassement,
- Les frais de formation et aides à la création d'entreprise,
- La rémunération et la durée du congé de fin de carrière,
- La prime incitative à la mobilité interne

Quoiqu'il arrive, la société Castorama France fera une proposition de reclassement en magasin à chaque salarié dont le poste serait supprimé.

La mise en œuvre de ces engagements sera préalablement soumise en son temps à la signature d'un accord majoritaire.

### 3. Publicité de l'accord

La Direction des Ressources Humaines de la société notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge auprès de chaque délégué syndical central, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord d'entreprise fera l'objet d'un certain nombre d'exemplaires à la diligence de l'entreprise :

- Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire,
- Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille,
- Le présent accord sera déposé et mis en ligne sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, conformément à l'article D. 2231-4 du Code du travail.

SP  
PCM  
LDF

### CHAPITRE 3 - CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES ET NOMBRE DE POSTES SUPPRIMES

CP  
PLM G3  
JMF

**1. Effectif de l'entreprise au 31/01/2019**

Au 31 janvier 2019, Castorama France employait 10 998 salariés en CDI (auxquels s'ajoutent 530 postes vacants) répartis de la manière suivante :

	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL
<i>CDI dont poste vacants</i>	<b>8 415</b>	1 652	1 461	<b>11 528</b>
<i>CDD / Contrats d'apprentissage</i>	1 065	163	17	<b>1 245</b>
<b>Total</b>	<b>9 480</b>	<b>1 815</b>	<b>1 478</b>	<b>12 773</b>

sp  
G  
PLM  
JMA

101-  
G  
PLM

## 2. Répartition des suppressions de postes par catégories professionnelles et par magasin

La répartition, par magasin, et par catégories professionnelles, des postes supprimés, figure dans le tableau ci-dessous :

Établissement	Catégorie professionnelle	Intitulé de poste	Organisation actuelle	Don't postes vacants	Postes dont la suppression est envisagée	Postes occupés dont la suppression est envisagée	Organisation cible
ANGERS	Chef de rayon	CHEF DE RAYON	7	0	7	7	0
ANGERS	Chef de secteur commerce	CHEF DE SECTEUR COMMERCE	4	0	4	4	0
ANGERS	Chef de secteur relations clients	CHEF DE SECTEUR ACCUEIL CAISSE	1	0	1	1	0
ANGERS	Chef de secteur Sécurité	CHEF DE SECTEUR SECU. MAINTEN.	1	0	1	1	0
ANGERS	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	2	0	2	2	0
ANGERS	Contrôle de gestion	CONTROLEUR(SE) GESTION MAGASIN	1	0	1	1	0
ANGERS	Directeur de magasin (F/H)	DIRECTEUR(TRICE) DE MAGASIN	1	0	1	1	0
ANGERS	Équipier logistique / Logisticien	EQUIPIER(E) LOGISTIQUE	7	0	7	7	0
ANGERS	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) ACCUEIL CAISSE	11	0	11	11	0
ANGERS	Responsable accueil caisse	HOTE(SSE) CAISSE PRINCIPALE	5	0	5	5	0
ANGERS	Vendeur / conseiller vente	RESPONS. ACCUEIL/CAISSE	1	0	1	1	0
ANGERS	Vendeur / conseiller vente	Conseiller de vente Aménagement (F/H)	1	1	1	0	0
ANGERS	Vendeur / conseiller vente	Conseiller de vente décoration (F/H)	1	1	1	0	0
ANGERS	Vendeur / conseiller vente	Conseiller de vente Technique (F/H)	1	1	1	0	0
ANGERS	Vendeur / conseiller vente	CONSEILLER(E) DE VENTE	17	0	17	17	0
ANGERS	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) EXPERT(E)	17	0	17	17	0
ANGERS	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) SERVICE	1	0	1	1	0
ANGERS	Chargé de relation clients	ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E)	4	0	4	4	0
ANGERS	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	1	0	1	1	0
ANGERS	TECHNICIEN(NE) ILV/PLV	TECHNICIEN(NE) ILV/PLV	1	0	1	1	0
<b>Total ANGERS</b>			<b>85</b>	<b>3</b>	<b>85</b>	<b>82</b>	<b>0</b>
BALLAINVILLIERS	Chef de rayon	CHEF DE RAYON	8	0	8	8	0
BALLAINVILLIERS	Chef de rayon	STAGIAIRE CHEF DE RAYON	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	Chef de secteur commerce	CHEF DE SECTEUR COMMERCE	5	0	5	5	0
BALLAINVILLIERS	Chef de secteur Logistique	CHEF DE SECTEUR LOGISTIQUE	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	Chef de secteur relations clients	CHEF DE SECTEUR RELAT CLIENT	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	Contrôle de gestion	CONTROLEUR(SE) GESTION MAGASIN	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	Directeur de magasin (F/H)	DIRECTEUR(TRICE) DE MAGASIN	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	Équipier logistique / Logisticien	Équipier logistique	1	1	1	0	0
BALLAINVILLIERS	Équipier logistique / Logisticien	EQUIPIER(E) LOGISTIQUE	8	0	8	8	0
BALLAINVILLIERS	Hôte Accueil Caisse (F/H)	Hôte Accueil Caisse (F/H)	1	1	1	0	0
BALLAINVILLIERS	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) ACCUEIL CAISSE	8	0	8	8	0
BALLAINVILLIERS	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) CAISSE PRINCIPALE	6	0	6	6	0
BALLAINVILLIERS	RESPONSABLE LOGISTIQUE	RESPONS. LOGISTIQUE MAGASIN	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	RESPONSABLE MERCHANDISING	RESPONSABLE MERCHANDISING	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	RESPONSABLE RELATION CLIENT	RESPONS. RELATION CLIENTELE	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	RESPONSABLE SECURITE/MAINTENANCE	RESPONS. SECURITE/MAINTENANCE	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	Vendeur / conseiller vente	Conseiller de vente Aménagement	2	2	2	0	0
BALLAINVILLIERS	Vendeur / conseiller vente	Conseiller de vente bâti	2	2	2	0	0
BALLAINVILLIERS	Vendeur / conseiller vente	Conseiller de vente Décoration	2	2	2	0	0
BALLAINVILLIERS	Vendeur / conseiller vente	CONSEILLER(E) DE VENTE	12	0	12	12	0

9  
PLM 50 VAF

Établissement	Catégorie professionnelle	Intitulé de poste	Organisation actuelle	Données Postes vacants	Postes dont la suppression est envisagée	Postes occupés dont la suppression est envisagée	Organisation cible
BALLAINVILLIERS	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) EXPERTE(E)	15	0	15	15	0
BALLAINVILLIERS	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) SERVICE	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	Chargé de relation clients	ASSISTANT(E) COMMERCIALE	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	COMPTABLE	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	SECRETAIRE ASSISTANTE(E)	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	ASSISTANT RH	ASSISTANT(E) RESS HUMAINES MAG	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	Responsable RH	RESPONSABLE RESS HUMAINES MAG	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	Responsable RH	STAG. RESP RESSOURCES HUMAINES	1	0	1	1	0
BALLAINVILLIERS	TECHNICIEN(NE) ILV/PLV	TECHNICIEN(NE) ILV/PLV	1	0	1	1	0
<b>Total BALLAINVILLIERS</b>			<b>88</b>	<b>8</b>	<b>88</b>	<b>80</b>	<b>0</b>
DARNETAL	Chef de rayon	CHEF DE RAYON	2	0	2	2	0
DARNETAL	Chef de rayon	STAGIAIRE CHEF DE RAYON	1	0	1	1	0
DARNETAL	Chef de secteur commerce	STAGIAIRE CS COMMERCE	1	0	1	1	0
DARNETAL	Contrôle de gestion	CONTROLÉUR(SE) GESTION MAGASIN	1	0	1	1	0
DARNETAL	Contrôle de gestion	STAGIAIRE CONT. GEST. MAGASIN	1	0	1	1	0
DARNETAL	Directeur de magasin (F/H)	Directeur de magasin (F/H)	1	1	1	0	0
DARNETAL	Equipier logistique / Logisticien	EQUIPIER(E) LOGISTIQUE	1	0	1	1	0
DARNETAL	Hôte Accueil Caisse (F/H)	Hôte Accueil Caisse (F/H)	1	1	1	0	0
DARNETAL	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) ACCUEIL CAISSE	1	0	1	1	0
DARNETAL	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) CAISSE PRINCIPALE	2	0	2	2	0
DARNETAL	Responsable accueil caisse	RESPONS. ACCUEIL/CAISSE	1	0	1	1	0
DARNETAL	RESPONSABLE LOGISTIQUE	RESPONS. LOGISTIQUE MAGASIN	1	0	1	1	0
DARNETAL	RESPONSABLE SECURITE/MAINTENANCE	RESPONS. SECURITE/MAINTENANCE	1	0	1	1	0
DARNETAL	Vendeur / conseiller vente	Conseiller de Vente Décoration (H/F)	1	1	1	0	0
DARNETAL	Vendeur / conseiller vente	CONSEILLER(E) DE VENTE	3	0	3	3	0
DARNETAL	Vendeur / conseiller vente	Vendeur bâtiment extérieur (F/H)	1	1	1	0	0
DARNETAL	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) EXPERT(E)	8	0	8	8	0
DARNETAL	Chargé de relation clients	ASSISTANT(E) COMMERCIALE	1	0	1	1	0
DARNETAL	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	COMPTABLE	1	0	1	1	0
DARNETAL	ASSISTANT RH	ASSISTANTE) RESS HUMAINES MAG	1	0	1	1	0
<b>Total DARNETAL</b>			<b>31</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>0</b>
ERAGNY	CHAUFFEUR-LIVREUR	CHAUFFEUR-LIVREUR	1	0	1	1	0
ERAGNY	Chef de rayon	CHEF DE RAYON	10	0	10	10	0
ERAGNY	Chef de rayon	STAGIAIRE CHEF DE RAYON	1	0	1	1	0
ERAGNY	Chef de secteur commerce	CHEF DE SECTEUR COMMERCE	5	0	5	5	0
ERAGNY	Chef de secteur commerce	STAGIAIRE CS COMMERCE	1	0	1	1	0
ERAGNY	Chef de secteur relations clients	CHEF DE SECTEUR RELAT. CLIENT	1	0	1	1	0
ERAGNY	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	1	0	1	1	0
ERAGNY	Contrôle de gestion	CONTROLÉUR(SE) GESTION MAGASIN	1	0	1	1	0
ERAGNY	Directeur de magasin (F/H)	DIRECTEUR(RICE) GESTION MAGASIN	1	0	1	1	0
ERAGNY	Equipier logistique / Logisticien	DIRECTEUR(RICE) DE MAGASIN EQUIPIER(E) LOGISTIQUE	3	0	3	3	0
ERAGNY	Hôte Accueil Caisse (F/H)	Hôte de caisse principal (F/H)	1	1	1	0	0
ERAGNY	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) ACCUEIL CAISSE	7	0	7	7	0

PLM

Établissement	Catégorie professionnelle	Intitulé de poste	Organisation actuelle	Dépt. postes vacants	Postes dont la suppression est envisagée	Postes occupés dont la suppression est envisagée	Organisation cible
ERAGNY	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) CAISSE PRINCIPALE	4	0	4	4	0
ERAGNY	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) DE CAISSE	4	0	4	4	0
ERAGNY	RESPONSABLE LOGISTIQUE	RESPONS. LOGISTIQUE MAGASIN	2	0	2	2	0
ERAGNY	RESPONSABLE MERCHANDISING	RESPONSABLE MERCHANDISING	1	0	1	1	0
ERAGNY	RESPONSABLE SECURITE/MAINTENANCE	RESPONS. SECURITE/MAINTENANCE	2	0	2	2	0
ERAGNY	Vendeur / conseiller vente	CHEF DE SOUS-RAYON	1	0	1	1	0
ERAGNY	Vendeur / conseiller vente	CONSEILLER(E) DE VENTE	16	0	16	16	0
ERAGNY	Vendeur / conseiller vente	Vendeur(se) Aménagement	1	1	1	0	0
ERAGNY	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) EXPERT(E)	15	0	15	15	0
ERAGNY	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) SERVICE	1	0	1	1	0
ERAGNY	Chargé de relation clients	Vendeur(se)s Bois Bâti	1	1	1	0	0
ERAGNY	Chargé de relation clients	ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E)	1	0	1	1	0
ERAGNY	Chargé de relation clients	Chargé de relation client (F/H)	1	1	1	1	0
ERAGNY	Chargé de relation clients	CHARGE(E) RELATION CLIENTELE	1	1	1	0	0
ERAGNY	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	COMPTABLE	1	0	1	1	0
ERAGNY	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	1	0	1	1	0
ERAGNY	Responsable RH	RESPONSABLE RESS HUMAINES MAG	1	0	1	1	0
<b>Total ERAGNY</b>			<b>87</b>	<b>4</b>	<b>87</b>	<b>83</b>	<b>0</b>
EZANVILLE	Chef de rayon	CHEF DE RAYON	8	0	8	8	0
EZANVILLE	Chef de rayon	STAGIAIRE CHEF DE RAYON	2	0	2	2	0
EZANVILLE	Chef de secteur commerce	CHEF DE SECTEUR COMMERCE	5	0	5	5	0
EZANVILLE	Chef de secteur relations clients	CHEF DE SECTEUR ACCUEIL CAISSE	1	0	1	1	0
EZANVILLE	Chef de secteur relations clients	Chef de secteur relations clients ( F/H)	1	1	1	0	0
EZANVILLE	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	2	0	2	2	0
EZANVILLE	Contrôle de gestion	CONTROLEUR(SE) GESTION MAGASIN	1	0	1	1	0
EZANVILLE	Directeur de magasin (F/H)	DIRECTEUR(TRICE) DE MAGASIN	1	0	1	1	0
EZANVILLE	Équipier logistique / Logisticien	EQUIPIER(E) LOGISTIQUE	2	0	2	2	0
EZANVILLE	Hôte Accueil Caisse (F/H)	Hôte Accueil Caisse (F/H)	1	1	1	0	0
EZANVILLE	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) ACCUEIL CAISSE	2	0	2	2	0
EZANVILLE	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) CAISSE PRINCIPALE	7	0	7	7	0
EZANVILLE	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) DE CAISSE	6	0	6	6	0
EZANVILLE	RESPONSABLE LOGISTIQUE	RESPONS. LOGISTIQUE MAGASIN	1	0	1	1	0
EZANVILLE	RESPONSABLE MERCHANDISING	RESPONSABLE MERCHANDISING	2	0	2	2	0
EZANVILLE	RESPONSABLE RELATION CLIENT	Responsable relation client (F/H)	1	1	1	0	0
EZANVILLE	RESPONSABLE SECURITE/MAINTENANCE	RESPONS. SECURITE/MAINTENANCE	1	0	1	1	0
EZANVILLE	Vendeur / conseiller vente	CHEF DE SOUS-RAYON	2	0	2	2	0
EZANVILLE	Vendeur / conseiller vente	CONSEILLER(E) DE VENTE	21	0	21	21	0
EZANVILLE	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) EXPERT(E)	16	0	16	16	0
EZANVILLE	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) SERVICE	1	0	1	1	0
EZANVILLE	Vendeur / conseiller vente	Vendeur(se) Technique	1	1	1	1	0
EZANVILLE	Chargé de relation clients	ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E)	2	0	2	2	0
EZANVILLE	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	1	0	1	1	0
EZANVILLE	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	STANDARDISTE	1	0	1	1	0
EZANVILLE	ASSISTANT RH	ASSISTANT(E) RESS HUMAINES MAG	1	0	1	1	0

g  
PCN  
S  
VAF

Embauchement	Catégorie professionnelle	Intitulé de poste	Organisation actuelle	Dont postes vacants	Postes dont le supérieur est démissionné	Postes occupés dont suppression est envisagée	Organisation cible
<b>Total EZANVILLE</b>			<b>90</b>	<b>4</b>	<b>90</b>	<b>86</b>	<b>0</b>
FLANDRE		Chef de rayon	8	0	8	8	0
FLANDRE		Chef de rayon	1	1	1	0	0
FLANDRE		Chef de secteur commerce	3	0	3	3	0
FLANDRE		Chef de secteur Logistique	1	0	1	1	0
FLANDRE		Chef de secteur relations clients	1	0	1	1	0
FLANDRE		Chef de secteur Sécurité	1	0	1	1	0
FLANDRE		CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	1	0	1	1	0
FLANDRE		Contrôle de gestion	2	0	2	2	0
FLANDRE		Directeur de magasin (F/H)	1	0	1	1	0
FLANDRE		Directeur de magasin (F/H)	1	1	1	0	0
FLANDRE		Equipier logistique / Logisticien	5	0	5	5	0
FLANDRE		Equipier logistique / Logisticien	7	0	7	7	0
FLANDRE		Hôte Accueil Caisse (F/H)	4	0	4	4	0
FLANDRE		Hôte Accueil Caisse (F/H)	1	0	1	1	0
FLANDRE		Hôte Accueil Caisse (F/H)	1	0	1	1	0
FLANDRE		Responsable accueil caisse	1	0	1	1	0
FLANDRE		RESPONSABLE LOGISTIQUE	1	0	1	1	0
FLANDRE		RESPONSABLE MERCHANDISING	1	0	1	1	0
FLANDRE		Responsable accueil caisse	1	0	1	1	0
FLANDRE		RESPONSABLE MERCHANDISING	1	0	1	1	0
FLANDRE		Vendeur / conseiller vente	14	0	14	14	0
FLANDRE		Vendeur / conseiller vente	1	1	1	0	0
FLANDRE		Vendeur / conseiller vente	6	0	6	6	0
FLANDRE		Vendeur / conseiller vente	5	0	5	5	0
FLANDRE		Vendeur / conseiller vente	1	1	1	0	0
FLANDRE		Chargé de relation clients	1	1	1	0	0
FLANDRE		Chargé de relation clients	1	0	1	1	0
FLANDRE		GESTIONNAIRE ADMINISTRATIVE	1	0	1	1	0
FLANDRE		Responsable RH	1	0	1	1	0
<b>Total FLANDRE</b>			<b>71</b>	<b>6</b>	<b>71</b>	<b>65</b>	<b>0</b>
HELLEMES		Chef de rayon	6	0	6	6	0
HELLEMES		Chef de rayon	3	0	3	3	0
HELLEMES		Chef de secteur commerce	3	0	3	3	0
HELLEMES		Chef de secteur commerce	1	0	1	1	0
HELLEMES		Chef de secteur Sécurité	1	0	1	1	0
HELLEMES		Chef de secteur Sécurité	1	1	1	0	0
HELLEMES		CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	1	0	1	1	0
HELLEMES		Contrôle de gestion	1	0	1	1	0
HELLEMES		Directeur de magasin (F/H)	5	0	5	5	0
HELLEMES		Directeur de magasin (F/H)	1	0	1	1	0
HELLEMES		Equipier logistique / Logisticien	1	1	1	0	0
HELLEMES		Hôte Accueil Caisse (F/H)	11	0	11	11	0
HELLEMES		Hôte Accueil Caisse (F/H)	5	0	5	5	0
HELLEMES		Hôte Accueil Caisse (F/H)	1	0	1	1	0
HELLEMES		Hôte Accueil Caisse (F/H)	1	0	1	1	0
HELLEMES		OUVRIER SECURITE/MAINTENANCE	1	0	1	1	0
HELLEMES		Responsable accueil caisse	1	0	1	1	0
HELLEMES		RESPONSABLE LOGISTIQUE	1	0	1	1	0

