

Accord collectif majoritaire portant sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi de la société IGC Services

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La société **IGC Services**, société par actions simplifiée immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Saint-Etienne sous le numéro 4874225600028, dont le siège social est situé 1, Cours Antoine Guichard – 42000 Saint-Etienne, représentée par Martin FAURE en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après dénommée « **IGC Services** » ou la « **Société** »,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société au sens de l'article L. 2122-1 du Code du travail, représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, dûment désignés et habilités, suivants :

- Pour le SNGC CFE CGC, Monsieur Pierre Jean CESARI ;
- Pour l'UNSA Casino, Monsieur Sébastien CIMINO.

Ci-après désignées les « **Organisations Syndicales** »,

D'AUTRE PART,

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

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

  

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 : PRESENTATION DU PROJET DE REORGANISATION ET DE SES CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI	9
1.1. Raisons économiques et financières du Projet.....	9
1.2. Mesures de nature économique envisagées.....	9
1.3. Nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'entreprise.....	10
1.4. Nombre de suppressions de postes, de modifications du contrat de travail et de licenciements envisagés.....	10
1.4.1. Définition des catégories professionnelles	10
1.4.2. Critères d'ordre.....	10
1.4.2.1. Définition des critères d'ordre	11
1.4.2.2. Pondération des critères.....	11
(a) Pondération des critères sociaux.....	11
(b) Pondération des critères professionnels	13
1.4.2.3. Mise en œuvre des critères d'ordre.....	13
1.5. Calendriers prévisionnels	13
1.5.1. Calendrier d'information et de consultation du CSE.....	13
1.5.2. Calendrier prévisionnel des licenciements.....	15
1.6. Eligibilité au dispositif de départs volontaires	17
1.6.1. Projet de nouvel emploi salarié	18
1.6.2. Projet de création ou de reprise d'entreprise.....	18
1.6.3. Projet de formation longue certifiante ou diplômante.....	19
1.6.4. Départ à la retraite.....	19
1.7. Procédure	19
1.7.1. Période d'ouverture du dispositif de départs volontaires et modalités d'information des salariés	19
1.7.2. Présentation de la candidature au départ	20
1.7.3. Accompagnement des salariés pendant la phase de candidature	20
1.7.4. Commission de validation des départs volontaires	21
1.7.5. Critères de départage des candidatures	21
1.8. Modalités de départ.....	22
1.8.1. Convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.....	22
1.8.2. Fin du contrat de travail	22
1.8.3. Indemnité de congés payés	23
1.8.4. Clause de non-concurrence.....	23
1.8.5. Portabilité des garanties frais de santé et prévoyance	23

1.8.6.	Priorité de réembauche.....	23
1.9.	Mesures d'accompagnement des projets volontaires.....	24
1.9.1.	Mesures d'accompagnement destinées aux salariés non éligibles à une pension de retraite de base à taux plein.....	24
1.9.2.	Mesures d'accompagnement destinées aux salariés éligibles à une pension de retraite de base à taux plein.....	24
1.9.2.1.	Accompagnement spécifique par un cabinet de reclassement.....	24
1.9.2.2.	Indemnité de départ.....	24
1.10.	Dispositif de volontariat anticipé au départ.....	25
1.10.1.	Conditions d'éligibilité.....	25
1.10.2.	Procédure de candidature.....	25
1.10.3.	Suspension du contrat de travail.....	26
1.10.4.	Fin de la période de suspension du contrat de travail.....	27
PARTIE 2 :	PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI.....	28
2.1.	Champ d'application.....	28
2.2.	Mesures sociales d'accompagnement.....	28
2.2.1.	Espace Information Conseil.....	28
2.2.2.	Mesures d'accompagnement destinées à faciliter le reclassement interne.....	29
2.2.2.1.	Procédure de reclassement interne.....	29
2.2.2.1.1.	Recensement des postes ouverts au reclassement interne.....	29
2.2.2.1.2.	Information des salariés.....	29
2.2.2.1.3.	Processus de candidature.....	30
2.2.2.1.4.	Examen des candidatures et critères de départage.....	30
2.2.2.1.5.	Proposition contractuelle.....	31
(i)	Pour les candidatures à des postes au sein de la Société.....	31
(ii)	Pour les candidatures à des postes au sein d'une autre société du Groupe en France	32
2.2.2.1.6.	Conséquences d'un refus du contrat proposé.....	32
2.2.2.2.	Mesures d'accompagnement au reclassement interne au sein du Groupe.....	32
2.2.2.2.1.	Mesures permettant d'apprécier les offres potentielles de reclassement interne	32
2.2.2.2.2.	Formation d'adaptation.....	33
2.2.2.2.3.	Compensation du différentiel de salaire.....	34
(i)	Reclassement interne sur un poste de qualification équivalente ou supérieure	34
(ii)	Reclassement interne sur un poste de qualification inférieure.....	34
2.2.2.2.4.	Mesures d'aide à la mobilité géographique.....	36