PL 13 07A

Etablissement	Catégorie professionnelle	Intitulé de poste	Organisation actuelle	Dont postes vacants	Postes dont la suppression est envisagée	Postes occupés dont la suppression est envisagée	Organisation cible
HELLEMMES	RESPONSABLE MERCHANDISING	RESPONSABLE MERCHANDISING	1	0	1	1	0
HELLEMMES	Vendeur / conseiller vente	CHEF DE SOUS-RAYON	3	0	3	3	0
HELLEMMES	Vendeur / conseiller vente	Conseiller de Vente Aménagement cuisine / rangement (H/F)	1	1	1	0	0
HELLEMMES	Vendeur / conseiller vente	CONSEILLER(E) DE VENTE	6	0	6	6	0
HELLEMMES	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) EXPERT(E)	18	0	18	18	0
HELLEMMES	Chargé de relation clients	ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E)	2	0	2	2	0
HELLEMMES	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	1	0	1	1	0
HELLEMMES	Responsable RH	Responsable ressources humaines (F/H)	1	1	1	0	0
HELLEMMES	TECHNICIEN SAV/LOCATION	TECHNICIEN SAV/LOCATION	1	0	1	1	0
HELLEMMES	TECHNICIEN(NE) ILV/PLV	TECHNICIEN(NE) ILV/PLV	1	0	1	1	0
<b>Total HELLEMMES</b>			<b>78</b>	<b>4</b>	<b>78</b>	<b>74</b>	<b>0</b>
LA DEFENSE	Chef de rayon	CHEF DE RAYON	7	0	7	7	0
LA DEFENSE	Chef de rayon	STAGIAIRE CHEF DE RAYON	3	0	3	3	0
LA DEFENSE	Chef de secteur commerce	CHEF DE SECTEUR COMMERCE	5	0	5	5	0
LA DEFENSE	Chef de secteur Logistique	CHEF DE SECTEUR LOGISTIQUE	2	1	2	2	0
LA DEFENSE	Chef de secteur relations clients	CHEF DE SECTEUR RELAT CLIENT	1	0	1	1	0
LA DEFENSE	Chef de secteur Sécurité	CHEF DE SECTEUR SECU. MAINTEN.	1	0	1	1	0
LA DEFENSE	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	1	0	1	1	0
LA DEFENSE	Contrôle de gestion	CONTROLEUR(SE) GESTION MAGASIN	1	0	1	1	0
LA DEFENSE	Directeur de magasin (F/H)	DIRECTEUR(TRICE) DE MAGASIN	1	0	1	1	0
LA DEFENSE	Equipier logistique / Logisticien	EQUIPIER(E) LOGISTIQUE	15	0	15	15	0
LA DEFENSE	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) ACCUEIL CAISSE	17	0	17	17	0
LA DEFENSE	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) CAISSE PRINCIPALE	8	0	8	8	0
LA DEFENSE	Responsable accueil caisse	RESPONS. ACCUEIL/CAISSE	1	0	1	1	0
LA DEFENSE	RESPONSABLE LOGISTIQUE	RESPONS. LOGISTIQUE MAGASIN	3	0	3	3	0
LA DEFENSE	RESPONSABLE MERCHANDISING	RESPONSABLE MERCHANDISING	1	0	1	1	0
LA DEFENSE	Vendeur / conseiller vente	Conseiller de vente Technique	1	1	1	0	0
LA DEFENSE	Vendeur / conseiller vente	CONSEILLER(E) DE VENTE	34	0	34	34	0
LA DEFENSE	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) EXPERT(E)	13	0	13	13	0
LA DEFENSE	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) SERVICE	2	0	2	2	0
LA DEFENSE	Chargé de relation clients	ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E)	1	0	1	1	0
LA DEFENSE	Chargé de relation clients	CHARGE(E) RELATION CLIENTELE	2	0	2	2	0
LA DEFENSE	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	1	0	1	1	0
LA DEFENSE	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	RESPONSABLE COMPTABLE	1	0	1	1	0
LA DEFENSE	ASSISTANT RH	ASSISTANT(E) RESS HUMAINES MAG	1	0	1	1	0
LA DEFENSE	Responsable RH	RESPONSABLE RESS HUMAINES MAG	1	0	1	1	0
<b>Total LA DEFENSE</b>			<b>124</b>	<b>2</b>	<b>124</b>	<b>122</b>	<b>0</b>
PONTAULT	Chef de rayon	CHEF DE RAYON	10	0	10	10	0
PONTAULT	Chef de rayon	STAGIAIRE CHEF DE RAYON	2	0	2	2	0
PONTAULT	Chef de secteur commerce	CHEF DE SECTEUR COMMERCE	5	0	5	5	0
PONTAULT	Chef de secteur commerce	STAGIAIRE CS COMMERCE	1	0	1	1	0

16  
2/04 93  
VMP

Établissement	Catégorie professionnelle	Intitulé de poste	Organisation actuelle	Don't postes vacants	Postes supprimés	Postes occupés	Organisation cible
PONTAULT	Chef de secteur relations clients	STAGIAIRE CS ACCUEIL CAISSE	1	0	1	1	0
PONTAULT	Chef de secteur Sécurité	CHEF DE SECTEUR SECU. MAINTEN.	1	0	1	1	0
PONTAULT	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	CHEF EQUIPE LOGISTIQUE	2	0	2	2	0
PONTAULT	Contrôle de gestion	CONTROLEUR(SE) GESTION MAGASIN	1	0	1	1	0
PONTAULT	Directeur de magasin (F/H)	DIRECTEUR(TRICE) DE MAGASIN	1	0	1	1	0
PONTAULT	Equipier logistique / Logisticien	Equipier logistique	1	1	1	0	0
PONTAULT	Equipier logistique / Logisticien	EQUIPIER(E) LOGISTIQUE	5	0	5	5	0
PONTAULT	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) ACCUEIL CAISSE	10	0	10	10	0
PONTAULT	Hôte Accueil Caisse (F/H)	HOTE(SSE) CAISSE PRINCIPALE	7	0	7	7	0
PONTAULT	RESPONSABLE LOGISTIQUE	RESPONS. LOGISTIQUE MAGASIN	1	0	1	1	0
PONTAULT	Vendeur / conseiller vente	Conseiller de vente bati	1	1	1	0	0
PONTAULT	Vendeur / conseiller vente	Conseiller de vente Technique	1	1	1	0	0
PONTAULT	Vendeur / conseiller vente	CONSEILLER(E) DE VENTE	11	0	11	11	0
PONTAULT	Vendeur / conseiller vente	VENDEUR(SE) EXPERT(E)	15	0	15	15	0
PONTAULT	Charge de relation clients	ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E)	1	0	1	1	0
PONTAULT	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	COMPTABLE	1	0	1	1	0
PONTAULT	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	1	0	1	1	0
PONTAULT	ASSISTANT RH	ASSISTANT(E) RESS HUMAINES MAG	1	0	1	1	0
PONTAULT	ASSISTANT RH	RESPONSABLE RESS HUMAINES MAG	1	0	1	1	0
PONTAULT	Responsable RH	TECHNICIEN(NE) LV/PLV	1	0	1	1	0
PONTAULT	TECHNICIEN(NE) LV/PLV	TECHNICIEN(NE) LV/PLV	82	3	82	79	0
<b>Total PONTAULT</b>			<b>736</b>	<b>30</b>	<b>736</b>	<b>698</b>	<b>1</b>

La volonté de Castorama France est de gérer prioritairement le sureffectif dans le cadre du volontariat et du reclassement interne avant d'envisager la phase de licenciements.

En définitive, si aucun salarié n'était repositionné en interne ou ne s'inscrivait dans un dispositif volontaire, le projet de réorganisation de la société pourrait conduire à un nombre maximum de licenciements pour motif économique de 698 salariés.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page.

**CHAPITRE 4 - MODALITES D'INFORMATION ET DE  
CONSULTATION DU CCE ET DES CE**

*Handwritten notes:*  
2020  
SMA

Conformément à l'accord relatif au processus d'information-consultation des instances représentatives du personnel de la société Castorama France sur les conséquences sociales du projet de fermeture de magasins conclu le 12 avril 2019 et aux avenants du 21 mai 2019 et du 19 juin 2019, le calendrier de consultation du Comité central d'entreprise et des Comités d'établissement et de l'IC-CHSCT ainsi que le calendrier de négociation avec les organisations syndicales a été le suivant :

**1. Réunions du Comité Central d'Entreprise**

- Mercredi 20 mars 2019 : Réunion 0 du CCE (R0) - Remise des documents L1/L2
- Mardi 16 avril 2019 : Réunion 1 du CCE (R1) - Possibilité de recours à l'expert - Présentation détaillée du projet - Questions/Réponses - Vote sur la désignation de l'expert
- Mardi 28 mai 2019 : Réunion 2 du CCE (R2) - Remise et présentation du rapport intermédiaire de l'expert
- Mercredi 26 juin 2019 : Réunion 2 bis du CCE (R2bis) - Remise et présentation du rapport de l'expert
- Mardi 16 juillet 2019 : Réunion 3 du CCE (R3) – Questions/Réponses et Remise de l'avis

**2. Réunions des Comités d'Etablissement concernés par le projet**

- Du jeudi 21 mars 2019 au lundi 25 mars 2019 : Réunion 0 des CE (R0) - Remise des documents L1/L2
- Du mercredi 17 avril 2019 au mercredi 24 avril 2019 : Réunion 1 des CE (R1) - Présentation détaillée du projet – Questions/Réponses
- Du mercredi 29 mai 2019 au mercredi 5 juin 2019 : Réunion 2 des CE (R2) - Remise et présentation du rapport intermédiaire de l'expert du CCE
- Du jeudi 27 juin 2019 au samedi 29 juin 2019 : Réunion 2bis des CE (R2bis) - Remise et présentation du rapport de l'expert du CCE
- Du Lundi 1er juillet 2019 au vendredi 5 juillet 2019 : Réunion 3 des CE (R3) - Questions/Réponses et Remise de l'avis

**3. Réunions de l'ICCHSCT**

- Mercredi 3 avril 2019 : Convocation de l'ICCHSCT à la réunion du 17 avril 2019 (R1) et envoi du document relatif aux conséquences du projet de réorganisation sur l'organisation et les conditions de travail
- Mercredi 17 avril 2019 : Réunion 1 de l'ICCHSCT (R1) : Possibilité de recours à l'expert - Présentation détaillée du projet – Questions/Réponses – Vote sur la désignation de l'expert
- Mercredi 29 mai 2019 : Réunion 2 de l'ICCHSCT (R2) : Remise et présentation du rapport de l'expert de l'ICCHSCT
- Mardi 12 juin 2019 : Réunion 3 de l'ICCHSCT (R3) : Questions/Réponses et Remise de l'avis

**4. Calendrier de négociation des mesures sociales d'accompagnement**

- Mercredi 24 avril 2019
- Mardi 21 mai 2019
- Jeudi 6 juin 2019
- Lundi 17 juin 2019
- Mercredi 19 juin 2019 : Réunion consacrée à la relecture du projet d'accord
- Lundi 24 juin 2019 : Réunion consacrée à la relecture du projet d'accord

*Handwritten notes:*  
 SP  
 RLM  
 177  
 G

# CHAPITRE 5 - CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ET DES DEPARTS

cg  
G  
PLD  
AP

## 1. Période de volontariat

Le plan de départ volontaire sera ouvert à compter de la validation du présent accord par la DIRECCTE.

La période de volontariat s'achèvera au plus tard un mois avant la date de fermeture au public des magasins impactés<sup>1</sup>. Toute adhésion à un dispositif volontaire (retraite, congé de fin de carrière, départ volontaire ou reclassement interne) devra donc intervenir avant le :

- 24 décembre 2019 pour le magasin d'Ezanville,
- 31 mars 2020 pour le magasin de Paris La Défense,
- 30 avril 2020 pour le magasin de Darnetal,
- 27 mai 2020 pour le magasin d'Eragny,
- 11 juin 2020 pour le magasin d'Angers,
- 26 août 2020 pour les magasins de Hellemmes, de Pontault Combault et de Ballainvilliers,
- 14 octobre 2020 pour le magasin de Paris avenue de Flandre.

En cas de décalage de plus de 4 semaines de la date de fermeture du magasin, la période de volontariat sera allongée pour une durée équivalente à ce décalage.

Lors de chaque commission de suivi, un bilan du volontariat sera présenté.

Deux fois par an, un bilan du volontariat sera présenté au Comité Central d'Entreprise et tous les mois aux Comités d'Etablissement concernés.

<sup>1</sup> Certaines dates étant relativement éloignées, les échéances indiquées ci-dessous conservent un caractère indicatif et pourront être décalées de 4 semaines au maximum.

9  
2019  
2020

## 2. Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des licenciements

Le calendrier de mise en œuvre du projet de réorganisation de la société Castorama France est le suivant<sup>2</sup> :

Magasin	Fermeture au public	Remise clés
Ezanville	25 janvier 2020	30 mars 2020
Paris La Défense	30 avril 2020	15 juillet 2020
Darnetal	30 mai 2020	30 août 2020
Eragny	27 juin 2020	30 septembre 2020
Angers	11 juillet 2020	25 octobre 2020
Hellemmes, Pontault Combault, Ballainvilliers	26 septembre 2020	31 décembre 2020
Paris avenue de Flandre	14 novembre 2020	19 février 2021

Les conditions de mise en œuvre des mesures visant au reclassement interne et favorisant les départs volontaires (dont les départs volontaires à la retraite et l'adhésion au Congé de Fin de Carrière) seront applicables dès la validation par la DIRECCTE de l'accord pour l'ensemble des salariés impactés.

Ces dates ont été retenues dans l'objectif de donner la visibilité la plus précise aux salariés impactés. Elles pourront être différées en fonction de la mise en œuvre opérationnelle des projets et de leurs contraintes. La Direction des Ressources Humaines tiendra naturellement le Comité Central d'Entreprise, les Comités d'Etablissement concernés et les organisations syndicales représentatives informés des adaptations éventuelles que pourrait connaître ce calendrier prévisionnel si les dates de mise en œuvre devaient intervenir postérieurement à celles mentionnées ci-dessus. En cas de décalage de plus de 4 semaines, une consultation du CCE et du CE concerné sera effectuée. Chaque salarié des magasins concernés aura la possibilité de bénéficier des mesures du PSE après la validation par la DIRECCTE aux dates initialement prévues, ou en cas de report, à la date de report et selon les modalités des dispositifs prévus par le présent accord.

Compte tenu de ce calendrier, les salariés relevant des catégories professionnelles et magasins concernés par le projet de réorganisation bénéficieront de dispositifs d'accompagnement préalablement à la suppression effective de leur emploi qui interviendra à la date de fermeture au public de leur magasin.

Pour ce qui concerne les salariés protégés, la notification de leur licenciement ne pourra, conformément à la loi, intervenir qu'après mise en œuvre de la procédure spéciale de licenciement et l'obtention de l'autorisation administrative de l'inspection du travail.

Pour ce qui concerne les salariés exerçant les fonctions de Gestionnaire Administratif ou d'Assistant Ressources Humaines au sens de l'accord relatif PSE conclu le 1<sup>er</sup> juin 2018 et dont les emplois seront respectivement supprimés en juin 2019 ou en juin 2020, les parties conviennent, au titre du présent accord, que :

- Pour les salariés qui, à la date de validation du présent accord, sont déjà reclassés en interne avec une période d'adaptation en cours ou bénéficient d'une suspension de leur contrat de travail dans la perspective d'un départ volontaire et qui mettraient fin à leur période d'adaptation ou à leur suspension d'activité, il sera fait application des mesures du PSE du 1<sup>er</sup> juin 2018 aux salariés dont le magasin n'est pas fermé et du présent accord aux salariés dont le magasin est fermé.
- Pour les Gestionnaires Administratifs qui ne se sont pas portés volontaires au reclassement interne et externe et qui ont refusé les offres fermes de reclassement qui leur ont été faites, il sera fait application des mesures du PSE du 1<sup>er</sup> juin 2018.
- Pour les Assistants Ressources Humaines, et quelle que soit leur situation (volontariat ou départ contraint) :
  - o si la date de suppression de leur poste est antérieure à la date effective de la fermeture de leur magasin, ils bénéficient des mesures du PSE du 1<sup>er</sup> juin 2018
  - o si la date de suppression de leur poste est postérieure à la date effective de la fermeture de leur magasin, ils bénéficient des mesures du PSE de juin 2019.

<sup>2</sup> Certaines dates étant relativement éloignées, les échéances indiquées ci-dessous conservent un caractère indicatif et pourront être décalées de 4 semaines au maximum.

*Handwritten signatures and initials:*  
 C  
 C  
 PLM  
 JMA

- tous les assistants ressources humaines qui auraient choisi une reconversion interne et qui seraient toujours présents à la date de fermeture de leur magasin bénéficieront des mesures du PSE de Juin 2019.

9  
G-3  
RUE  
JAF

### 3. Durée d'application et révision

Le présent accord relatif au plan de sauvegarde de l'emploi s'appliquera à l'issue de la procédure d'information-consultation au titre des articles L.1233-30 et suivants du Code du travail après validation par la DIRECCTE.

Sauf dispositions spécifiques prévues au présent accord, chaque mesure prévue dans le cadre du présent accord devra être initiée dans un délai maximal de 12 mois la notification du reclassement interne du salarié ou de la rupture du contrat de travail de chaque salarié concerné.

#### Conditions de révision éventuelle de l'accord

Au regard de la durée de l'accord, les parties entendent définir les conditions de sa révision éventuelle.

En l'occurrence, les parties conviennent que la révision du présent accord pourra intervenir à l'initiative de la direction ou d'une organisation syndicale signataire, la partie sollicitant la demande de révision communiquant aux parties signataires du présent accord les motifs de la demande de révision sollicitée et les points de révision de l'accord envisagés.

La Direction des Ressources Humaines de la société Castorama France convoquera les organisations syndicales en vue de la négociation d'un avenant de révision dans un délai maximum d'un mois suivant la demande de révision. Cet avenant sera soumis à la validation de la DIRECCTE

La négociation pourra valablement donner lieu à la conclusion d'un avenant de révision, sous réserve d'être conclu par la direction et tout ou partie des organisations syndicales signataires de l'accord initial ou y ayant adhéré ultérieurement dans le respect des règles légales de validité.

9  
G3 JAF  
PLM

#### 4. Equipe interne dédiée

La direction de la société Castorama France a, depuis le 20 mars 2019, constitué une équipe spécifique pour identifier toutes les opportunités de reclassement interne et accompagner chaque salarié concerné par un projet de fermeture de magasin. Cette équipe aura notamment pour fonction :

- D'appliquer la mise en œuvre des mesures du présent accord,
- De valider les demandes de départ volontaire,
- De participer à la validation des candidatures pour les reclassements internes,
- De faire le lien auprès des salariés afin de leur apporter toute information ou conseil,
- D'agir en lien avec le cabinet de reclassement pour faciliter, dans le cadre du présent accord, les démarches de reclassement des salariés.

Cette équipe dédiée est composée :

- De deux Chargés de Développement Ressources Humaines dédiés à la mise en œuvre des mesures du plan, sous la supervision de la Direction du Développement Ressources Humaines de la société Castorama France,
- Des Responsables Régionaux des Ressources Humaines (RRRH) des magasins concernés, et ce pendant toute la durée d'application du présent accord,

Afin de permettre un accompagnement adapté et individualisé de chaque collaborateur, cette équipe travaillera en concertation avec les directeurs de magasin et leurs équipes ressources humaines.

Au-delà du recensement des possibilités de reclassement interne, l'équipe interne dédiée sera chargée de suivre et d'accompagner les projets professionnels des collaborateurs qui envisageraient une évolution interne sur un métier différent de celui qu'ils exercent à la date de leur demande.

Cet accompagnement a pour but de s'assurer que le collaborateur dispose des compétences et aptitudes requises pour occuper le poste envisagé ou peut les acquérir au travers d'une formation d'adaptation sans se retrouver en difficulté professionnelle.

L'équipe interne dédiée sera également attentive à l'accompagnement des salariés qui souhaiteraient préparer une évolution externe à l'entreprise.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a large '9' and some illegible scribbles.

## 5. Commission de suivi

Afin que le projet d'accompagnement social envisagé se déroule dans les meilleures conditions, une commission de suivi du PSE sera mise en place au sein de la société Castorama France.

### 5.1. Composition

Elle sera composée comme suit :

- Trois représentants de l'équipe interne dédiée mise en place par le présent accord,
- Deux représentant(s) du cabinet de reclassement,
- Trois membres du Comité Central d'Entreprise ou CSE central, dont un membre fait partie de la CSSCT
- Un représentant de chacune des 5 régions concernées par le projet de fermeture, ce représentant de chaque région appartenant à l'un des établissements de la région devant fermer. Chacun de ces représentants est élu par les CE de son périmètre d'appartenance (magasin ou région) parmi les membres élus des CE concernés
- Un représentant de la DIRECCTE des Hauts de France,
- Deux représentants par organisation syndicale signataire

La présidence de la commission de suivi sera confiée à l'un des représentants de l'équipe dédiée.

Lors de la première réunion de la commission de suivi, l'un de ses membres sera élu pour la représenter auprès des salariés pour recevoir et centraliser les sollicitations de ceux-ci. Un suppléant sera également désigné parmi les membres de la commission de suivi. Le 17 Juillet 2019, et dans l'attente de la première commission de suivi qui se tiendra en septembre 2019, un membre, parmi les organisations syndicales signataires, sera élu pour représenter la commission auprès des salariés pour recevoir et centraliser les sollicitations de ceux-ci. Un suppléant sera également élu.

Le représentant des salariés et son suppléant pourront se rendre au sein des magasins dont la fermeture est envisagée une fois pendant la période d'adhésion aux dispositifs volontaires (départ à la retraite, congé de fin de carrière, reclassements internes ou départs volontaires) puis une fois un mois avant la fermeture de chacun des magasins.

### 5.2. Missions

La commission de suivi a pour but de veiller à la bonne application des mesures instituées par le présent accord et pourra être saisie par tout salarié qui rencontrerait des difficultés dans l'application de ces mesures.

Elle sera informée des questions qui pourraient se poser dans l'application du présent accord et fera toutes propositions pour y apporter une réponse.

Il est précisé à ce titre que la Commission :

- sera informée de l'évolution des effectifs, des postes vacants et des départs restant à réaliser,
- se prononcera sur les projets de départs volontaires dans les cas où son intervention est prévue par le présent accord ainsi que sur les autres cas où sa saisine par les salariés est prévue, et sur toutes les demandes de formation et de création d'entreprise dans le cadre du congé de reclassement,
- s'assurera du volontariat du salarié se positionnant sur un poste de reclassement interne de catégorie inférieure,
- sera informée du bilan réalisé à l'issue de la phase de volontariat,
- sera informée de l'évolution du reclassement interne, et le cas échéant des éventuelles réintégrations,
- sera informée de la mise en œuvre des critères de départage en cas de pluralité de candidature sur un poste de reclassement interne (pendant la phase de volontariat et pour les propositions d'Offre Ferme de Reclassement faites par Castorama),
- sera informée sur les demandes de formations, de VAE, et le cas échéant, sur les reports de budgets de formation non utilisés par un salarié au profit d'autres salariés,
- sera informée des OFR proposées aux salariés, des bilans de l'activité du cabinet de reclassement, ainsi que des demandes de priorité de réembauchage.

Elle sera également chargée de faire, le cas échéant, toutes suggestions relatives à l'avancement des reclassements en cours.

En outre, elle devra valider toute décision exceptionnelle prise dans le cadre des dispositions du présent accord.

### 5.3. Fonctionnement

A compter du mois suivant la validation du présent accord, la commission de suivi se réunira une fois par mois en priorité au siège de l'entreprise jusqu'à la dernière notification de licenciement puis selon un calendrier à définir en commission.

Un calendrier prévisionnel des réunions de la commission de suivi sera communiqué aux participants par la Direction.

Un relevé de décisions sera établi par un membre de la commission de suivi lors de chaque réunion et sera approuvé à la réunion suivante. A défaut de volontaire, le relevé de décision sera établi par l'équipe interne dédiée. Les décisions de la commission de suivi nécessitant une mise en œuvre plus rapide seront actées en séance.

Pour la prise de décisions, il est précisé que celles-ci seront prises selon la répartition des voix suivante :

- 3 voix pour l'équipe dédiée,
- 3 voix pour le Comité Central d'Entreprise,
- 1 voix par organisation syndicale signataire de l'accord relatif au plan de sauvegarde de l'emploi.

Il est précisé que le Cabinet de reclassement et la DIRECCTE auront voix consultative.

En cas d'égalité des voix, la commission suivra l'avis de la DIRECCTE, et, en l'absence d'un représentant de la DIRECCTE, c'est la direction qui aura une voix prépondérante.

Les modalités de fonctionnement de la commission de suivi permettront notamment à l'administration du travail de remplir, de la manière que celle-ci déterminera, le rôle de suivi qui lui est imparti aux termes de l'article L. 1233-63 du Code du travail. C'est pourquoi, dès la signature du relevé de décisions d'une réunion de la Commission de suivi, copie sera transmise par la direction à la DIRECCTE.

Un représentant du Pôle Emploi pourra assister aux réunions de la commission de suivi et sera donc préalablement invité à celles-ci.

Afin d'assurer la meilleure compréhension des questions qui lui sont soumises, la commission de suivi dispose de la faculté d'inviter les salariés concernés à rencontrer ses membres. Il est convenu que les membres de la commission disposent de 30 minutes de temps de délégation par dossier à étudier (formation, création d'entreprise), dans la limite de 7h par réunion de commission.

### 5.4. Consultation du Comité Central d'Entreprise sur le suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 1233-63 du Code du travail, le suivi de la mise en œuvre des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi fera l'objet d'une consultation du Comité central d'entreprise, une fois par an. Les avis du CCE seront transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative sera associée au suivi de ces mesures et recevra un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi.

### 5.5. Confidentialité

Les membres de la commission de Suivi seront tenus à la plus totale confidentialité s'agissant de toutes les informations personnelles (telles que données individuelles et financières) concernant les salariés entrant dans le dispositif, ainsi que de l'ensemble du contenu des débats et des votes exprimés sauf à l'égard du salarié concernant son dossier.

2  
G3  
DUM  
JAF

## CHAPITRE 6 - MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS CONTRAINTS

CD  
S  
PLM  
→ OAF

## 1. Actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture des magasins

La société Castorama France a engagé un processus volontariste de recherche de repreneurs ayant donné lieu à la remise d'un document spécifique à destination du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement des magasins dont la fermeture est envisagée.

Au-delà des informations d'ores et déjà communiquées, la société Castorama France a engagé avec le support logistique du cabinet ALIXIO REVITALIA, dès le démarrage du processus d'information/consultation, un plan d'actions afin de solliciter des repreneurs susceptibles d'être intéressés.

Un bilan d'étapes des missions du Cabinet ALIXIO REVITALIA a été présenté au Comité Central d'Entreprise et aux Comités d'Etablissement des 9 magasins concernés par le projet de fermeture.

En cas de pluralité de candidatures, le repreneur dont le projet de reprise porte sur une activité identique ou similaire sera privilégié.

Deux cas de figure peuvent se produire :

- Soit l'ensemble des contrats de travail doit être transféré automatiquement par application de l'article L. 1224-1. Dans cette hypothèse le contrat de travail qui liait l'entreprise Castorama France et le salarié sera transféré au repreneur. Par effet de ce transfert, le salarié sortira donc des effectifs de l'entreprise Castorama France et intégrera les effectifs de l'entité d'accueil à la date dudit transfert, son ancienneté étant intégralement reprise. Cependant, le salarié dont le départ volontaire aura été validé par l'équipe interne dédiée ou la commission de suivi avant la date d'effet de la reprise pourra bénéficier des mesures applicables en cas de départ volontaire s'il confirme son souhait de départ volontaire et refuse le transfert de son contrat de travail au repreneur.
- Soit l'article L. 1224-1 n'est pas applicable, auquel cas les salariés auront le choix d'accepter les offres du repreneur ou de bénéficier des mesures du présent accord.

En cas d'offre ferme de reprise intégrant des propositions de reprise de salariés du ou des magasins concernés, le CCE et le CE du ou des magasins concernés seront informés.

## 2. Espace Information Conseil (EIC)

Mis en place avec l'accord de la majorité des membres élus du CCE, l'Espace Information Conseil a pour objet d'accompagner les salariés volontaires porteurs d'un projet externe, et d'aider les salariés, dont le licenciement est envisagé, dans le cadre de la recherche de solutions de reclassement interne préalablement à toute notification individuelle de licenciement.

Les salariés sont informés individuellement et collectivement de l'ouverture de l'Espace Information Conseil. Il est dédié à l'accueil de tous les salariés qui le souhaitent. Les conseillers auront, au cours de cette période, un rôle d'écoute, d'information et de conseil. L'accompagnement des salariés sera totalement individualisé.

Il sera animé par des équipes de consultants d'un cabinet spécialisé.

Il cessera sa mission une fois intervenue la notification de licenciement.

### 2.1. Implantation

L'Espace Information Conseil mettra à disposition un numéro pour assurer la prise de rendez-vous avec un consultant. Il sera proposé à chaque collaborateur qui le souhaite un rendez-vous dans les meilleurs délais.

L'entretien se déroulera dans les locaux de l'Entreprise pour faciliter aux salariés l'accès à l'EIC ou dans les locaux du cabinet de reclassement à la demande du salarié.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'JCB', 'G3', and 'PLM'.

## 2.2. Fonctionnement

L'Espace Information Conseil sera animé par des consultants qui interviendront sous forme de permanences dont la fréquence sera adaptée au nombre de salariés souhaitant bénéficier de son appui.

Il sera accessible pendant le temps de travail, en fonction d'horaires qui seront portés à la connaissance des salariés de l'entreprise.

## 2.3. Rôle et missions

Les consultants assureront, pendant les permanences, l'accueil 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 de nouvelle solution professionnelle et/ou de départ volontaire.

Ainsi, au sein de l'Espace Information Conseil, chaque salarié, sur la base du volontariat aura la possibilité de :

- avoir accès aux informations et conseils nécessaires à son orientation professionnelle,
- se préparer aux entretiens de recrutement (mise à jour du CV, rédaction de la lettre de motivation, entraînement aux entretiens de recrutement, ...),
- connaître les moyens mis à sa disposition pour faciliter l'accès aux postes disponibles en interne et étudier la faisabilité d'une mobilité professionnelle et/ou géographique,
- obtenir toutes les informations propres à alimenter sa réflexion quant à un repositionnement professionnel externe,
- échanger sur l'opportunité de concrétiser un projet personnel et/ou professionnel latent,
- obtenir des informations quant aux modalités de liquidation de la retraite à taux plein,
- réaliser un diagnostic de ses compétences et expériences professionnelles s'il en exprime le besoin (bilan),
- prospecter le marché de l'emploi et mettre les salariés en relation avec les employeurs.

Ainsi, les salariés qui souhaiteront se repositionner volontairement en externe ou dans le cadre du reclassement interne préalablement à toute notification de licenciement, seront accompagnés dans leurs démarches.

### 2.3.1. Missions dans le cadre du volontariat

Dans le cadre du volontariat, l'Espace Information Conseil mettra à la disposition des personnes accueillies les informations concernant l'emploi dans le bassin et partageront avec eux leur connaissance des entreprises et du tissu économique local.

Les conseillers de l'Espace Information Conseil auront également pour mission d'examiner les projets professionnels présentés par les salariés désirant entrer dans le dispositif du volontariat afin de leur apporter un avis neutre sur la viabilité de leur projet et ses chances de réussite.

Pour ce faire, l'avis se basera sur des critères objectifs (maturité du projet et son état d'avancement, adéquation du projet avec les caractéristiques professionnelles et personnelles du salarié, etc.).

### 2.3.2. Missions dans le cadre du reclassement interne

Dans le cadre des reclassements internes, la mission de l'Espace Information Conseil, en appui de l'Equipe interne dédiée, sera plus particulièrement de :

- mettre les offres de reclassement internes à disposition des salariés,
- informer les salariés sur les mesures d'accompagnement proposées par Castorama France dans le cadre des reclassements internes,
- prendre en compte les situations particulières des salariés et rechercher les informations susceptibles de répondre à leurs préoccupations,

9  
G JAF  
PLM

- recueillir les souhaits des salariés quant à une éventuelle mobilité géographique et/ou professionnelle, afin de permettre la recherche active de solutions de reclassement interne en adéquation avec ces souhaits,
- en lien avec l'Equipe interne dédiée, aider les salariés à se positionner sur les offres et suivre l'évolution de leur candidature,
- informer les salariés et leur famille sur les démarches à entreprendre dans le cadre d'une mobilité géographique nationale ou internationale pour les salariés intéressés par cette dernière.

## 2.4. Informations et animations

Des documentations et des informations techniques seront mises à disposition au sein de l'Espace Information Conseil.

Elles pourront porter sur des thèmes, tels que :

- les entreprises qui recrutent,
- les secteurs d'activité et emplois porteurs,
- les évolutions professionnelles envisageables dans le métier des salariés et les métiers proches ou accessibles dans les entreprises extérieures.

Des animations pourront également être organisées, si le nombre de salariés suivis localement le permet, afin de susciter l'échange et alimenter les réflexions individuelles.

Ces animations pourraient prendre la forme de réunions sur des thèmes comme :

- la présentation des compétences recherchées par des entreprises qui s'installent, qui recrutent,
- la création ou la reprise d'entreprise, de commerce ou de structure artisanale.

## 2.5. Engagements

Dans le cadre de son fonctionnement, l'Espace Information Conseil devra :

- être un véritable point d'accueil, d'information et d'orientation,
- favoriser la prise de décision sur la démarche volontaire dans les délais impartis par Castorama France,
- accompagner les salariés en mobilité interne,
- accompagner les salariés en mobilité externe, en les préparant à présenter leur candidature et aux entretiens de recrutement,
- respecter la procédure liée au départ volontaire et à la mobilité interne,
- respecter la confidentialité des informations personnelles recueillies lors des entretiens.

## 3. Mesures mises en œuvre dans le cadre du reclassement interne

Avant toute mesure entraînant la rupture du contrat de travail, l'entreprise souhaite favoriser le reclassement interne des salariés concernés par le projet de fermeture de leur magasin ayant donné lieu au présent accord au sein du Groupe Kingfisher.

Pour cela, l'entreprise informera collectivement et individuellement les salariés, selon leur situation au regard du projet de réorganisation, des possibilités de repositionnement au sein de l'entreprise et du Groupe.

L'objectif étant de favoriser le reclassement interne, il est rappelé que deux actions convergentes seront mises en œuvre concomitamment :

- Une action prospective de la société Castorama France pour proposer à chacun des salariés un ou plusieurs poste(s) de reclassement interne,
- La possibilité pour chaque salarié de se positionner sur des postes disponibles dont il aura eu connaissance par voie d'affichage.

Une première liste récapitulative des postes disponibles pour un reclassement en France est présentée en Annexe 1.

JAF  
G  
RUM

Durant toute la procédure, les différentes entités contactées informeront l'entreprise de l'évolution du statut des offres transmises et des nouvelles opportunités qui pourraient se créer.

### **3.1. Dispositif d'information des salariés sur les postes à pourvoir**

Afin de pouvoir informer utilement les salariés des postes disponibles au reclassement interne, le recensement des postes disponibles sera effectué en distinguant deux types de postes :

- Les postes disponibles au sein de la société Castorama France (magasins et siège),
- Les postes disponibles en France au sein du Groupe Kingfisher.

Conformément à l'article L. 1233-4 du Code du travail, les possibilités de reclassement porteront en priorité sur des emplois de la même catégorie que ceux occupés par les salariés concernés ou sur des emplois équivalents.

Elle visera tous les postes disponibles dans le cadre d'un CDI.

#### **3.1.1. Information individuelle**

L'entreprise communiquera, notamment par messagerie professionnelle, aux salariés dont le licenciement est envisagé les coordonnées de l'Espace Information Conseil et de l'Equipe interne dédiée et leur précisera comment ils peuvent accéder à la liste actualisée des postes disponibles au sein du Groupe.

Sur la base de ces informations, les salariés pourront contacter l'Espace Information Conseil et/ou l'Equipe interne dédiée afin de solliciter un complément d'information en vue de se positionner sur un poste disponible au sein de l'entreprise ou du Groupe.

#### **3.1.2. Information collective**

Compte tenu de l'avis favorable rendu par le Comité Central d'Entreprise, tout salarié de l'entreprise peut, depuis le 29 avril 2019, accéder auprès de l'Espace Information et Conseil et/ou de l'Equipe interne dédiée à la liste des postes disponibles pour les salariés concernés par le projet de fermeture et mise à jour mensuellement au sein du Groupe (*liste constituée sur la base des informations collectées auprès des autres entités du Groupe en France*).

La liste des postes disponibles donnera lieu à un affichage mensuel dans les magasins.

Pour les salariés absents des magasins impactés par une fermeture, la liste des postes disponibles leur sera envoyée chaque mois par voie postale par le Responsable Ressources Humaines.

Pour chaque poste disponible au sein du Groupe, seront précisées les informations suivantes :

- l'entité d'accueil,
- l'intitulé du poste,
- le statut (employé/agent de maîtrise/cadre),
- le lieu de travail,
- la durée du travail,
- le salaire minimum conventionnel de l'emploi tel que prévu par l'accord d'entreprise,
- la date limite de réponse et la date jusqu'à laquelle il est réservé,

Les postes disponibles seront réservés aux salariés concernés par le projet de fermeture pendant le mois suivant l'affichage de la liste et jusqu'à sa réactualisation le mois suivant. Seuls ces salariés pourront donc y postuler pendant cette période.

#### **3.1.3. Information sur les postes disponibles hors de France**

La procédure de reclassement à l'étranger n'est plus requise par les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, tout salarié qui en ferait la demande pourra bénéficier d'une information relative aux postes de travail disponibles à l'étranger au sein du Groupe Kingfisher.

Handwritten notes and signatures: "9", "PLM", and "JAF" with arrows pointing to the text.

Dans l'hypothèse d'une demande expresse du salarié en ce sens, les postes disponibles susceptibles d'être pourvus par le salarié et correspondant au périmètre géographique de sa demande lui seront communiqués.

Cette information sera actualisée tous les mois, dès lors que le salarié maintiendrait sa demande d'un reclassement à l'étranger.

9  
G. JAFF  
RLOM

### **3.2. Mise à disposition de postes supplémentaires dans le cadre des Offres Fermes de Reclassement à l'initiative de Castorama France**

Le processus d'attribution des postes supplémentaires mis à disposition pour les salariés est décrit en annexe 3.

#### **Pour les salariés employés et agents de maîtrise**

Dès la validation du présent accord, des postes de reclassement supplémentaires seront mis à disposition pour favoriser à terme le reclassement interne des salariés des magasins dont la fermeture est envisagée.

Pour les employés et agents de maîtrise, ces postes supplémentaires seront au nombre de :

- 3 dans les magasins dont l'effectif ETP CDI est inférieur à 75
- 4 dans les magasins dont l'effectif ETP CDI est compris entre 75 et 99
- 5 dans les magasins dont l'effectif ETP CDI est de 100 ou plus

Les effectifs pris en compte seront ceux au 31 mars 2019 auxquels seront ajoutés le nombre de postes vacants à cette même date.

Par dérogation à ce qui précède et à titre exceptionnel, le nombre de postes mis à disposition dans les magasins ci-dessous seront au nombre de :

- Creil : 7 postes
- Claye Souilly : 7 postes
- Clichy : 6 postes
- Villemomble : 7 postes
- Les Clayes sous-bois : 8 postes
- Vélizy : 7 postes
- Fresnes : 7 postes
- Créteil : 6 postes
- Melun : 6 postes
- Barentin : 6 postes
- Englos : 7 postes
- Henin : 6 postes
- Orvault : 7 postes
- Nantes : 6 postes
- Le Mans : 5 postes

#### **Les salariés cadres**

Les salariés cadres pourront demander à intégrer le CODIR d'avance par région, soit 11 postes (1 Directeur de Magasin, 5 Chefs de Secteur commerce, 1 Contrôleur de Gestion, 1 Responsable Ressources Humaines, 1 Chef de Secteur logistique, 1 Chef de Secteur relation client, 1 Chef de Secteur Sécurité) ;

Cela permettra aux cadres de se porter candidat à un reclassement interne sur des fonctions identiques, sur la même région que la leur ou sur une autre région.

Dans ce cas, les parties conviennent que :

- Dans un premier temps, le salarié intégrera le CODIR d'avance de sa région d'origine ou dans une autre région de son choix et exercera des missions sur 4 magasins, sur le périmètre régional qu'il choisira en début de mission et n'entraînant pas de changement de domicile. Les missions seront définies par le Directeur Régional.
- Dans un délai de 12 mois maximum suivant l'intégration du CODIR d'avance, le salarié se verra proposer un poste identique à celui occupé avant la fermeture du magasin tenant compte de son souhait d'affectation (changement de région ou non).

PLM  
G3 JAF

- Dans ces 12 mois uniquement, le cadre aura la possibilité de mettre fin à toute période d'adaptation et réintégrera dans ce cas, la direction régionale.

Pour l'ensemble des salariés impactés, employés, agents de maîtrise et cadres, les parties rappellent que, sous réserve de la négociation en cours et de la validation d'un accord relatif au PSE par la DIRECCTE d'Evry, la société Brico Dépôt mettra également à disposition des postes supplémentaires pour lesquels ils pourront exprimer leur intérêt.

### **3.3. Reclassement interne avant l'engagement d'une procédure de licenciement économique**

#### **3.3.1. La phase d'écoute suivant la consultation des instances représentatives du personnel**

Tout salarié concerné par le projet peut à compter de la mise en place de l'Espace Information Conseil (EIC) du cabinet de reclassement être reçu individuellement par l'EIC pour être accompagné dans sa réflexion sur son projet professionnel et se positionner le cas échéant sur la liste des postes disponibles.

Un compte rendu de cet entretien sera formalisé et remis au salarié par le Consultant de l'EIC.

Dès ce premier entretien, le salarié sera informé des modalités de la démarche de recherche de reclassement prévue par le présent accord.

Cet entretien aura également pour objectif de permettre au consultant de l'EIC d'identifier les orientations à donner à la recherche de reclassement interne si le salarié a exprimé des souhaits de mobilité géographique et/ou fonctionnelle sur un poste disponible en France au sein du Groupe Kingfisher.

Pour les salariés absents pour une longue durée lors de cette phase d'écoute, en particulier pour les salariés en congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation ou en maladie de longue durée, un courrier sera envoyé avec la liste des postes disponibles concomitamment à l'affichage et à chaque actualisation et les explications quant à la façon dont ils peuvent exprimer leur choix comme indiqué ci-dessus.

Au-delà, il est expressément prévu que les salariés pourront avoir accès en permanence à la liste des postes disponibles au reclassement sur tout le territoire français, cette liste actualisée mensuellement étant affichée dans les magasins. Ils pourront ainsi être informés régulièrement d'éventuelles nouvelles opportunités.

Il est précisé que la réussite de cet entretien passe par une écoute active de la part du consultant de l'EIC, qui lui permet ensuite de cibler la recherche de reclassement en fonction des souhaits du salarié. De la même manière, elle nécessite une démarche proactive du salarié dans l'expression de ses souhaits et dans l'implication dans la recherche de reclassement.

#### **3.3.2. Les modalités du reclassement interne à l'initiative du salarié sur un poste de la liste des postes vacants**

S'il est intéressé par un ou plusieurs poste(s) de reclassement figurant sur la liste des postes vacants en France au sein du Groupe Kingfisher, tout salarié concerné par le projet de fermeture pourra l'indiquer dès l'entretien prévu dans la phase d'écoute ou ultérieurement et au plus tard un mois avant la date de suppression effective de son poste, en classant le cas échéant ses souhaits par ordre de préférence.

Dans tous les cas, le salarié formalisera sa demande par un écrit (courrier ou mail) envoyé ou remis à un des membres de l'Equipe interne dédiée.

Le reclassement interne du salarié au poste souhaité devra être validé par l'Equipe interne dédiée dans le respect du calendrier prévisionnel des suppressions de postes.

Une candidature interne validée par l'Equipe interne dédiée signifie que les compétences et aptitudes professionnelles ont été analysées par le RRH régional et permettent d'envisager le repositionnement sur le poste souhaité par le salarié après une période de formation-adaptation d'un maximum de 6 semaines (hors périodes d'absence) pour les repositionnements sur des métiers ou des statuts différents.

Handwritten notes and initials: "9", "G", "JOF", "PLM".

Il n'y aura pas d'évaluation des compétences et des aptitudes pour les repositionnements sur un même métier. Par conséquent, s'il est le seul à se repositionner, le poste lui sera attribué. En cas de pluralité de candidatures sur un même poste, les critères de départage seront appliqués.

En cas de validation de sa candidature, la date effective de reclassement sera fixée entre la Direction du magasin d'accueil et celle du magasin d'origine et le salarié. Cette date tiendra compte des souhaits exprimés par le salarié.

En cas de contestation, le salarié pourra saisir la Commission de suivi.

Dans le cas où plusieurs salariés auront présenté sur un même site une candidature qui aura été validée, le poste sera attribué en fonction des critères d'ordre définis ci-après.

Le reclassement interne entraînera l'application de l'ensemble des mesures incitatives au reclassement interne prévues au chapitre « Mesures d'accompagnement à la mobilité interne en France ».

Dans l'hypothèse où la demande de reclassement interne formulée par le salarié n'aurait pas été validée par l'Equipe interne dédiée, ce dernier pourra saisir la Commission de suivi.

Enfin, dans l'hypothèse où le salarié se sera porté volontaire pour un reclassement interne en magasin sur un poste de statut inférieur un poste disponible correspondant à son métier et statut d'origine lui sera automatiquement proposé dans un délai de 24 mois. Si plusieurs salariés se positionnent sur le poste, les critères de départage seront appliqués.

### **3.3.3. Les modalités pratiques selon lesquelles la société Castorama France proposera une solution de reclassement aux salariés concernés**

Sans que cette démarche vaille acceptation d'un poste de reclassement interne, les salariés employés et agents de maîtrise pourront adresser par écrit à l'Equipe interne dédiée une liste d'au maximum 5 postes sur la liste des postes supplémentaires mis à disposition pour lesquels ils souhaiteraient que l'entreprise fasse une proposition de reclassement, en précisant le lieu et les fonctions concernées.

Les postes sollicités devront être classés par ordre de préférence et préciser si le salarié est disposé à changer de type de métier et/ou de statut.

A défaut de reclassement interne à l'initiative du salarié, la société CASTORAMA France étudiera les possibilités de reclassement, en tenant compte des souhaits exprimés par le salarié. Les modalités pratiques de mise en œuvre des propositions de reclassement sont définies en annexe 3.

De la même façon, les salariés cadres pourront adresser une liste de 5 choix à l'équipe interne dédiée afin d'intégrer le CODIR d'avance de leur région d'origine ou d'autres régions de leur choix.

Cette démarche de recherche de reclassement interne au sein du Groupe Kingfisher doit permettre in fine de proposer par écrit aux salariés qui ne seraient pas encore reclassés 1 mois avant la suppression effective de leur poste de travail, un ou plusieurs postes de reclassement interne en fonction des possibilités.

Les modalités de proposition de postes de reclassement sont les suivantes :

La(es) proposition(s) écrite(s) de reclassement comprendra (ont) les éléments d'information suivants :

- le lieu de travail ;
- l'intitulé du poste et les principales missions correspondantes;
- la classification et le rattachement hiérarchique,
- la durée du travail,
- la rémunération.

Les offres fermes de reclassement seront envoyées aux salariés par lettre recommandée avec AR et lettre simple, ou remis en main propre contre décharge.

Chaque salarié destinataire d'une proposition de reclassement disposera d'un délai de réflexion de 21 jours calendaires à compter de la réception du courrier.

Le salarié pourra l'accepter ou la refuser, au moyen d'un coupon réponse qui sera joint à la proposition et qui devra :

9  
G  
PLM  
JAF

- soit être retourné par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse postale mentionnée sur le courrier d'envoi de la proposition,
- soit être remis en main propre contre décharge à l'Equipe interne dédiée.

A défaut de réponse dans ce délai (le cachet de la poste faisant foi), ou en cas de réponse équivoque ou soumise à conditions, le salarié sera réputé avoir refusé le(s) poste(s) de reclassement interne proposé(s).

### 3.3.4. Application des critères de départage

Dans l'hypothèse de candidatures de plusieurs salariés sur un même poste offert dans le cadre des offres de reclassement interne, le poste sera attribué au salarié ayant obtenu le nombre de points le plus important en application des critères de départage tels que définis en annexe 2.

En cas de nouvelle égalité, la date de naissance sera le critère de départage, le salarié le plus âgé étant prioritaire sur l'offre de reclassement.

En cas de candidatures multiples chez Brico Dépôt et chez Castorama France, chaque enseigne détermine en interne le salarié prioritaire après application de ses critères. Le départage entre le salarié Brico Dépôt et le salarié Castorama France se fait au bénéfice du plus âgé.

S'agissant enfin des couples de salariés dont l'un travaille au sein d'un magasin fermé, il est convenu à la demande unanime des organisations syndicales que, sous réserve de la validation du présent accord par la DIRECCTE, si le salarié du couple travaillant dans le magasin fermé est reclassé en interne sur un autre magasin, son conjoint se verra proposer un poste de reclassement interne sur le même magasin ou sur un magasin à proximité s'il en fait la demande par écrit avant le terme de la période d'adaptation.

## 3.4. Modalités de mise en œuvre du reclassement au sein du Groupe en France et conséquences sur le contrat de travail du salarié

Si le reclassement interne du salarié au poste souhaité est validé par l'Equipe interne dédiée, celui-ci :

- donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié dans un délai de 15 jours suivant l'accord exprimé par l'Equipe interne dédiée,
- deviendra effectif à une date convenue entre le salarié et l'Equipe interne dédiée, au plus tard le lendemain de la date effective de suppression du poste de travail. La date de suppression du poste s'entendant :
  - o par défaut, de la date de fermeture du magasin au public ;
  - o par exception à une date ultérieure qui sera convenue avec le salarié notamment s'il participe aux opérations de vidage du magasin ;
- entraînera l'application de l'ensemble des mesures prévues dans le cadre du reclassement interne du présent accord.

En cas de reclassement au sein d'une autre entité du groupe Kingfisher une convention tripartite sera conclue entre l'entreprise, le salarié et l'entité d'accueil. Dans ce cas, le contrat de travail qui liait l'entreprise Castorama France et le salarié sera transféré au sein de l'entité d'accueil ; par effet de ce transfert, le salarié sortira donc des effectifs de l'entreprise Castorama France et intégrera les effectifs de l'entité d'accueil à la date dudit transfert, son ancienneté étant intégralement reprise.

Le transfert du contrat de travail qui liait l'entreprise Castorama France et le salarié n'ouvre pas droit au bénéfice des indemnités de rupture du contrat de travail (*légal, conventionnelles ou additionnelles*).

## 3.5. Les mesures d'accompagnement à la mobilité interne en France

### 3.5.1. Facilitation des démarches

Afin de favoriser les démarches nécessaires à un reclassement interne, le temps passé lors des entretiens avec l'Equipe interne dédiée mise en place par le présent accord, avec d'autres interlocuteurs de l'entreprise ou avec

*Handwritten signatures and initials:*  
 9  
 2011  
 G3  
 JAF

le Cabinet de reclassement, dans le cadre des recherches de reclassement interne, sera considéré et rémunéré comme du temps de travail.

Les éventuels frais de déplacement et temps de déplacement dans ce cadre seront pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

### **3.5.2. Facilitation de la découverte de nouveaux métiers**

Afin de favoriser les candidatures à un reclassement interne, tout salarié qui manifesterait un intérêt sur un poste de travail disponible au sein du Groupe Kingfisher en France et dont la candidature serait validée par l'Equipe interne dédiée si elle était exprimée pourra demander à accompagner un salarié occupant ce poste pour mieux appréhender le contenu et les réalités pratiques de ces fonctions.

Cet accompagnement interviendra sur le site le plus proche et pour une durée maximale de 5 jours, chaque salarié pouvant solliciter le bénéfice de cette mesure à 2 reprises au plus.

Pendant cet accompagnement, le salarié verra sa rémunération habituelle brute maintenue et ses éventuels frais de déplacement pris en charge conformément au barème en vigueur dans l'entreprise.

Cet accompagnement ne constitue pas une candidature à un reclassement interne et il appartiendra donc au salarié de se porter candidat, le cas échéant, dans les conditions prévues ci-avant.

### **3.5.3. L'accompagnement à l'évolution du métier par la formation**

Afin de garantir sa pleine réussite, tout reclassement interne qui le nécessiterait sera précédé ou accompagné d'une action de formation adaptée au nouvel emploi à occuper par le salarié concerné. La formation aura lieu au plus tard dans les 2 mois suivant la prise de poste. Le salarié ne pourra pas être en autonomie sur son poste tant que la formation n'aura pas été réalisée. La durée maximale de cet accompagnement sera au maximum de 6 semaines.

Pour ce faire, une analyse des compétences à développer sera réalisée par l'Equipe interne dédiée à l'accompagnement des salariés afin d'organiser la formation nécessaire au nouveau poste.

Selon le cas, cette formation aura pour vocation :

- soit de permettre l'adaptation des compétences de l'intéressé par rapport aux compétences requises dans l'emploi de reclassement. Cette formation s'effectuera alors dans le cadre des formations existantes dans l'entreprise,
- soit de permettre l'acquisition de compétences nouvelles. Le salarié bénéficiera alors d'un parcours de formation défini en fonction des compétences à acquérir.

Cette formation sera définie conjointement entre le salarié et le Responsable RH du site de d'accueil, sous la validation de l'Equipe interne dédiée mise en place par l'entreprise dans le cadre du présent accord,

La formation aura lieu par priorité dans le cadre des formations organisées dans sa région d'appartenance, avant reclassement interne.

Le plan d'accompagnement défini au préalable sera suivi par le RRH Régional à chaque étape du plan. La Commission de suivi consultera un plan d'accompagnement si besoin.

### **3.5.4. Période d'adaptation**

Une période d'adaptation de 6 mois (déduction faite des absences justifiées) sera proposée au bénéfice du salarié, à compter de la date de l'entrée en poste de reclassement interne. Pour les salariés des magasins

JUPA  
G  
PCM

d'Ézanville et de la Défense, une période supplémentaire pourra être accordée sous certaines conditions (cf annexe 3).

Au cours de cette période, le salarié pourra mettre fin à la période d'adaptation par écrit (lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge) adressé à l'Équipe interne dédiée, au plus tard deux jours avant le terme de la période d'adaptation, auquel cas ce dernier pourra bénéficier de l'ensemble des mesures prévues par le présent document y compris une nouvelle période d'adaptation. L'Équipe interne dédiée en informera la Commission de suivi.

Au terme de la période d'adaptation, et à défaut de rétractation, le salarié se verra confirmer son affectation définitive.

Le salarié pourra renoncer au bénéfice de tout ou partie de la période d'adaptation. Un courrier du salarié confirmera sa décision éventuelle en ce sens, ce qui entraînera l'application immédiate des mesures incitatives à la mobilité et au reclassement interne à la date d'effet de la renonciation.

### 3.5.5. Fixation de la rémunération du poste de reclassement interne

En cas de reclassement du salarié au sein de la société Castorama France dans un emploi de statut égal ou de statut immédiatement inférieur (passage de « cadre » à « agent de maîtrise » ou « d'agent de maîtrise » à « employé »), le salaire de base brut horaire sera maintenu. Le coefficient, les avantages associés au statut et le temps de travail seront ceux du poste de reclassement.

En cas de reclassement à l'initiative d'un salarié cadre au sein de la société Castorama France dans un métier de statut employé, le salaire de base sera :

- sur un poste en magasin celui 9<sup>ème</sup> décile du poste de reclassement. Il se définit comme le salaire tel que 90% des salariés exerçant ce métier gagnent moins et 10% gagnent plus.
- sur un poste au siège, fixé par le Responsable RH en charge du périmètre et soumis à la validation de l'Équipe interne dédiée (l'effectif par métier n'étant pas suffisant pour définir un salaire de référence)

### 3.5.6. Les aides à la mobilité géographique sans déménagement

Les parties conviennent que les frais indiqués ci-dessous ne visent pas les frais de déplacement exposés par le salarié pendant la période d'adaptation, lesquels feront l'objet d'une prise en charge distincte par l'entreprise conformément au barème en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque la période d'adaptation sera validée et donc que le reclassement interne sera définitif, des aides seront ouvertes aux salariés dont la mobilité géographique ne s'accompagne d'aucun déménagement et pour laquelle une augmentation des charges ci-dessous est constatée.

Dans cette hypothèse, les frais occasionnés par la mobilité géographique seront remboursés au salarié sur justificatifs et dans la limite d'une enveloppe globale de 10 000 € TTC sous réserve qu'ils correspondent à des frais engagés dans le cadre de l'un des cas suivants :

- A l'achat ou location de véhicules ou d'engins motorisés ou non nécessaire pour se rendre sur son lieu de travail, y compris les frais d'immatriculation et de carte grise lors de l'achat d'un véhicule
- Aux dépenses afférentes à l'obtention du permis de conduire,
- A l'utilisation des transports en commun,
- A l'indemnité kilométrique sur l'excédent de la distance domicile-nouveau lieu de travail par rapport à la distance domicile-ancien lieu de travail,
- A une augmentation de frais de garde d'enfant(s) liée à une augmentation du temps de garde du fait d'un accroissement de la distance ou du temps de trajet domicile-nouveau lieu de travail par rapport à la distance ou au temps de trajet domicile-ancien lieu de travail

- A des frais de parking hors parking résidentiel,
- A des frais de péage.

Les salariés pourront demander une avance sur ces remboursements sur présentation de justificatifs ; si besoin, les devis seront acceptés pour effectuer une avance. La validation de la prise en charge définitive dans la limite de l'enveloppe se fera sur présentation de factures.

Pour les salariés rencontrant des contraintes d'ordre médical ou liées à des personnes à charge (enfant handicapé, préciser les cas), le nouveau Responsable veillera à faciliter l'organisation du temps de travail de ces salariés durant les 3 premiers mois suivant la prise du poste de reclassement. La demande d'adaptation sera formulée auprès du Responsable RH Régional avant le départ du salarié et sera relayée auprès de l'établissement d'accueil.

La commission de suivi pourra être saisie à n'importe quel moment en cas de difficulté liée à l'organisation du temps de travail.

Tout ou partie de ces sommes pourront en fonction de leur destination être soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

### 3.5.7. Les aides à la mobilité géographique avec déménagement

Les parties conviennent que les frais indiqués ci-dessous ne visent pas les frais de déplacement exposés par le salarié pendant la période d'adaptation, lesquels feront l'objet d'une prise en charge distincte par l'entreprise conformément au barème en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque la période d'adaptation sera validée et donc que le reclassement interne sera définitif, des aides à la mobilité géographique avec déménagement seront ouvertes à tous les salariés dont la mobilité géographique implique un déménagement ayant pour effet de réduire la distance ou le temps du trajet nouveau-domicile-nouveau lieu de travail par rapport au trajet ancien domicile-ancien lieu de travail.

Dans cette hypothèse, les frais occasionnés par la mobilité géographique seront remboursés au salarié sur justificatifs et dans la limite d'un montant global de 20.000 € TTC sous réserve qu'ils correspondent à des frais engagés dans le cadre de l'un des cas suivants :

- Frais de déménagement (2 prestataires référencés payés directement par Castorama) ou location de véhicule
- Achat ou location de véhicules ou d'engins motorisés ou non pour se rendre sur son lieu de travail, y compris les frais d'immatriculation et de carte grise
- Dépenses afférentes à l'obtention du permis de conduire,
- Utilisation des transports en commun,
- Frais de recherche de logement,
- Voyage de reconnaissance : le temps passé par le salarié en voyage de reconnaissance sera considéré et rémunéré comme du temps de travail, dans la limite d'une journée de travail (soit 7 heures pour un employé, 7h42 pour un agent de maîtrise et une journée pour un cadre) ou de deux journées de travail si l'éloignement justifie une nuit d'hôtel,
- Indemnité de réinstallation dans la limite de 2 000 € TTC (rétablissement du courant électrique, de l'eau, du gaz, du téléphone, réexpédition du courrier, frais d'agence immobilière en cas de location, frais de notaire en cas d'achat immobilier, frais d'huissier si un état des lieux est établi),
- Indemnité de double résidence,
- A des frais de parking hors parking résidentiel,
- A des frais de péage

Tout ou partie de ces sommes pourront en fonction de leur destination être soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a heart symbol, the initials 'G3', 'PLM', and 'JVF'.

Les salariés pourront demander une avance sur ces remboursements sur présentation de justificatifs ; si besoin, les devis seront acceptés pour effectuer une avance. La validation de la prise en charge définitive dans la limite de l'enveloppe se fera sur présentation de factures.

L'enveloppe de 20 000 € TTC dédiée n'est pas cumulable avec celle de 10 000 € TTC applicable en l'absence de déménagement.

Les salariés bénéficieront de 5 jours de congés.

Pour les salariés rencontrant des contraintes d'ordre médical ou liées à des personnes à charge (enfant handicapé, préciser les cas), le nouveau Responsable veillera à faciliter l'organisation du temps de travail de ces salariés durant les 3 premiers mois suivant la prise du poste de reclassement. La demande d'adaptation sera formulée auprès du Responsable RH Régional avant le départ du salarié et sera relayée auprès de l'établissement d'accueil.

La commission de suivi pourra être saisie à n'importe quel moment en cas de difficulté liée à l'organisation du temps de travail

### 3.5.8 - Mobilité du conjoint

Si la mobilité implique la perte d'emploi du conjoint ou pacsé, la société Castorama France prendra en charge, sur justificatifs et dans la limite d'un plafond de 4500 € HT :

- Les frais d'accompagnement du projet professionnel du conjoint à la recherche d'emploi par le Cabinet Alixio Mobilité (Cellule du magasin d'origine) ;
- Et/ou les frais d'une formation professionnelle (organisme de formation agréé, écoles ou universités, etc...).

Cette prestation comprend la mise en œuvre d'une assistance à la recherche d'emploi, par le biais d'entretiens avec un consultant référent, afin d'aider le/la conjoint(e) à :

- Réaliser un bilan personnel et professionnel ;
- Elaborer et définir un projet professionnel ;
- Actualiser ou finaliser son CV ;
- Finaliser un plan d'action pour la recherche d'un nouvel emploi ;
- Se former aux techniques de recherche d'emploi.

Cet accompagnement interviendra au plus tard dans les 6 mois suivant la mobilité, et pour une durée de 6 mois maximum.

### 3.5.9 Prime de Mobilité

Une prime forfaitaire sera versée à chaque salarié qui aura accepté une proposition de reclassement au sein du Groupe Kingfisher impliquant un éloignement géographique de plus de 50 kilomètres avec déménagement (30 kilomètres en Ile de France).

Le montant de cette prime sera de :

- 2,5 mois de salaire de base brut s'agissant d'un reclassement en Ile-de-France,
- 1,5 mois de salaire de base brut s'agissant d'un reclassement à Lyon, Bordeaux, Annecy et Côte d'Azur,
- 1 mois de salaire de base brut s'agissant d'un reclassement interne dans les villes ou régions non mentionnées ci-dessus.

### 3.5.10. Prime incitative à la mobilité interne en France

Tout salarié ayant accepté une solution de reclassement interne, impliquant ou non une mobilité géographique ou fonctionnelle, percevra une prime de reclassement interne égale à 0,7 mois de salaire de référence (cf annexe 4) par année d'ancienneté avec un minimum de 8 000 € bruts.

Sauf renonciation du salarié à tout ou partie de la période d'adaptation, cette prime sera versée à la fin de la période d'adaptation de 6 mois, date d'appréciation de l'ancienneté.

## 4. Dispositif de Congé de Fin de Carrière (CFC)

Afin de réduire l'impact social du projet de réorganisation, la Société Castorama France permettra aux salariés des magasins dont l'emploi est supprimé de bénéficier d'un dispositif de Congé de fin de carrière.

Ce dispositif permet aux collaborateurs souhaitant partir en retraite mais ne remplissant pas encore les conditions requises pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein tous régimes confondus de bénéficier, dans l'attente de remplir ces conditions, d'une dispense totale d'activité tout en percevant une allocation de congé fin de carrière et en bénéficiant du maintien des régimes de protection sociale en vigueur dans l'entreprise.

La qualité de bénéficiaire du régime de congé fin de carrière est exclusive du bénéfice de l'ensemble des autres mesures sociales d'accompagnement prévues dans le présent accord. Ainsi, le salarié qui adhère au congé fin de carrière renonce à toute autre mesure sociale d'accompagnement.

### 4.1. Conditions d'éligibilité

Les conditions d'éligibilité pour pouvoir bénéficier du dispositif de Congé de Fin de Carrière sont les suivantes :

- Occuper un emploi dans l'un des magasins dont la fermeture est envisagée ;
- S'être déclaré volontaire à l'adhésion à ce dispositif et avoir déposé sa candidature auprès de l'Equipe interne dédiée avant l'issue de la période de volontariat définie dans le plan de volontariat,
- Ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à la date d'entrée dans le dispositif,
- S'engager à faire liquider l'ensemble de ses droits à la retraite dès la réalisation des conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale,
- Justifier d'une durée de cotisations suffisante pour pouvoir bénéficier de la retraite de base du régime de Sécurité Sociale à taux plein dans les 72 mois suivants l'entrée dans le dispositif :
  - Le taux plein s'entend comme la durée d'assurance (nombre de trimestres) pour avoir droit à la retraite sans abattement. Cette durée est fixée à ce jour en fonction de la date de naissance des assurés. Le taux plein peut également être obtenu automatiquement indépendamment de la durée d'assurance au plus tard à 67 ans (Durée actuelle),
  - Il conviendra avant l'adhésion au dispositif, de justifier de ses droits en produisant les informations relatives à sa situation au regard de la retraite de base, et notamment la remise du relevé de carrière et du justificatif de la CARSAT relatif à la date de liquidation de ses droits à taux plein et, le cas échéant, de tout autre document attestant des années validées au titre d'un ou plusieurs régimes de retraite.
  - Afin de tenir compte des différentes dates de fermeture des magasins et par souci d'équité il est convenu ce qui suit : dans l'hypothèse où un salarié remplirait les conditions d'éligibilité au Congé Fin de Carrière dans les 9 mois suivant la date de suppression de son poste, il lui sera proposé, pour lui permettre d'acquérir les droits manquants, d'être affecté dans un magasin à proximité de la date de fermeture de son magasin jusqu'à son entrée dans le dispositif de CFC dans la limite maximale de 9 mois. Les frais de déplacements supplémentaires occasionnés seront pris en charge selon les modalités de la période d'adaptation en cas de reclassement interne.

Ces conditions sont cumulatives.

Il est précisé que les conditions ci-dessus se fondent sur l'état de la législation en vigueur au jour de la présentation du présent dispositif aux représentants du personnel. Pour information, figurent ci-dessous les conditions actuelles d'éligibilité à la retraite de base du régime général de Sécurité Sociale à taux plein :

Handwritten notes: 09, 03, JMF, PLM

Vous êtes né :	Vous pouvez partir à la retraite à :	Le nombre de trimestre requis est de :	Vous avez la garantie de bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de :
Avant 1949	60 ans	160	65 ans
En 1949	60 ans	161	65 ans
En 1950	60 ans	162	65 ans
Avant le 01/07/1951	60 ans	163	65 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	163	65 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois	164	65 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois	165	66 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois	165	66 ans et 7 mois
Entre 1955 et 1957	62 ans	166	67 ans
Entre 1958 et 1960	62 ans	167	67 ans
Entre 1961 et 1963	62 ans	168	67 ans
Entre 1964 et 1966	62 ans	169	67 ans
Entre 1967 et 1969	62 ans	170	67 ans
Entre 1970 et 1972	62 ans	171	67 ans
A partir de 1973	62 ans	172	67 ans

## 4.2. Modalités du CFC

### 4.2.1. Formalités d'adhésion

L'entrée dans le dispositif de Congé de Fin de Carrière s'effectue exclusivement sur la base du volontariat.

Le salarié souhaitant partir à la retraite dans le cadre du dispositif de Congé de Fin de Carrière devra formuler sa demande pendant la période d'adhésion visée à l'article 4.2.2 par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'Equipe interne dédiée, ou remise contre récépissé, accompagnée d'un dossier comprenant obligatoirement :

- L'ensemble des informations relatives à sa situation au regard de la retraite de base, et notamment la remise du relevé de carrière et du justificatif de la CARSAT relatif à la date de liquidation de ses droits à taux plein et, le cas échéant, de tout autre document attestant des années validées au titre d'un ou plusieurs régimes de retraite,
- Un engagement écrit et irrévocable de demander la liquidation de ses droits à retraite dès la réalisation des conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale.

L'équipe dédiée disposera d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la date de réception ou de remise de la demande pour valider cette dernière si les conditions requises sont remplies.

### 4.2.2. Période d'adhésion

Le dispositif de Congé de Fin de Carrière sera ouvert à compter de la mise en œuvre des mesures du présent accord. L'adhésion au dispositif de Congé de Fin de Carrière devra intervenir, au plus tard<sup>3</sup> le :

- 24 décembre 2019 pour le magasin d'Ezanville,
- 31 mars 2020 pour le magasin de Paris La Défense,
- 30 avril 2020 pour le magasin de Darnetal,
- 27 mai 2020 pour le magasin d'Eragny,

<sup>3</sup> Certaines dates étant relativement éloignées, les échéances indiquées ci-dessous conservent un caractère indicatif et pourront être décalées de 4 semaines au maximum.

*Handwritten notes:*  
 9  
 01/11/20  
 2 UP

- 11 juin 2020 pour le magasin d'Angers,
- 26 août 2020 pour les magasins de Hellemmes, de Pontault Combault et de Ballainvilliers,
- 14 octobre 2020 pour le magasin de Paris avenue de Flandre.

#### 4.2.3. Date d'entrée dans le dispositif

Une fois la demande validée, le salarié cessera son activité au plus tôt à compter de la date prévisionnelle de suppression de son poste de travail soit à la date de fermeture de son magasin, soit, à la fin de la période de 9 mois maximum en cas d'exercice de la possibilité d'être affecté dans un autre magasin pendant une durée maximale de 9 mois.

Dans l'hypothèse d'un report de la date de fermeture de son magasin, le salarié pourra cesser son activité à la date initialement prévue lors de la signature du présent accord.

Cette date sera indiquée dans la lettre d'acceptation.

L'entrée dans le dispositif de Congé de Fin de Carrière fera obligatoirement l'objet de la signature préalable d'un avenant au contrat de travail qui formalisera le caractère définitif et irrévocable de la décision du salarié d'adhérer au régime de Congé de Fin de Carrière.

#### 4.3. Effets sur le contrat de travail

---

La dispense totale d'activité prendra effet à la date convenue entre l'entreprise et le salarié, qui figure dans la lettre d'acceptation de l'entreprise, et s'achèvera donc à la date à laquelle le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale, dans la limite de 72 mois.

Le contrat de travail du salarié dont la demande de Congé de Fin de Carrière a été acceptée est juridiquement suspendu pendant toute la durée dudit congé. Il conservera la qualité de salarié de l'entreprise avec tous les droits qui y sont attachés (légaux ou conventionnels).

Par ailleurs, ils n'acquièrent aucun droit à congés, ni à indemnité de congés payés pendant la période de Congé de Fin de Carrière. Le solde des congés payés sera versé à l'entrée dans le dispositif.

L'entrée du salarié dans ce dispositif de Congé de fin de carrière donnera lieu à signature d'un avenant au contrat de travail du salarié.

#### 4.4. Compensation financière et modalités de versement durant le dispositif de Congé de fin de carrière

---

##### 4.4.1. Montant et modalités de versement de la compensation financière

La Société Castorama France garantit aux salariés définis au paragraphe 4.1 le versement d'une allocation mensuelle de Congé de Fin de Carrière.

L'allocation nette de Congé de Fin de Carrière sera versée mensuellement, à terme échu, le dernier jour ouvré de chaque mois, à l'échéance normale de paye.

Elle cessera d'être versée soit à la fin du mois de la date à laquelle le salarié bénéficiaire remplit l'ensemble des conditions requises pour faire liquider sa retraite du régime général à taux plein soit à la fin du dernier mois de la période de Congé de Fin de Carrière.

L'allocation de Congé de Fin de Carrière est temporaire, viagère et personnelle.

En conséquence, elle cessera définitivement d'être versée en cas de décès du bénéficiaire et ne pourra en aucun cas être réversible au profit des ayants-droits.

En revanche, l'indemnité de départ volontaire en retraite et l'indemnité complémentaire seront versées aux ayants-droits du salarié décédé.

Garanti jusqu'à la date à laquelle le salarié pourra faire liquider sa retraite à taux plein, dans la limite de la durée d'application du dispositif défini ci-dessous, le montant de la compensation financière est fixé à 80% du salaire brut de référence.

L'entreprise s'acquittera du versement de la part patronale des cotisations au titre de l'assurance vieillesse (régime de base et régimes complémentaires), sur la base de 100% du salaire de référence ayant servi au calcul de l'allocation de Congé de Fin de Carrière.

#### **4.4.2. Rémunération mensuelle brute de référence**

Le salaire de référence qui sert au calcul de l'allocation mensuelle de Congé Fin de Carrière est défini en annexe 4.

Pour les salariés exerçant une activité à temps partiel depuis moins d'un an à la date d'entrée dans le dispositif de Congé de Fin de Carrière, la rémunération mensuelle brute retenue correspondra au salaire de référence brut reconstitué temps plein.

Pour les salariés exerçant une activité à temps partiel depuis un an ou plus à la date d'entrée dans le dispositif de Congé de Fin de Carrière, la rémunération mensuelle brute retenue correspondra au salaire de référence brut correspondant à la durée contractuelle de travail à temps partiel.

#### **4.4.3. Durée de versement**

Le versement de l'allocation est garanti jusqu'à l'âge auquel le bénéficiaire peut prétendre à la retraite de base du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans pouvoir excéder 72 mois. Toutefois, le versement de la compensation financière sera interrompu de plein droit de manière anticipée, au cas où l'intéressé ferait liquider sa retraite par anticipation.

Dans ce cas, la rémunération cesse d'être versée le dernier jour du mois civil au cours duquel est survenu l'événement justifiant la cessation.

Hors les cas qui précèdent, le salarié s'engage à quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite à l'issue de la période de congé de fin de carrière. A défaut, il ne pourra prétendre exercer une activité professionnelle dans l'entreprise à l'expiration de la période de congé convenue lors de son entrée dans le dispositif.

#### **4.4.4. Régime social et fiscal de la rémunération versée dans le cadre du dispositif de Congé de Fin de Carrière**

La rémunération versée dans le cadre du dispositif de Congé de Fin de Carrière est soumise à l'ensemble des charges sociales et fiscales afférentes sur la base de 80% du salaire de référence, à l'exception des cotisations au titre de l'assurance vieillesse (régime de base et régimes complémentaires), qui s'effectueront sur la base de 100% du salaire de référence.

#### **4.4.5. Revalorisation de la rémunération perçue durant le dispositif**

Le salaire de base servant d'assiette au calcul de l'allocation de Congé de Fin de Carrière sera réévalué en fonction des résultats des NAO de chaque année, conformément aux mesures de la Négociation Annuelle Obligatoire. La base utilisée sera la moyenne des augmentations individuelles et des augmentations collectives du statut dont dépend le salarié.

#### **4.4.6. Protection sociale**

Le salarié adhérent au dispositif de Congé de Fin de Carrière conservera le bénéfice des régimes de frais de santé et de prévoyance identiques à ceux applicables aux salariés actifs de l'entreprise.

Le financement des garanties conservées sera réalisé dans les mêmes proportions que celles définies pour les salariés de l'entreprise.

A ce titre, la part salariale des cotisations correspondant au financement des garanties de prévoyance et de remboursement de frais de santé sera déduite du montant brut de l'allocation mensuelle de Congé de Fin de Carrière.

#### 4.5. Issue du dispositif de Congé de Fin de carrière

Le dispositif de congé de fin de carrière prendra fin par la liquidation des droits à la retraite du salarié. La rupture du contrat de travail prendra la forme d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Lors de son départ à la retraite, le salarié bénéficiera ainsi du versement d'une indemnité de départ volontaire à la retraite calculée selon les dispositions conventionnelles applicables, sur la base de la reconstitution d'une rémunération sur les périodes d'activité à temps plein ou à temps partiel à laquelle s'ajoutera une indemnité complémentaire de 10 000 € bruts. L'ancienneté sera calculée à la date de départ en retraite.

Il est rappelé, à date, que l'indemnité de départ volontaire à la retraite est appréciée au meilleur des trois calculs suivants sur le salaire moyen des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif :

Indemnité légale :

- 0,5 mois de salaire\* après 10 ans d'ancienneté,
  - 1 mois de salaire\* après 15 ans d'ancienneté,
  - 1,5 mois de salaire\* après 20 ans d'ancienneté,
  - 2 mois de salaire\* après 30 ans d'ancienneté.
- \*meilleure moyenne des 12 ou des 3 derniers mois d'activité*

Indemnité conventionnelle (accord de branche) :

- 1% du total des salaires des 12 mois précédents par année de présence,
- Majoration de 50% pour les cadres.

Indemnité conventionnelle (accord d'entreprise) :

- 1/5ème de mois de salaire\* par année d'ancienneté (proratisée aux mois et jours),  
*\*moyenne des 3 derniers mois d'activité*
- Majoration de 50% pour les cadres.

Le montant de cette indemnité de départ volontaire à la retraite sera majoré de 10 000 € bruts pour chaque salarié, quel que soit le statut.

La majoration de 10 000 € sera versée au moment de l'entrée dans le dispositif. L'indemnité de départ à la retraite sera versée à la date de rupture du contrat de travail.

Dans l'hypothèse où l'entrée dans le dispositif du congé de fin de carrière a été validée par le rachat par le salarié d'un ou de plusieurs trimestres de cotisations au régime général de sécurité sociale, le salarié pourra à sa demande expresse demander le paiement par anticipation de tout ou partie de l'indemnité complémentaire de 10 000 € bruts à titre d'avance dans la limite du montant du ou des trimestres rachetés.

Cette demande devra s'accompagner des justificatifs suivants :

- Demande de rachat de trimestre(s) formée par le salarié auprès de la caisse de retraite
- Décision de la caisse de retraite accompagnée du formulaire d'évaluation de versement pour la retraite
- Relevé de carrière régularisé

En l'état actuel de la législation :

- L'indemnité de départ volontaire à la retraite, majoration comprise, versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 Plafonds annuels de sécurité sociale (soit 81 048 € en 2019).
- Cette indemnité est soumise à CSG CRDS, sans abattement d'assiette, pour la fraction supérieure au montant de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale.

Elle est exonérée d'impôt sur le revenu sans limitation de montant.

La liquidation des droits à la retraite doit intervenir dans les délais prévus, soit au plus tard dans les 72 mois suivants l'entrée dans le dispositif. Le collaborateur doit en faire la demande auprès de la CARSAT à 6 mois avant la date de départ à la retraite à taux plein de la sécurité sociale.

#### **4.6. Changement de législation**

Le présent accord tient compte des dispositions actuellement en vigueur.

Toutefois, si pendant la durée d'application du dispositif, la législation de la Sécurité Sociale relative à l'âge légal de départ à la retraite ou aux modalités d'acquisition du taux plein est modifiée, la Société Castorama France en assurera les risques et les conséquences dans les conditions précisées ci-après.

Le versement de la rémunération au titre du dispositif de congé de fin de carrière se poursuivra si les modifications interviennent dans les limites suivantes :

- Si l'âge légal de départ à la retraite est porté jusqu'à 63 ans,
- Si l'âge légal auquel le taux plein est acquis automatiquement quelle que soit la durée d'assurance (aujourd'hui 67 ans) est augmenté dans la limite de 1 an,
- Si la durée d'assurance à laquelle est subordonnée l'acquisition du taux plein de la retraite du régime général de la Sécurité Sociale est augmentée dans la limite inférieure ou égale à 4 trimestres d'assurance,
- Si les modifications précitées n'ont pas pour effet de porter la durée maximale de versement à plus 72 mois.

#### **4.7. Durée d'application du dispositif de Congé de Fin de Carrière**

Le régime de Congé de Fin de Carrière institué par le présent accord est mis en place pour une durée déterminée et prendra fin automatiquement le 1<sup>er</sup> Août 2027.

### **5. Départs volontaires à la retraite**

#### **5.1. Bénéficiaires potentiels**

Sont éligibles au présent dispositif les collaborateurs appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet de fermeture et en mesure de liquider une pension de retraite de base à taux plein tous régimes confondus avant le<sup>4</sup> :

- 25 janvier 2020 pour le magasin d'Ézanville,
- 30 avril 2020 pour le magasin de Paris La Défense,
- 30 mai 2020 pour le magasin de Darnetal,
- 27 juin 2020 pour le magasin d'Eragny,
- 11 juillet 2020 pour le magasin d'Angers,
- 26 septembre 2020 pour les magasins de Hellemmes, de Pontault Combault et de Ballainvilliers,
- 14 novembre 2020 pour le magasin de Paris avenue de Flandre.

#### **5.2. Mesures d'accompagnement**

Tout départ volontaire à la retraite de collaborateurs appartenant à une catégorie professionnelle concernée par le projet de réorganisation évitera la notification d'un licenciement contraint.

La société Castorama entend donc favoriser les départs volontaires à la retraite en :

<sup>4</sup> Certaines dates étant relativement éloignées, les échéances indiquées ci-dessous conservent un caractère indicatif et pourront être décalées de 4 semaines au maximum.

*Handwritten notes:*  
 ✓ VIF  
 PUA G

- Mettant en place, en lien avec le Cabinet de reclassement, une cellule d'information auprès de laquelle les salariés intéressés pourront obtenir toute information utile quant aux conditions de liquidation de leurs droits à assurance vieillesse et toute aide dans le cadre de leurs démarches administratives avec la prise en compte des dispositifs légaux de retraite anticipée « carrière longue », « handicap » ou « incapacité permanente ».

À cet égard, il est d'ores et déjà rappelé qu'à ce jour :

- l'âge légal de départ à la retraite est de 62 ans ;
- le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension à taux plein est de 166 à 172 selon l'année de naissance du collaborateur.
- Procédant au versement d'une indemnité complémentaire de 10 000 € bruts majorant l'indemnité de départ volontaire à la retraite des collaborateurs concernés

Il est rappelé qu'en dehors des dispositions applicables aux collaborateurs qui partiraient à la retraite avant l'âge de 62 ans en justifiant d'une carrière longue, d'un handicap ou d'une incapacité permanente, l'indemnité de départ volontaire à la retraite est celle prévue par la convention collective du bricolage, selon les dispositions générales de l'article 9.3.4 applicables aux employés et aux agents de maîtrise et les dispositions de l'article 11 de l'Annexe applicable aux cadres.

En l'état actuel de la législation :

- L'indemnité de départ volontaire à la retraite, majoration comprise, versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 Plafonds annuels de sécurité sociale (soit 81 048 € en 2019). Cette indemnité est soumise à CSG CRDS, sans abattement d'assiette, pour la fraction supérieure au montant de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale
- Cette indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu sans limitation de montant.

### **5.3. Procédure de candidature et d'examen des demandes**

Les collaborateurs remplissant les conditions pour bénéficier d'une liquidation de leur pension de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale avant la date prévue ci-dessus pourront faire acte de candidature au présent dispositif jusqu'au<sup>5</sup> :

- 24 décembre 2019 pour le magasin d'Ezanville,
- 31 mars 2020 pour le magasin de Paris La Défense,
- 30 avril 2020 pour le magasin de Darnetal,
- 27 mai 2020 pour le magasin d'Eragny,
- 11 juin 2020 pour le magasin d'Angers,
- 26 août 2020 pour les magasins de Hellemmes, de Pontault Combault et de Ballainvilliers,
- 14 octobre 2020 pour le magasin de Paris avenue de Flandre.

Les collaborateurs envisageant leur départ volontaire à la retraite devront en informer l'équipe interne dédiée, par écrit, en joignant à leur demande les documents justifiant de la date à laquelle ils pourront bénéficier d'une retraite à taux plein.

Seuls les collaborateurs déposant une demande de « départ volontaire en retraite » avant la date limite prévue ci-dessus bénéficieront des mesures prévues par le présent accord.

La date de départ sera fixée d'un commun accord entre l'Equipe interne dédiée et le salarié, dans le respect du préavis de 2 mois prévu par la convention collective.

La présente mesure est exclusive du bénéfice de l'ensemble des autres mesures sociales d'accompagnement prévues par le présent accord

<sup>5</sup> Certaines dates étant relativement éloignées, les échéances indiquées ci-dessous conservent un caractère indicatif et pourront être décalées de 4 semaines au maximum.

## 6. Plan de départs volontaires

La Direction souhaite favoriser une première phase exclusivement basée sur le volontariat des salariés porteurs d'un projet professionnel.

Les dispositions du présent chapitre ont donc pour objet de présenter les modalités du volontariat et les moyens dont disposeront les salariés dont la candidature aura été acceptée dans ce cadre.

### 6.1. Période ouverte au volontariat

Le plan de départ volontaire sera ouvert à compter de la validation du présent accord par la DIRECCTE.

Cette période ouverte aux départs volontaires s'achèvera au plus tard 1 mois avant la date de fermeture au public des magasins impactés<sup>6</sup>, soit aux dates suivantes :

- 24 décembre 2019 pour le magasin d'Ézanville,
- 31 mars 2020 pour le magasin de Paris La Défense,
- 30 avril 2020 pour le magasin de Darnetal,
- 27 mai 2020 pour le magasin d'Eragny,
- 11 juin 2020 pour le magasin d'Angers,
- 26 août 2020 pour les magasins de Hellemmes, de Pontault Combault et de Ballainvilliers,
- 14 octobre 2020 pour le magasin de Paris avenue de Flandre.

Les salariés souhaitant bénéficier d'un départ volontaire pourront obtenir toutes les informations dont ils auront besoin auprès de l'Espace Information Conseil ou de l'Équipe interne dédiée.

Au sein de l'Espace Information Conseil, le contenu des entretiens individuels entre les salariés et les conseillers est totalement confidentiel.

### 6.2. Bénéficiaires du dispositif de volontariat

Le bénéfice du départ volontaire est ouvert aux salariés sous réserve :

- Qu'ils occupent un poste appartenant à une catégorie professionnelle d'un magasin impacté par une fermeture,
- Qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- Que leur projet apporte immédiatement ou à terme une solution professionnelle telle que définie au point 6.3.2 du présent chapitre ou que le salarié soit éligible au dispositif de congé de fin de carrière tel que défini au point 4 du présent chapitre,
- Que le salarié ait fait valider son projet par les conseillers de l'Espace Information Conseil – dont la mission consistera à s'assurer que le salarié remplit les conditions d'éligibilité visées au présent article et que son projet professionnel remplit les aspects ci-après visés à l'article 6.3.2, l'Équipe interne dédié et la Commission de Suivi selon les cas,

Si le volontaire ne remplit pas les conditions requises telles qu'indiquées ci-dessus, sa candidature au départ volontaire sera refusée.

En tout état de cause et en raison des éléments précédents, faire acte de candidature ne présume pas de l'acceptation de cette dernière.

<sup>6</sup> Certaines dates étant relativement éloignées, les échéances indiquées ci-dessous conservent un caractère indicatif et pourront être décalées de 4 semaines au maximum.

Handwritten signatures and initials: JAF, PLM, and others.

### 6.3. Modalités du volontariat

#### 6.3.1. Information des salariés

A l'issue de la procédure d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement concernés dans les délais visés par l'article L. 1233-30 du Code du travail, une information sera diffusée sur :

- Les dates de la période dédiée au volontariat,
- Les critères d'éligibilité,
- Les modalités pratiques du dispositif,
- Les coordonnées de l'Equipe dédiée interne,
- Les coordonnées de l'Espace Information Conseil et ses heures d'ouverture
- Les coordonnées des représentants des salariés de la Commission de Suivi du PSE

#### 6.3.2. Dépôt des candidatures

Tout salarié concerné par le présent Accord et porteur d'un projet professionnel en dehors du Groupe Kingfisher devra en informer l'Equipe interne dédiée, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, mentionnant :

- Son souhait de partir dans le cadre d'un départ volontaire,
- Le contenu de son projet professionnel et toute(s) pièce(s) justificative(s) utile(s) (promesse d'embauche, descriptif de la formation envisagée, présentation de l'activité de la société dont la création est envisagée, etc.),
- La date souhaitée de son départ.

Pour bénéficier de ce dispositif, le candidat doit justifier d'un projet professionnel pouvant lui permettre de retrouver un emploi et s'engager à participer activement à l'ensemble des démarches nécessaires à la réalisation de son projet.

Le projet professionnel pour être pris en considération doit prendre l'une des formes suivantes :

- Reclassement en CDI,
- Reclassement en contrat d'intérim ou en CDD d'au moins 3 mois,
- Création ou reprise d'entreprise validée par la Commission de suivi,
- Projet professionnel sous le statut d'auto-entrepreneur validé par la Commission de suivi,
- Formation reconversion ou qualifiante validée par la Commission de suivi,
- Départ volontaire à la retraite à taux plein.

A défaut de projet professionnel, le salarié doit être éligible au dispositif de congé de fin de carrière dans les conditions prévues au point 4.

### 6.4. Examen des candidatures

#### 6.4.1. Appréciation et validation

L'acceptation du départ volontaire ne pourra être donnée par l'Equipe interne dédiée que si le volontariat au départ s'accompagne d'un projet professionnel permettant le reclassement effectif du salarié tel que visé au point 6.3.2.

Par validation, il est entendu la vérification que les conditions d'ouverture au départ volontaire sont réunies.

La validation du projet professionnel par l'Equipe interne dédiée emportera acceptation par l'entreprise de la demande de départ volontaire formulée par le salarié.

Si l'Equipe interne dédiée considère que les conditions d'ouverture au départ volontaire ne sont pas réunies (absence de promesse d'embauche, CDD de moins de 3 mois, etc.), l'Equipe interne dédiée refusera la demande de départ volontaire, ce refus devant être motivé.

Lorsqu'une candidature sera présentée avec un projet présentant un risque réel pour le salarié (notamment au regard de son revenu, ses compétences professionnelles acquises ou à acquérir, ...), l'Equipe interne dédiée pourra faire une demande d'approfondissement de l'étude du projet auprès de l'Espace Information Conseil.

Lorsque le projet professionnel du salarié porte sur une création ou reprise d'entreprise (y compris sous le statut d'auto-entrepreneur) ou sur une formation-reconversion ou qualifiante le départ volontaire du salarié ne pourra valablement intervenir que sous réserve de la validation par la Commission de suivi de ce projet professionnel.

Si cette validation est refusée ou fait l'objet de réserves, le dossier sera renvoyé à une réunion de la Commission de suivi qui validera ou non le projet professionnel du salarié.

La décision de la Commission de suivi donnera lieu à une information du salarié par l'Equipe interne dédiée dans un délai maximum de 15 jours suivant la décision de la Commission de suivi.

Toute décision de la Commission de suivi ne validant pas le projet professionnel sera motivée.

Le refus de la Commission de suivi pourra donner lieu à la formalisation d'une nouvelle demande de départ volontaire par le salarié dans le respect du terme de la période de départ volontaire.

#### 6.4.2. Conséquences sur le contrat de travail et la situation du salarié

En cas de confirmation par le salarié de son refus de se voir proposer un repositionnement interne et au plus tard dans un délai d'un mois suivant la date d'acceptation du départ volontaire par l'entreprise, celui-ci conclura une convention de rupture de son contrat de travail d'un commun accord pour motif économique avec l'entreprise, qui fixera les conditions de son départ (date de sortie des effectifs, indemnités, etc.).

Cette convention de rupture mentionnera que l'acceptation des conditions de départ volontaire entraîne pour le salarié l'impossibilité de contester ultérieurement le motif économique de son départ.

#### 6.5. Suspension temporaire du contrat de travail

Afin de permettre aux salariés de saisir une opportunité de reclassement externe avant la formalisation de leur départ dans le cadre d'une convention de rupture amiable de leur contrat de travail pour motif économique, la Société Castorama France mettra en place un dispositif de suspension possible du contrat de travail dès la validation du présent accord.

La suspension du contrat de travail, qui ne donnera lieu au paiement d'aucune rémunération par la société au titre de la période considérée, s'appliquera d'office, sauf demande contraire expresse du salarié, pour une durée pouvant aller jusqu'à 7 mois maximum (si nécessité prolongation d'un mois pour les salariés cadres), sous réserve de justifier d'un projet professionnel et de la validation de l'équipe interne dédiée qui s'assurera que le projet professionnel du salarié s'entend d'une embauche en CDI. Pour le projet professionnel correspondant à un CDD d'au moins 3 mois, le salarié ne pourra pas renoncer à la suspension temporaire du contrat de travail.

Chaque salarié dont l'exécution du contrat de travail aura été suspendue en application de ce dispositif et dont le reclassement externe sera effectif à l'issue de la période de suspension bénéficiera de l'ensemble des mesures d'aide au reclassement externe prévues dans le présent accord, à l'exception du congé de reclassement, qui, par nature, est sans objet au regard du reclassement externe du salarié ayant justifié sa demande de suspension du contrat de travail, et sauf disposition contraire prévue ci-dessous.

Le salarié pourra valablement mettre fin à la suspension du contrat de travail dans l'hypothèse où il renoncerait à son projet professionnel pour quelque motif que ce soit (rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur, impossibilité de mettre en œuvre son projet professionnel etc.). Il réintégrera le poste qu'il occupait avant son départ volontaire et pourra bénéficier de l'ensemble des mesures prévues par le présent accord, sans exception, qu'elles visent à favoriser le reclassement interne ou externe.

Handwritten notes and signatures: a heart symbol, "PUM", "JUF", and a stylized signature.

## 6.6. Mesures d'accompagnement dans le cadre d'un départ volontaire

Le plan de départ volontaire évoqué ci-dessus a pour ambition de limiter au maximum le nombre de départs contraints.

En effet, les départs volontaires de salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet éviteront autant de licenciements contraints.

C'est pourquoi, la société Castorama France entend mettre en œuvre dans le cadre du présent accord des mesures susceptibles de favoriser les départs volontaires, à savoir :

- Le bénéfice de l'ensemble des mesures d'accompagnement au reclassement externe prévues dans le chapitre 8, sous réserve :
  - du congé de reclassement qui ne sera ouvert qu'au salarié quittant volontairement l'entreprise pour une formation-reconversion ou un projet de création ou reprise d'entreprise, après validation de la Commission de suivi,
  - et sous réserve de toute disposition contraire prévue ci-dessous.
- L'indemnité de départ versée au salarié quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire donnant lieu à la conclusion d'une convention de rupture amiable pour motif économique. Dans un tel cas, le salarié percevra une indemnité de départ telle que prévue au titre 8 du chapitre 8 dans le cadre de la notification d'un licenciement. Cette indemnité de départ sera versée dans le mois suivant la date d'effet de rupture du contrat de travail.

Handwritten notes in the bottom right corner: "S", "SAF", and "PLM".

## CHAPITRE 7 - PERIMETRE ET CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

9  
Gipem  
Jaf

## 1. Périmètre d'application des critères

En application de l'article L.1233-5 du Code du Travail, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements est fixé par accord collectif. A défaut, il ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi INSEE dans laquelle est situé un ou plusieurs magasins de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

A défaut d'accord, la mise en œuvre du projet de fermeture de 9 magasins de la société Castorama entraînerait l'application des critères d'ordre des licenciements à l'échelle de 8 zones INSEE, au sein desquelles sont implantés 26 magasins CASTORAMA.

Cette situation provoquerait chez les salariés de ces 26 magasins une longue période de stress liée à l'impossibilité pour eux de savoir concomitamment à l'annonce du projet si l'entreprise envisagera ou non à leur égard une mesure de licenciement pour motif économique.

Par conséquent, afin d'apporter de la clarté et de la lisibilité sur le périmètre concerné et par voie de conséquence sur les personnes concernées par un possible licenciement économique, la Direction et les organisations syndicales représentatives conviennent, comme acté déjà dans l'accord du 12 avril 2019 de retenir le périmètre de chaque magasin concerné pour l'application des critères d'ordre des licenciements.

Il n'y a ainsi pas lieu de fixer des critères d'ordre des licenciements, l'ensemble des salariés des magasins CASTORAMA dont la fermeture est envisagée étant concerné par une suppression d'emploi et le projet de licenciement pour motif économique en résultant.

Les salariés des autres magasins ou du siège ne sont donc pas éligibles aux mesures instituées par le présent accord.

Handwritten notes:   
A large stylized signature or mark.   
JAF   
PLM

**CHAPITRE 8 - MESURES PROPOSEES POUR  
FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE DES  
SALARIES DONT LE LICENCIEMENT N'AURA PU ETRE  
EVITE**

9  
part 8  
10/12

## 1. Mise en œuvre d'un accompagnement spécifique visant à favoriser le reclassement externe des salariés dont le licenciement n'aura pu être évité : la Cellule de Reclassement

Afin d'accompagner les salariés dont le licenciement pour motif économique n'aurait pu être évité, Castorama France mettra en place un espace de reclassement externe appelé « Cellule de Reclassement ».

L'objectif fondamental de l'intervention d'un Cabinet de reclassement externe est de favoriser une solution extérieure correspondant aux attentes du salarié.

Cependant, il pourra également être amené à conseiller les salariés sur leur souhait d'évolution en interne comme en externe.

Que les salariés adhèrent ou non au congé de reclassement, ils pourront bénéficier de l'accompagnement de la Cellule de Reclassement, sous réserve qu'ils signent la charte d'adhésion et d'engagement réciproque avec la Cellule de Reclassement.

La Cellule de Reclassement sera opérationnelle dès que l'Espace Information Conseil aura cessé sa mission et à compter des premières notifications de licenciement.

### 1.1. Missions

Dans le cadre de sa mission, la Cellule de Reclassement présentera à chaque salarié actif (dont la définition est précisée ci-après) une Offre Ferme de Reclassement (O.F.R.) dans les conditions ci-dessous.

La mission du Cabinet de reclassement consistera notamment à :

- Accueillir les salariés et les informer sur leurs droits,
- Identifier les compétences des salariés,
- Prospecter le marché de l'emploi et mettre les salariés en relation avec les employeurs,
- Accompagner les salariés dans l'élaboration d'un projet professionnel,
- Identifier les moyens nécessaires pour consolider et concrétiser le projet (emploi salarié - création/reprise d'entreprise - reconversion professionnelle nécessitant une formation),
- Suivre l'intégration dans son nouveau métier,
- Apporter une assistance technique de conseil à ceux qui ont un projet professionnel de création/reprise d'entreprise ou de formation validé par la Commission de suivi.

#### 1.1.1. Définition de l'O.F.R.

L'Offre Ferme de Reclassement (O.F.R.) s'entend comme :

- Un reclassement salarié externe, en CDI, CDD ou CTT qui aboutit à un CDI période d'essai validée,
- La création/reprise d'une entreprise ou l'installation en tant que profession libérale ou auto-entrepreneur, matérialisée par la présentation d'un document officiel attestant de l'activité ainsi qu'un suivi la première année d'exercice,
- Une formation longue qualifiante, diplômante ou de reconversion, comportant au moins 300 heures de formation.

La Cellule de Reclassement s'engage à fournir pendant la durée d'accompagnement une Offre Ferme de Reclassement en cohérence avec le projet professionnel construit avec le cabinet de reclassement, à tout salarié bénéficiaire ayant décidé de s'inscrire dans la démarche d'accompagnement par le Cabinet de reclassement et acceptant de réaliser les actions nécessaires à son reclassement déterminées avec ce dernier.

Si durant la période d'accompagnement, un candidat échouait pendant sa période d'essai dans l'entreprise externe, la Cellule de Reclassement pourra l'accueillir à nouveau jusqu'au terme de la période d'accompagnement définie sous réserve toutefois que la Cellule de Reclassement soit toujours en vigueur à la date de rupture de leur période d'essai.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a signature and the acronym "O.F.R." written vertically.

### 1.1.2. Définition du salarié actif

Sera considéré comme salarié actif celui dont l'implication sera intégralement conforme aux dispositions des articles R.1233-33 et R. 1233-34 du Code du travail, qu'il ait adhéré ou non au congé de reclassement, et aux dispositions ci-dessous. Ainsi, en adhérant à la Cellule de Reclassement, le salarié s'engage notamment à :

- Suivre les actions de formation, de validation des acquis de l'expérience qui apparaîtraient nécessaires ainsi que les démarches proposées par la Cellule de Reclassement et accomplir les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies d'un commun accord entre le consultant et le salarié dans le cadre de la Cellule de Reclassement,
- Se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement,
- Accepter de se présenter aux entretiens de recrutement,
- Mener une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec les consultants de la Cellule de Reclassement,
- Ne pas refuser d'examiner une offre d'emploi en adéquation avec le projet professionnel validé
- Ne pas avoir une activité rémunérée pendant sa période d'adhésion à la Cellule de Reclassement sans autorisation préalable expresse de l'entreprise,
- Par ailleurs, pour favoriser les reclassements, l'attitude du salarié devra être loyale lors des entretiens de recrutement.

### 1.1.3. Suivi des actions de la Cellule de Reclassement

Le suivi des actions de la Cellule de reclassement sera réalisé dans le cadre de réunions d'information des personnels concernés (au minimum 2 réunions par établissement dans les 2 mois suivant la validation du présent accord par la Direccte). Y assisteront un membre de l'équipe dédiée, un membre de la commission de suivi et un membre du cabinet de reclassement.

Les indicateurs suivants seront traités lors des réunions de la commission de suivi, cette liste n'étant pas exhaustive :

- Nombre de collaborateurs, par établissement, ayant eu un premier contact avec le cabinet,
- Nombre des bilans professionnels en cours,
- Nombre et nature de projets professionnels validés (étant entendu que ces projets professionnels ne peuvent être qu'un emploi salarié, une formation longue ou une création d'entreprise),
- Nombre de rendez-vous avec le consultant, par salarié,
- Nombre de rendez-vous pour des entretiens de recrutement,
- Nombre de CDI, de période d'essai validées, de création d'entreprises,
- Nombre et nature des formations (en cours, diplômantes, etc),
- Nombre et nature d'ateliers suivis, par salarié.

Ces indicateurs seront suivis au niveau de l'entreprise par le Comité Central d'Entreprise, et au sein de l'établissement par le Comité d'Etablissement.

### 1.1.4. Fin de mission de la Cellule de Reclassement

L'objectif assigné à la Cellule de Reclassement est que chaque salarié actif soit engagé dans une solution professionnelle identifiée à l'issue de l'accompagnement.

Par solution professionnelle identifiée, il faut entendre :

- Promesse d'embauche ou conclusion d'un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée au moins égale à 6 mois débouchant sur un CDI, ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois renouvelé, dans la fonction publique,
- Création/reprise d'entreprise, toute création de son propre emploi (auto-entrepreneur) validée par la Cellule de Reclassement (sur présentation d'un justificatif type extrait de K-bis),
- Bénéfice d'une formation de longue durée (qualifiante ou diplômante) pouvant déboucher sur un reclassement et dont la durée dépasse 300 heures,
- Réussite à un concours administratif débouchant sur un recrutement,
- Départ en retraite à l'initiative du salarié.

*Handwritten notes:*  
 C. J. OAF  
 rim

La mission de reclassement de la Cellule de Reclassement sera considérée comme remplie dès lors que le salarié :

- Déclare avoir trouvé une solution professionnelle identifiée telle que définie ci-dessus,
- Refuse, sans motif légitime, l'OFR telle que définie ci-dessus qui lui sera proposée. Par refus sans motif légitime, l'on entend le refus d'accepter une offre ferme de reclassement correspondant au projet professionnel construit avec le cabinet de reclassement, portant sur un emploi situé à moins de 50 km du domicile et assorti d'une rémunération au moins égale à 90% du salaire de base brut antérieur.
- Ne respecte pas les engagements d'activité à la recherche de sa solution professionnelle stipulés.

A défaut, la cellule de reclassement continuera sa mission d'accompagnement au-delà des termes initialement prévus.

## 1.2. Fonctionnement

---

### 1.2.1. Moyens

Le dimensionnement de l'accompagnement mis en place sera adapté en fonction des besoins sur l'ensemble de la mission.

Un chef de projet sera désigné pour assurer, tout au long de la mission, la coordination des actions et prestations de la Cellule de Reclassement et préparer, en vue de les présenter, les rapports d'activité dans le cadre du suivi de la mise en œuvre des démarches de reclassement externe.

Au sein de la Cellule de Reclassement, les salariés pourront disposer :

- De moyens informatiques,
- Des accès internet à des sites spécialisés sur l'emploi/ bases d'offres d'emploi,
- De la documentation (revues économiques, régionales, presse, etc)

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

### 1.2.2. Localisation

La Cellule de Reclassement sera située dans les locaux du cabinet retenu.

### 1.2.3. Durée de l'accompagnement

Chaque salarié licencié pour motif économique bénéficiera de l'aide de la Cellule de Reclassement :

- pendant toute la durée du congé de reclassement pour les salariés qui y auront adhéré,
- jusqu'à ce que la mission de la Cellule de Reclassement soit considérée comme remplie au sens du paragraphe 1.1.4 dans la limite de la durée prévue ci-dessous.

Pour les salariés ayant renoncé à entrer dans le dispositif du congé de reclassement, la durée sera égale à :

- 12 mois pour les salariés de moins de 45 ans,
- 14 mois pour les salariés de 45 ans à moins de 50 ans,
- 16 mois pour les salariés de 50 ans et plus et/ou pour les travailleurs handicapés.

Si aucune solution de reclassement interne ou externe n'a été identifiée au terme des 16 mois prévus pour les salariés de 50 ans et plus et pour les travailleurs handicapés, cet accompagnement sera prolongé de 2 mois, soit une durée maximale de 18 mois.

Si, au terme du délai de 12, 14 ou 18 mois, aucune solution interne ou externe n'a été identifiée par la Cellule de reclassement au sens du paragraphe 1.1.4, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage au sein du Groupe Kingfisher en France, ce pour une durée d'un an supplémentaire au-delà de la durée initiale de l'accompagnement.

Ces conditions seront appréciées à la date de la notification de leur départ.

#### 1.2.4. Engagement de confidentialité

Les consultants de la Cellule de Reclassement s'engagent à conserver confidentielles toutes les informations d'ordre personnel confiées par les salariés dans le cadre de leur accompagnement.

### 1.3. Méthodologie d'intervention

L'accompagnement des salariés se réalisera selon les phases suivantes.

#### 1.3.1. Phase d'accueil des salariés

Durant cette phase, le rôle des consultants de la Cellule de Reclassement sera :

- D'informer les salariés sur le congé de reclassement,
- De présenter les prestations attendues et clarifier ainsi les objectifs de la Cellule de Reclassement,
- De préciser les obligations réciproques des consultants et des adhérents,
- De répondre à toute question d'ordre général permettant de favoriser la mobilisation sur l'objectif de changement d'emploi.

#### 1.3.2. Phase d'accompagnement au repositionnement professionnel

Les salariés adhérents bénéficieront des prestations suivantes :

- Entretiens d'Evaluation et d'Orientation : bilan professionnel, et si nécessaire bilan de compétences,
- Entretiens individuels de consolidation du ou des projets : définition du projet professionnel retenu et du plan d'actions nécessaire à sa réalisation,
- Relations avec les entreprises : prospection ciblée en fonction du projet validé du salarié et de l'Offre Valable d'Emploi définie,
- Accès aux opportunités et suivi des positionnements : positionnements sur les offres, préparation aux entretiens de recrutement, suivi de l'évolution de la candidature,
- Ateliers de dynamisation et ateliers spécifiques : dynamique de groupe,
- Suivi personnalisé de la campagne de recherche : point régulier des actions réalisées et définition du programme d'actions à venir,
- Formation d'adaptation à un nouvel emploi : identification des écarts, recherche de programmes de formation et d'organismes de formation adaptés.

#### 1.3.3. Validation du ou des projets professionnels

A l'issue du bilan professionnel ou si nécessaire du bilan de compétences au cours duquel chaque salarié aura pu définir un ou plusieurs projets professionnels, un entretien individuel de validation aura pour objectifs de conforter ce ou ces projets professionnels et d'initialiser les démarches de mise en œuvre.

A l'issue de cet entretien, le suivi individuel donnera lieu à la rédaction d'un document (compte-rendu de bilan) précisant concrètement, pour chaque salarié concerné, le plan d'actions nécessaire à la mise en œuvre et à la concrétisation de son projet professionnel.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a signature and the word "PLM".

## 2. Le congé de reclassement

### 2.1. Objet du congé de reclassement

La définition et les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement sont définies et régies par les articles L.1233-71 à L.1233-76, R.1233-17 à R.1233-36 du Code du travail.

Le congé de reclassement est destiné à faciliter les démarches de recherche d'emploi du salarié ainsi qu'à la mise en œuvre d'actions de formation destinées à favoriser son reclassement professionnel.

Le salarié peut également, pendant ce congé, procéder à une validation des acquis de son expérience ou engager des démarches en vue d'obtenir cette validation.

### 2.2. Informations relatives au congé de reclassement

Une information collective préalable sera organisée par l'Espace Information-Conseil et l'Equipe interne dédiée dès la fin de la procédure d'information-consultation du Comité Central d'Entreprise et des comités d'établissement concernés, après validation du présent accord par l'autorité administrative.

Une note d'information sur le congé de reclassement sera remise à chaque salarié concerné.

### 2.3. Proposition et délai d'acceptation du congé de reclassement

La proposition du congé de reclassement intervient au moment de :

- La conclusion d'une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique pour les salariés candidats à un départ volontaire dans le cadre d'une formation reconversion ou création/reprise d'entreprise,
- La notification de leur licenciement économique pour les salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Le congé de reclassement n'est pas proposé aux salariés dont le contrat de travail est suspendu dans le cadre du dispositif de congé de fin de carrière ni aux salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire motivé par un reclassement externe dans un nouvel emploi.

À compter de la conclusion de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord ou de la première présentation de la lettre de licenciement proposant le congé de reclassement, le salarié disposera d'un délai de réflexion de 8 jours calendaires pour accepter ou décliner celui-ci.

Le salarié pourra faire connaître sa réponse en faisant parvenir à l'entreprise le coupon-réponse qui lui aura été remis lors de la proposition du congé de reclassement.

Sans réponse du salarié à l'issue de ce délai, il sera considéré comme ayant refusé le bénéfice du congé de reclassement.

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de reclassement débutera à l'issue du délai de réflexion. Il se déroulera donc pendant le préavis, dont le salarié sera dispensé de l'exécution.

### 2.4. Durée du congé de reclassement

Le congé de reclassement sera de :

- 12 mois pour les salariés âgés de moins de 45 ans à la date de notification de leur départ,
- 14 mois pour les salariés âgés de 45 ans à moins de 50 ans à la date de notification de leur départ,
- 16 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus et les travailleurs handicapés à la date de notification de leur départ.

La durée du congé de reclassement pourra correspondre à celle de la formation longue de reconversion quel que soit l'âge du salarié et dans la limite de 24 mois maximum. Cette durée sera validée par la Commission de Suivi après présentation des justificatifs.

sg  
G3  
PLM  
JAF

La durée de 24 mois s'applique aux seuls collaborateurs qui s'engagent dans une formation longue de reconversion d'une durée supérieure à la durée « normale » du congé de reclassement appréciée au regard de la tranche d'âge du collaborateur.

Si la durée de la formation de reconversion est supérieure aux 12, 14 ou 16 mois correspondant à la durée du congé de reclassement « normal », celui-ci pourra être allongé dans la limite de 24 mois au total sur justificatifs.

A titre tout à fait exceptionnel, et après validation par la commission de suivi, une prolongation de la durée du congé pourra être envisagée dans le cas où une formation aurait démarré tardivement par rapport au calendrier initial et serait toujours en cours au terme du congé. Cette prolongation serait au maximum de 3 mois.

Le congé de reclassement pourra être suspendu à la demande du salarié, dans la limite de 3 mois consécutifs pour motif médical et après avis de la Commission de Suivi, différant d'autant le terme initialement prévu. La suspension du congé de reclassement pour motif médical ne donnera lieu au versement d'aucune allocation de reclassement.

De manière analogue, en l'absence de solution de reclassement d'un salarié âgé de 50 ans et plus ou d'un travailleur handicapé au terme de la durée de 16 mois prévue pour le congé de reclassement, celui-ci sera prolongé d'une durée de 2 mois maximum.

La durée du congé de reclassement inclut le préavis conventionnel ou légal.

## **2.5. Rémunération des salariés durant le congé de reclassement**

La rémunération du salarié sera prise en charge durant le congé de reclassement par l'employeur selon les modalités présentées ci-après.

### **2.5.1. Période correspondant à la durée du préavis**

Le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due au titre de cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales (salariales et patronales) applicables.

### **2.5.2. Période excédant la durée du préavis pour le congé de reclassement**

Pendant la période de congé de reclassement excédant le préavis, le salarié percevra une allocation de reclassement d'un montant brut correspondant à 80 % de la rémunération mensuelle brute moyenne reconstituée telle que soumise aux contributions d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois précédents la notification du licenciement.

L'entreprise remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

Pour information, le régime social actuel est le suivant : Au terme de la durée initiale du congé correspondant au préavis, cette allocation est uniquement assujettie à la Cotisation Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) dans la limite d'un congé de reclassement de 12 mois (préavis inclus).

Au-delà de 12 mois, le congé de reclassement est de nouveau soumis aux cotisations sociales patronales et salariales.

Durant le congé de reclassement excédant le préavis, le salarié ne bénéficie pas du versement de la prime d'intéressement.

## **2.6. Périodes de travail durant le congé de reclassement**

Conformément à l'article L.1233-72-1 du Code du travail, le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu.

Ces périodes de travail peuvent être effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats à durée déterminée tels que prévus à l'article L.1242-3 du Code du travail renouvelables une fois ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L.1251-7 du même Code.

*JMP*  
*PLM*

Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend, sans excéder son terme initial.

Dans le cas où la rémunération brute versée par l'employeur au titre de cette période de travail serait inférieure au montant brut de l'allocation de reclassement à laquelle le salarié pourra prétendre - au regard de sa situation personnelle - pendant la fraction dudit congé excédant le préavis, la société complètera cette rémunération afin de la porter au montant brut de ladite allocation. Le versement de ce complément, qui interviendra avec la paie du mois qui suivra la fin de la période de travail en question est conditionné à la présentation de justificatifs du montant total de la rémunération brute perçue.

Ce complément sera uniquement assujéti à la Cotisation Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

## **2.7. Protection sociale durant le congé de reclassement**

Il est prévu qu'il sera procédé pendant toute la période du congé de reclassement excédant le préavis au maintien :

- Des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans l'entreprise, sous réserve pour le salarié de s'acquitter des cotisations salariales restant à sa charge dans les conditions en vigueur au sein de la société Castorama France;
- Du régime de retraite complémentaire, sous réserve pour le salarié de s'acquitter des cotisations salariales restant à sa charge dans les conditions en vigueur au sein de la société Castorama France.

L'entreprise s'acquittera du versement de la part patronale des cotisations au titre de l'assurance vieillesse (régime de base et régimes complémentaires), sur la base de 100% du salaire de référence.

La période de congé de reclassement excédant le préavis est validée pour la détermination des droits à pension de retraite du régime général de l'assurance vieillesse dans la limite de 12 mois.

En cas de maladie, le salarié continuera 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 bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. A l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau de son congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé paternité.

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée dans le congé de reclassement pourront être pris avant l'entrée en congé de reclassement ou donner lieu au paiement d'une indemnité compensatrice au moment du versement du solde de tout compte.

Pendant le congé de reclassement, l'intéressé n'acquerra pas de droit à congés payés ou de JRTT, sauf au titre du préavis suivant la notification du licenciement pour motif économique.

## **2.8. Obligations de l'entreprise durant le congé de reclassement**

L'entreprise financera l'ensemble des actions nécessaires au reclassement telles que définies ci-dessus.

Ce financement concerne :

- La mise en place et les frais de fonctionnement de la Cellule de reclassement,
- Les honoraires des prestataires auxquels il est fait appel pour la réalisation des entretiens d'évaluation et d'orientation et les éventuels bilans de compétences,
- Les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience (coût des organismes de formation, frais de déplacement) dans les limites fixées par le présent accord,
- La rémunération et l'allocation versées pendant la durée du congé.

## 2.9. Obligations des salariés durant le congé de reclassement

Les salariés devront s'engager à suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de la Cellule de reclassement telles qu'elles auront été définies en accord avec lui.

Ils devront se présenter aux convocations et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi.

Ils doivent s'engager à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé sans autorisation de l'entreprise.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne suivront pas les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ou qui ne se présenteront pas aux convocations de la Cellule de reclassement seront réputés renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

La procédure suivante sera alors suivie :

- Mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions ou de répondre aux convocations,
- Avis de la commission de suivi avant la notification de la fin du CR
- Si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai fixé à 15 jours calendaires, et après avis de la Commission de suivi, notification de la fin du congé de reclassement lui sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans une telle hypothèse, si le préavis normal n'était pas arrivé à son terme, le contrat se poursuivrait jusqu'à son échéance normale du préavis.

## 2.10. Echéance du congé de reclassement

Le congé de reclassement prend fin :

- A l'arrivée à échéance de la durée prévue, ou
- Si le bénéficiaire retrouve un emploi salarié, hors les cas de suspension du congé de reclassement vus précédemment, ou démarre un projet de création ou de reprise d'entreprise, ou
- En cas de non-respect de ses engagements par le salarié, après avis de la Commission de suivi.

## 2.11. Suspension et arrêt anticipé du congé de reclassement

Si le salarié trouve une solution de reclassement externe avant le terme du congé de reclassement, il devra en informer l'Equipe dédiée par courrier en précisant la nature du contrat et la date effective de son embauche (lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge).

Sera considérée comme une solution de reclassement le salarié qui justifie :

- D'un contrat de travail à durée indéterminée,
- D'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée d'au moins 6 mois (y compris dans la fonction publique),
- D'une création ou reprise, matérialisée par la présentation d'un document officiel attestant de l'activité.

Le congé de reclassement sera suspendu pendant la durée de la période d'essai au titre du contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée et l'allocation de reclassement ne sera pas versée pendant cette période.

Si la période d'essai est validée, la date de début du contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée marquera la fin du congé de reclassement, de manière rétroactive.

*Handwritten notes:*  
 C3  
 DLR  
 JAF

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée pendant la période d'essai, le salarié retrouvera le bénéfice du congé de reclassement pour la durée restant à courir.

En application de l'article L.1233-72-1 du Code du travail, les salariés ayant adhéré au congé de reclassement peuvent suspendre ce congé, pour occuper un emploi dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (article L.1242-3 du code travail) ou de contrat de travail temporaire (article L1251-7 du code travail). Dans ce cadre et au terme de ces périodes de suspension, le congé de reclassement reprend, sans excéder sa date de fin initiale

### **2.11.1. Indemnisation du départ**

L'indemnité de départ sera versée au terme du congé de reclassement, quelle que soit l'origine de ce terme.

La période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis n'est pas prise en compte :

- Dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement,
- Dans la base de calcul de cette indemnité.

CG JAF  
PLH

### 3. Incitation au reclassement rapide

Les salariés licenciés ou bénéficiaires d'un départ volontaire qui auront adhéré au congé de reclassement et qui en seraient sortis de manière anticipée dans les conditions prévues au point 2.11 bénéficieront, sur présentation d'un justificatif, d'une indemnité de reclassement rapide, aux conditions suivantes :

- Le bénéfice de cette indemnité sera ouvert au salarié justifiant d'une embauche en CDI, en CDITT période d'essai validée ou en CDD de plus de 6 mois renouvelé pour la même période ou justifiant d'une création/reprise d'entreprise (y compris statut autoentrepreneur). Le salarié devra solliciter le paiement de l'indemnité de reclassement rapide par écrit auprès de l'équipe interne dédiée et joindre une copie du contrat de travail conclu avec son nouvel employeur ou tout document officiel attestant de l'activité,
- Le montant de l'indemnité de reclassement rapide sera égal à 60 % de l'allocation nette restant qui aurait été due au titre de la période du congé de reclassement non effectuée, sur la base de la durée initiale du congé de reclassement (soit 12, 14 ou 16 mois), hors prolongation du fait d'une absence de solution de reclassement au terme de la durée initiale ou du fait d'une formation (prolongation du fait d'une formation pouvant aller jusqu'à 24 mois).

Cette indemnité ne sera accordée qu'une seule fois par bénéficiaire. Si la rupture du congé de reclassement intervient postérieurement au terme des 12, 14 ou 16 mois, l'indemnité de reclassement rapide ne sera pas due.

Elle sera versée au terme du congé de reclassement.

9  
Ces  
PLA  
JMF

#### 4. Appui à la création ou à la reprise d'une entreprise

En plus des autres dispositifs prévus, l'entreprise s'engage à accorder une aide d'un montant de 15 000 € avant CSG et CRDS à tout salarié licencié porteur d'un projet identifié de création d'entreprise ou de reprise d'entreprise existante.

Cette indemnité sera accordée au salarié, qui créera son entreprise (y compris sous le statut d'auto-entrepreneur) ou prendra le contrôle d'une entreprise existante (contrôle financier avec prise de participation financière et contrôle quotidien en y exerçant effectivement une activité via un mandat social), pendant la période d'accompagnement par le cabinet de reclassement. Elle ne sera pas applicable à la création d'association Loi 1901.

La création d'une Société Civile Immobilière (SCI) n'ouvre pas droit au versement de cette prime de création/reprise d'entreprise.

Le salarié devra soumettre au Cabinet de reclassement pour approbation son dossier de création ou de reprise d'entreprise.

Ces aides seront versées :

- A hauteur de 75 %, après la production par le salarié du document attestant de l'inscription au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS), au Répertoire des Métiers (RM) ou auprès de l'URSSAF, ou de l'attribution du n° SIRET (pour les autoentrepreneurs), ainsi que d'une attestation sur l'honneur du démarrage de l'activité,
- A hauteur de 25 %, à la présentation d'un bilan des douze premiers mois d'activité.

Le salarié qui a un projet de création d'entreprise pourra également bénéficier d'aide à la formation. Il pourra mutualiser l'aide à la création d'entreprise de 15 000 € avant CSG et CRDS avec l'aide à la formation de 10 000 € HT.

## 5. Indemnité différentielle

En cas de reclassement externe dans un emploi assorti d'un salaire inférieur à celui de son emploi précédent, à durée de travail égale, le salarié percevra, pendant une période maximale de 24 mois, une indemnité différentielle de salaire correspondant à l'écart entre son dernier salaire de base brut horaire au sein de l'entreprise et son nouveau salaire de base brut horaire.

Cette indemnité différentielle de salaire correspondra à 100 % de cet écart pendant une période maximale de 24 mois.

Cette indemnité ne pourra excéder un montant mensuel brut de :

- 200 € pour les employés,
- 250 € pour les agents de maîtrise,
- 300 € pour les cadres.

L'indemnité différentielle de salaire sera versée après présentation par le salarié de son nouveau contrat de travail et de ses bulletins de salaire sur la période considérée, selon le calendrier suivant :

- à la fin de chaque période trimestrielle calculée par rapport à la date d'embauche, jusqu'au terme des 24 mois,
- à la fin de la période d'essai si celle-ci vient à être rompue en court de période trimestrielle.

Cette mesure n'est pas applicable au salarié qui est créateur ou repreneur d'entreprise.

Cette mesure est applicable dans le cadre d'un CDI, d'un ou plusieurs CDD ou CTT de 3 mois ou plus dans la limite de 24 mois quel que soit le nombre de contrats durant toute la durée du présent accord.

9  
G3  
PLUT

## 6. Les aides à la formation dans le cadre de la mobilité externe

La société Castorama France financera dans la limite de 10 000 € HT (coût pédagogique et frais annexes) des actions de formation qui auront été validées par le Cabinet de reclassement et la Commission de suivi et qui apparaîtront nécessaires pour accompagner le reclassement externe d'un salarié et permettre :

- Soit l'adaptation des compétences de l'intéressé par rapport aux compétences requises dans l'emploi de reclassement, la demande de formation devra être faite au moment de la prise de poste et sera soumise à la validation de la commission de suivi,
- Soit l'acquisition de compétences nouvelles (y compris création ou reprise d'entreprise), en cas de changement de métier, ou pour l'acquisition d'un diplôme, la demande de formation devra être faite au moment de la prise de poste et sera soumise à la validation de la commission de suivi.

L'aide à la formation sera portée à 12 000 € HT pour les salariés âgés de 50 ans et plus et pour les travailleurs handicapés

Il est convenu que, pour tout salarié qui suivra une formation dont le coût sera inférieur au plafond qui lui est applicable, la différence entre ce plafond et le coût réel de la formation suivie viendra alimenter une enveloppe globale qui pourra servir à la prise en charge partielle ou totale, pour d'autres salariés, d'un dépassement des budgets prévus ci-dessus, après validation de ce dépassement par la Commission de suivi.

L'utilisation de cette enveloppe permettra donc de tenir compte de la particularité de certains projets de formation et de leur coût.

SD  
JAF  
PLM

## 7. Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique externe

### 7.1. Définition de la mobilité géographique

---

Ces aides seront ouvertes aux salariés dont la mobilité géographique implique un déménagement ayant pour effet de réduire la distance ou le temps du trajet nouveau-domicile-nouveau lieu de travail par rapport au trajet ancien domicile-ancien lieu de travail.

### 7.2. Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique

---

Dans cette hypothèse, les frais occasionnés par la mobilité géographique seront remboursés au salarié sur justificatifs et dans la limite d'un montant global de 5.000 € TTC sous réserve qu'ils correspondent à l'un ou l'autre des frais suivants :

- Frais de déménagement
- Achat ou location de véhicules ou d'engins motorisés ou non pour se rendre sur son lieu de travail, y compris les frais d'immatriculation et de carte grise,
- Dépenses afférentes à l'obtention du permis de conduire,
- Utilisation des transports en commun,
- Indemnité kilométrique sur l'excédent de la distance domicile-nouveau lieu de travail par rapport à la distance domicile-ancien lieu de travail,
- Augmentation de frais de garde d'enfant(s) liée à une augmentation du temps de garde du fait d'un accroissement de la distance ou du temps de trajet domicile-nouveau lieu de travail par rapport à la distance ou au temps de trajet domicile-ancien lieu de travail,
- Des frais de parking hors parking résidentiel,
- Des frais de péage,
- Frais de recherche de logement,
- Indemnité de réinstallation (dans la limite de 2000 € TTC (rétablissement du courant électrique, de l'eau, du gaz, du téléphoné, réexpédition du courrier, frais d'agence immobilière en cas de location, frais de notaire en cas d'achat immobilier, frais d'huissier si un état des lieux est établi),
- Indemnité de double résidence.

## 8. Indemnités de rupture

Les salariés dont la candidature à un départ volontaire pour projet professionnel validé aura été acceptée ainsi que les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront d'une indemnité de licenciement.

L'indemnité de départ, telle que détaillée ci-après, se compose de l'indemnité de licenciement applicable dans l'entreprise et d'une indemnité additionnelle.

### 8.1. Rappel des dispositions applicables dans l'entreprise en matière d'indemnité de licenciement

---

Même si le salarié n'opte pas pour le congé de reclassement, il sera dispensé de l'accomplissement de son préavis, afin de lui laisser toute disponibilité pour sa recherche d'un nouvel emploi ou la réalisation d'un projet professionnel.

Ce préavis lui sera rémunéré, aux échéances habituelles de la paie.

Le salarié percevra une indemnité de licenciement dont le montant sera égal au montant le plus favorable obtenu par application des dispositions légales, des dispositions conventionnelles de branche ou des dispositions conventionnelles d'entreprise rappelées ci-dessous :

- Dispositions légales, applicables aux salariés ayant une ancienneté de 8 mois ou plus :

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a large signature and the word "PLM" written vertically.

- o 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- o 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.
- Dispositions de la convention collective du bricolage, applicables aux salariés ayant une ancienneté d'un an ou plus :
  - o 2 % du salaire des douze derniers mois par année de présence, quel que soit le statut majoration de 50 % de l'indemnité de licenciement pour les cadres âgés de 50 ans et plus.
- Dispositions de l'accord d'entreprise Castorama, applicables aux salariés ayant une ancienneté d'un an ou plus :
  - o Pour les employés : 2 % du salaire des douze derniers mois par année de présence,
  - o Pour les agents de maîtrise : de 1 à 5 ans d'ancienneté : 2 % du salaire des douze derniers mois par année de présence ; au-delà de 5 ans d'ancienneté : 2,5 % du salaire des douze derniers mois par année de présence ; cette indemnité de licenciement ne peut excéder 6 mois de salaire,
  - o Pour les cadres : de 1 à 2 ans d'ancienneté : 2 % du salaire des douze derniers mois par année de présence ; au-delà de 2 et jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 2,5 % du salaire des douze derniers mois par année de présence ; au-delà de 5 ans d'ancienneté : 3,3 % du salaire des douze derniers mois par année de présence ; cette indemnité de licenciement ne peut excéder 12 mois de salaire,
  - o Pour les cadres de plus de 50 ans, l'indemnité est majorée de 50%.

Cette indemnité de licenciement sera versée au salarié à la date de la rupture de son contrat de travail.

## 8.2. Indemnité de départ

Le montant de l'indemnité de départ sera égal à 1,6 mois de salaire de référence<sup>7</sup> (indemnité de licenciement légale ou conventionnelle comprise) par année d'ancienneté (année, mois et jour) dans la limite d'un plafond déterminé par les parties signataires du présent accord en fonction de l'analyse de la précarité de la situation des salariés qui est considérée comme moindre pour les salariés qui pourraient faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein à une date considérée comme proche.

Pour les salariés âgés de plus de 57 ans susceptibles de pouvoir bénéficier du dispositif de CFC, le montant de l'indemnité versée au salarié en cas de licenciement économique dans le cadre du présent accord est plafonné à (en salaire de référence<sup>8</sup>) :

- 18 mois de salaires pour les salariés qui pourront liquider leurs droits à la retraite à taux plein avant le 37<sup>ème</sup> mois suivant la date de notification de leur licenciement,
- 24 mois de salaires pour les salariés qui pourront liquider leurs droits à la retraite entre le 37<sup>ème</sup> et le 48<sup>ème</sup> mois suivant la date de notification de leur licenciement,
- 30 mois de salaires pour les salariés qui pourront liquider leurs droits à la retraite entre le 49<sup>ème</sup> et le 60<sup>ème</sup> mois suivant la date de notification de leur licenciement,
- 36 mois de salaires pour les salariés qui pourront liquider leurs droits à la retraite à taux plein entre le 61<sup>ème</sup> et le 72<sup>ème</sup> mois suivant la date de notification de leur licenciement

Le salarié âgé de 57 ans, ou plus devra remettre un relevé de fin de carrière justifiant de la date à laquelle il pourra bénéficier d'une retraite à taux plein ainsi que le bilan de l'expert de la cellule de reclassement. A défaut, le plafond de 18 mois lui sera automatiquement appliqué.

Il est précisé que l'application de cette formule de calcul ne peut conduire au versement d'une indemnité de départ inférieure au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

<sup>7</sup> Cf Annexe 4

<sup>8</sup> Cf Annexe 4

*Coz JAF*  
*9*  
*PLM*

Une avance de 50 % sera versée au terme du préavis. Dans le cas de création/reprise d'entreprise ou de formation longue durée, la commission de suivi pourra décider de verser tout ou partie dans la limite de 80 % du solde avant la date de rupture du contrat de travail.

En cas de décès du salarié, il sera versé à la première demande de ses ayant-droits l'indemnité de départ qu'il aurait perçue au moment de son départ (départ en retraite, départ volontaire ou licenciement économique).

### 8.3. Régime social et fiscal de l'indemnité de licenciement

Le régime social et fiscal des différentes indemnités versées en application du présent accord dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'indemnité de licenciement perçue dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 81 048 € en 2019.

Concernant l'assujettissement à la CSG-CRDS, l'exonération s'applique dans la limite de l'indemnité légale / conventionnelle de licenciement sans pouvoir dépasser 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 81 048 € en 2019.

Toutefois, si l'indemnité versée dépasse 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 405 240 € :

- Elle est soumise à la CSG et la CRDS dans sa totalité,
- Elle reste soumise à cotisations sociales dans sa totalité.

99  
pour  
G. JAR

## CHAPITRE 9 - DISPOSITIONS DIVERSES

CG  
G-105  
PLAN

## 1. Autres mesures applicables à compter de la rupture du contrat de travail

### 1.1. Congés payés et RTT

Les congés payés et RTT acquis au titre des périodes de travail antérieures à la rupture du contrat de travail et non pris donneront lieu au paiement d'une indemnité compensatrice. Celle-ci sera versée à la fin du préavis.

L'indemnité versée au titre de la compensation des congés payés est du salaire et est à ce titre soumise à cotisations sociales et impôt sur le revenu.

### 1.2. Priorité de réembauchage

Les salariés dont la candidature à un départ volontaire aura été acceptée ainsi que les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant une durée de douze mois à compter de la date de rupture de leur contrat de travail (c'est-à-dire à l'issue du délai de préavis ou de congé de reclassement le cas échéant), s'ils en font la demande au cours de ce même délai. Les salariés ayant adhéré au congé de reclassement peuvent également demander le bénéfice de cette priorité durant ledit congé.

Dans ce cas, les salariés seront informés de tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification. S'ils acquièrent une nouvelle qualification, ils devront en avvertir l'équipe interne dédiée. Ainsi Castorama France s'engage à étendre cette priorité de réembauchage à la qualification acquise.

Dans tous les cas, l'offre de réembauchage dans le même emploi ou un emploi similaire devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer, en plus des conditions de travail, la date à laquelle l'intéressé devra prendre son travail, si le salarié accepte l'offre qui lui est faite.

### 1.3. Préavis

Pour les salariés faisant l'objet d'une notification d'un licenciement et adhérant au congé de reclassement, le préavis prévu par les dispositions de la convention collective nationale applicable dans l'entreprise sera intégralement payé et non effectué. Il est rappelé que le congé de reclassement intègre et débute par le préavis. Le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due au titre de cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales (salariales et patronales) applicables.

Pour les salariés dont la rupture du contrat de travail pour motif économique serait prononcée, dans le cadre d'une rupture d'un commun accord pour motif économique et en cas de non-adhésion au congé de reclassement, le préavis sera également payé et non effectué.

Handwritten notes:   
 G3 JVF   
 BLM

## 2. Accompagnement psychologique des salariés

L'annonce du projet de réorganisation de la société Castorama France est susceptible de provoquer chez certains salariés un stress particulier lié à la situation d'incertitude qu'ils rencontrent.

C'est pourquoi, une vigilance toute particulière a été demandée et continuera d'être demandée aux acteurs habituels de la prévention (Direction, service RH, encadrement, membres du CHSCT, représentants du personnel), avec le soutien du médecin du travail.

Par ailleurs, les responsables régionaux RH en charge de la mise en œuvre des mesures du présent accord et de l'accompagnement des salariés seront régulièrement présents sur l'ensemble des magasins et sites de leur région pour rencontrer les salariés, les acteurs de la prévention et identifier les situations potentiellement à risques.

Un espace d'écoute sera mis en place dans les magasins concernés par un projet de fermeture. Chaque salarié souhaitant bénéficier d'un soutien psychologique pourra prendre directement contact avec un des membres d'ALTERHEGO, ce sans passer par sa hiérarchie pour garantir l'anonymat de sa démarche. De même, une ligne téléphonique nationale d'écoute sera mise en place pour l'ensemble des magasins et le siège.

Les coordonnées d'ALTERHEGO seront affichées dans chaque magasin et au siège et communiquées à tous les salariés relevant d'une catégorie professionnelle concernée par le projet de réorganisation.

Les frais liés à ce soutien seront pris en charge par l'entreprise.

### 3. Revitalisation du bassin d'emploi

Compte tenu des effectifs du Groupe Kingfisher, Castorama France est concernée par les dispositions des articles L.1233-84 et suivants du Code du travail.

Dans l'hypothèse où l'équilibre du bassin d'emploi serait affecté en raison du présent projet, la Direction de Castorama France accordera une attention particulière à la diversité des pistes possibles et des actions à mener.

Dans ces circonstances, le rapprochement de l'entreprise avec les représentants de l'Etat permettra un éclairage précis sur :

- Les possibilités d'embauches des anciens salariés de l'entreprise,
- L'existence de mesures spécifiques régionales,
- Les possibilités de se rapprocher de dispositifs publics ou associatifs soutenant l'activité dans le bassin d'emploi considéré,
- L'existence de structures d'aide à la création d'activités et au développement de l'emploi.

Les mesures du présent accord en faveur de l'objectif de revitalisation seraient alors prises en compte dans les discussions avec l'Etat.

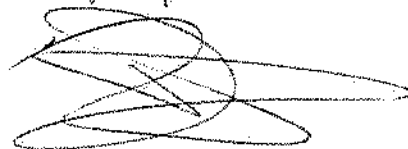
Les représentants du personnel seront régulièrement tenus informés de l'évolution de l'action menée dans le cadre des articles L.1233-84 et suivants du Code du travail.

Fait à Templemars le 2 juillet 2019

Pour CASTORAMA France  
Gino BALDERACCHI



Pour la CFDT  
Chrystelle DERRIEN

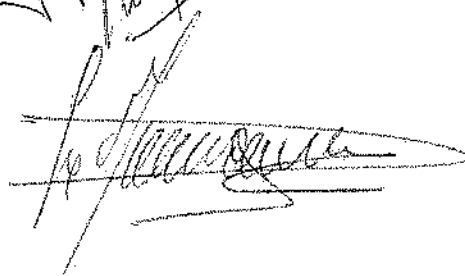


Pour la CGT  
Nicolas EUZENOT

Pour la CFTC  
Jean-Michel FRUIT



Pour la CFE-CGC  
Pascal LE MANGOUERO



Pour la FEC-CGT-FO  
Jean-Paul GATHIER

# ANNEXES

9 PLM  
5

**Annexe 1 : Liste des postes ouverts au sein du Groupe en France**

La liste des postes disponibles au sein de Castorama et du Groupe est jointe au présent accord.

**Annexe 2 : Tableau des critères de départage**

**Annexe 3 : Process d'attribution des postes supplémentaires mis à disposition dans le cadre des Offres Fermes de Reclassement**

**Annexe 4 : Définition du salaire de référence**

9 PLM 9 JAF

## Annexe 2

### Tableau des critères de départage

Handicap (Reconnaissance RQTH) ou restriction médicale <b>(Maximum 5 points)</b>	Pas de handicap	0
	Restriction médicale sur avis du Médecin du Travail  (Non cumulatif avec RQTH)	2
	Reconnaissance d'un handicap	5
Age <b>(Maximum 5 points)</b>	Moins de 45 ans	0
	Supérieur à 45 ans	3  + 0,2 point par année révolue au-delà de 45 ans
Situation familiale <b>(Maximum 3 points)</b>	Célibataire	0
	Marié/Pacsé/Union libre*	1
	Célibataire avec enfant(s)  Ou Parent isolé	2
	Conjoint également concerné par le projet	2
Personne à charge <b>(Maximum 4 points)</b>  (Au sens fiscal de la dernière déclaration de revenus disponible)	Pas de personne à charge	0
	Par personne à charge	1 point par personne à charge  4 points si un enfant est handicapé
Niveau de maîtrise globale du métier * <b>(Maximum 1 point)</b>  (Moyenne des entretiens 2015-2016-2017)	Insuffisant	0
	Découvert son métier / A besoin de progresser	0,5
	Conforme	0,75
	Supérieur	1
Ancienneté <b>(Maximum 5 points)</b>		0,2 point par année d'ancienneté (sans arrondi), limité à 5 points

(\* : Si le collaborateur n'a pas eu d'entretien ou s'il manque au moins 2 des 3 entretiens, la note moyenne de 0,5 sera appliquée)

9  
PLAT JAF  
S

## Annexe 3

### Process d'attribution des postes supplémentaires mis à disposition dans le cadre des Offres Fermes de Reclassement

Afin de donner la même chance à tous les collaborateurs de se reclasser sur des postes en interne, 7 sessions de départage seront organisées. L'objectif est de proposer aux salariés des 9 magasins, des postes le plus en adéquation avec leurs choix. Ces sessions seront organisées les :

- 5 décembre 2019
- 15 mars 2020
- 15 avril 2020
- 15 mai 2020
- 1er juin 2020
- 15 août 2020
- 1er octobre 2020

Le départage se fera de manière globale pour les 9 magasins Castorama concernés par le PSE au cours de ces sessions.

#### Principes directeurs :

- **Conditions pour faire partie d'une session de départage :**
  - Avoir rempli une fiche de vœux pour un reclassement en interne
  - Ne pas avoir trouvé de solution de reclassement un mois avant la fermeture de son magasin (adhésion au CFC, départ en retraite, départ externe pour un emploi, un projet de formation ou création d'entreprise)
  - Ne pas avoir validé de manière définitive sa période d'adaptation lors d'un reclassement interne<sup>9</sup>
  - Ne pas avoir été reclassé sur son 1<sup>er</sup> choix lors d'une précédente session de départage. Dans ce cas, le salarié devra faire une demande écrite au moins 15 jours avant la session de départage à laquelle il souhaite à nouveau participer ;
- **Fiche de vœux :**
  - La fiche de vœux ne contraint pas le salarié à se reclasser en interne. Elle lui permet simplement de bloquer un poste, en amont, avant que son magasin ne ferme.
  - Chaque salarié éventuellement intéressé par un poste en interne remplira une fiche de vœux où il exprimera **5 choix au maximum** d'affectation (nom des magasins Castorama ou Brico dépôt pour le statut employés et AM, nom des régions Castorama pour le statut cadre) ;
  - Un salarié cadre aura la possibilité de mixer ses demandes avec des affectations en région en qualité de cadre et / ou des affectations en magasin en qualité d'agent de maîtrise
  - Si le salarié est prêt à changer de métier (commerce, log, relation clients, CGM, RH, ILV, Sécu), il l'indiquera sur le document ;
  - La 1<sup>ère</sup> fiche de vœux devra être remplie au plus tard le 30 Novembre 2019
  - Le salarié pourra modifier ses vœux jusqu'à ce qu'il puisse être reclassé sur son choix n°1. Toute modification de fiche de vœux devra être faite par écrit au moins 15 jours avant la session de départage.
- Pour les employés et agents de maîtrise, les **postes seront réservés** dans la limite de :
  - 3 dans les magasins dont l'effectif ETP CDI est inférieur à 75
  - 4 dans les magasins dont l'effectif ETP CDI est compris entre 75 et 99
  - 5 dans les magasins dont l'effectif ETP CDI est de 100 ou plus

<sup>9</sup> Pour les salariés des magasins d'Ezanville et de la Défense n'ayant pas obtenu leur choix n°1, ils pourront demander de prolonger leur période d'adaptation jusqu'au 15 Novembre 2020 de manière à participer à la dernière session de départage

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the name "PLM" and a signature.

Les effectifs pris en compte seront ceux au 31 mars 2019 auxquels seront ajoutés le nombre de postes vacants à cette même date.

Par dérogation à ce qui précède et à titre exceptionnel, le nombre de postes réservés dans les magasins ci-dessous seront au nombre de :

- Creil : 7 postes
- Claye souilly : 7 postes
- Clichy : 6 postes
- Villemomble : 7 postes
- Les Clayes sous bois : 8 postes
- Velizy : 7 postes
- Fresnes : 7 postes
- Créteil : 6 postes
- Melun : 6 postes
- Barentin : 6 postes
- Englos : 7 postes
- Henin : 6 postes
- Orvault : 7 postes
- Nantes : 6 postes
- Le Mans : 5 postes

### Les salariés cadres

Les salariés cadres pourront demander à intégrer le CODIR d'avance par région, soit 11 postes (1 Directeur de Magasin, 5 Chefs de Secteur commerce, 1 Contrôleur de Gestion, 1 Responsable Ressources Humaines, 1 Chef de Secteur logistique, 1 Chef de Secteur relation client, 1 Chef de Secteur Sécurité) ;

Cela permettra aux cadres de se porter candidat à un reclassement interne sur des fonctions identiques, sur la même région que la leur ou sur une autre région.

Dans ce cas, les parties conviennent que :

- Dans un premier temps, le salarié intégrera le CODIR d'avance de sa région d'origine ou dans une autre région de son choix et exercera des missions sur 4 magasins, sur le périmètre régional et n'entraînant pas de changement de domicile. Les missions seront définies par le Directeur Régional.
- Dans un délai de 12 mois maximum suivant l'intégration du CODIR d'avance, le salarié se verra proposer un poste identique à celui occupé avant la fermeture du magasin tenant compte de son souhait d'affectation (changement de région ou non).

Pour l'ensemble des salariés impactés, employés, agents de maîtrise et cadres, les parties rappellent que, sous réserve de la négociation en cours et de la validation d'un accord relatif au PSE par la DIRECCTE d'Evry, la société Brico Dépôt mettra également à disposition des postes supplémentaires pour lesquels ils pourront exprimer leur intérêt.

### - **Le départage :**

- Il sera établi lors de de chaque session de départage entre tous les salariés rentrant dans le champ des conditions de départage ;
- Les critères d'ordre (cf. annexe 2) seront utilisés pour le départage. Ils seront calculés en date du 30/11/2019
- Tout salarié dont la situation familiale, personne à charge, ou handicap évoluerait par rapport à sa situation au 30/11/2019, en informera l'équipe dédiée. Dans ce cas, ses points seraient recalculés (sans modifier les points âge, ancienneté, situation professionnelle)
- En cas d'égalité de points entre 2 salariés, le salarié le plus âgé sera prioritaire
- A chaque session de départage, des postes seront proposés aux seuls salariés dont le magasin ferme dans le mois suivant la session de départage. Des postes seront par contre réservés pour les salariés dont la fermeture du magasin n'est pas encore intervenue

*Handwritten signature and initials:*  
 S  
 PLM  
 G  
 JMF

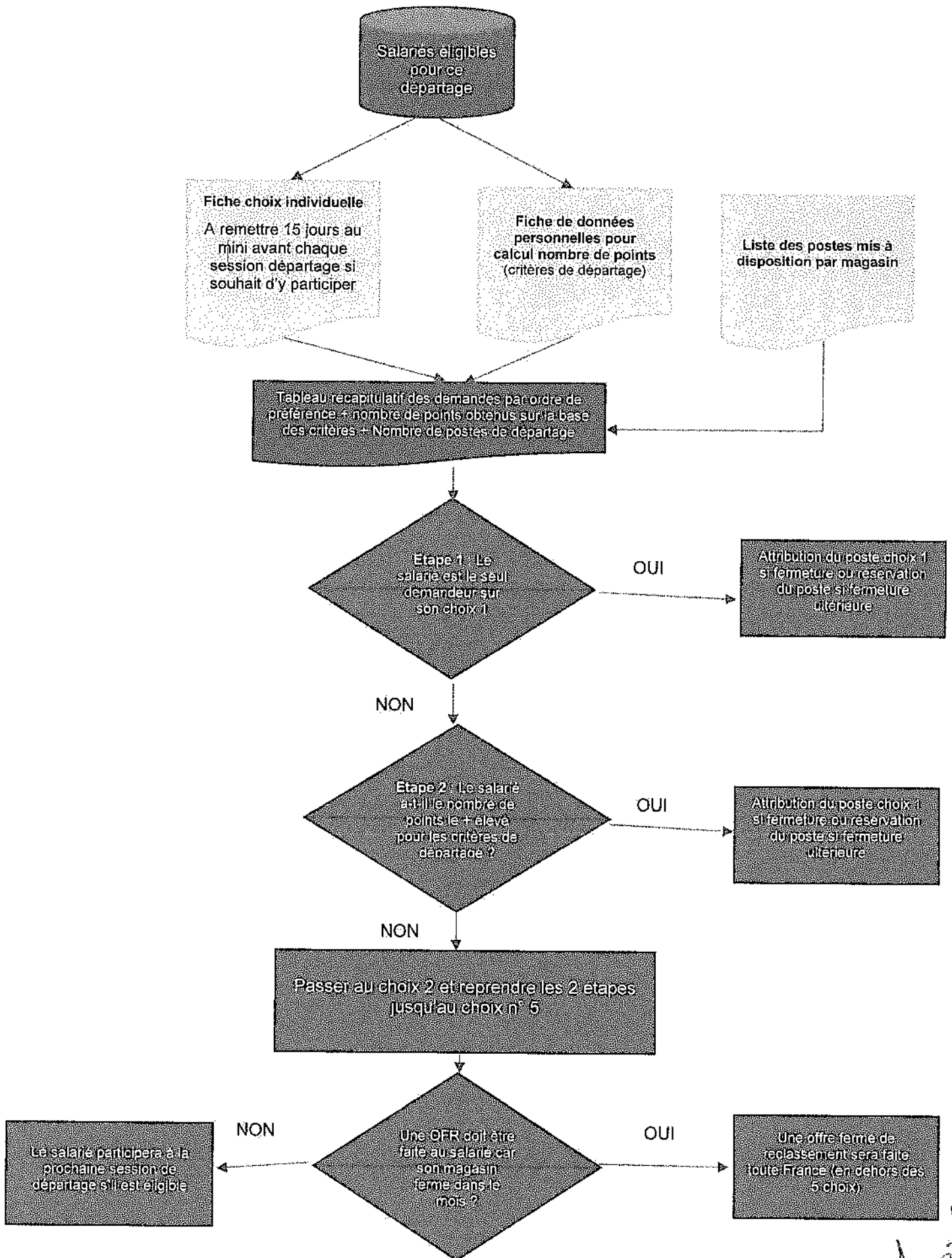
- Le process défini dans le logigramme ci-dessous s'appliquera pour chaque salarié et jusqu'à son 5ème choix et se répétera à chaque session de départage.
- Si le nombre de points du salarié n'était pas suffisant pour honorer ses choix, l'offre ferme de reclassement se fera toute France (magasin pour les employés et AM et Codir d'avance région pour les cadres)

- **Tableau récapitulatif :**

A chaque session de départage, un tableau récapitulatif sera mis à jour et consultable par la commission de suivi :

- Des choix des salariés
- Des données personnelles des salariés (critère de départage)
- Des postes restants disponibles sur la liste des postes supplémentaires mis à disposition
- Des départs des salariés : reclassement interne à son initiative sur la liste des postes vacants, adhésion au CFC, départ en retraite, départ externe pour un emploi, un projet de formation ou de création d'entreprise
- Des salariés dont le magasin sera fermé

29  
P. M. J. A. F.  
13



99 PLM G JMF

## Annexe 4

### Définition du salaire de référence

Le salaire de référence qui sert au calcul des allocations mentionnées dans le présent accord, correspond, au salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement. Ce salaire de référence intégrera prime plus, prime été, bonus de performance, contreparties financières aux jours fériés et au travail dominical, prime d'ancienneté, régularisation de congés payés éventuellement reconstitués. La participation et l'intéressement seront exclus de la base de calcul.

9 PLM  
Ce  
JAK