(i)	Prise en charge du différentiel de loyer.....	36
(ii)	Indemnité de double résidence	37
(iii)	Aide au déménagement.....	37
(iv)	Prime d'installation	38
(v)	Assistance à la recherche d'emploi pour les conjoints/concubins/pacsés..	38
2.2.3.	Mesures d'accompagnement destinées à faciliter le reclassement externe.....	38
2.2.3.1.	Dispositif de reclassement externe anticipé	38
2.2.3.1.1.	Conditions d'éligibilité.....	38
2.2.3.1.2.	Procédure de candidature	39
2.2.3.1.3.	Suspension du contrat de travail.....	39
2.2.3.1.4.	Fin de la période de suspension du contrat de travail	39
2.2.3.2.	Accompagnement par un cabinet de reclassement : l'Espace Mobilité Emploi 40	
2.2.3.2.1.	Moyens logistiques et pédagogiques.....	40
2.2.3.2.2.	Durée de prise en charge par le cabinet de reclassement dans le cadre de l'Espace Mobilité Emploi.....	40
2.2.3.2.3.	Engagements du cabinet de reclassement et du salarié accompagné	41
2.2.3.3.	Congé de reclassement	42
2.2.3.3.1.	Objet du congé de reclassement.....	42
2.2.3.3.2.	Proposition et acceptation.....	43
2.2.3.3.3.	Durée	44
2.2.3.3.4.	Sous réserve des cas légaux de prolongation, la durée maximale du congé de reclassement sera de :.....	44
(i)	Suspension du congé de reclassement	44
(ii)	Rupture anticipée du congé de reclassement	46
2.2.3.3.5.	Obligations du salarié pendant le congé de reclassement	46
2.2.3.3.6.	Rémunération du salarié pendant le congé de reclassement.....	47
2.2.3.3.7.	Statut du salarié pendant le congé de reclassement	48
(i)	Congés payés et absences	48
(ii)	Sécurité sociale.....	48
(iii)	Mutuelle et prévoyance	48
2.2.3.3.8.	Prime de reclassement rapide.....	48
(i)	Conditions d'éligibilité.....	49
(ii)	Montant	49
(iii)	Exemple.....	49
2.2.3.4.	Aide à la création ou à la reprise d'entreprise	49

2.2.3.4.1.	Conditions d'éligibilité.....	49
2.2.3.4.2.	Formation longue.....	50
2.2.3.4.3.	Accompagnement spécifique du salarié par l'Espace Mobilité Emploi.....	51
2.2.3.4.4.	Indemnité de création ou reprise d'entreprise	51
2.2.3.5.	Aide à la reprise d'un emploi salarié.....	52
2.2.3.5.1.	Formation d'adaptation.....	52
2.2.3.5.2.	Formation longue.....	52
2.2.3.5.3.	Validation des acquis de l'expérience (VAE)	53
2.2.3.5.4.	Compensation du différentiel de salaire	53
2.2.3.5.5.	Mesures d'aide à la mobilité géographique.....	54
(i)	Prise en charge du différentiel de loyer.....	54
(ii)	Indemnité de double résidence	55
(iii)	Aide au déménagement.....	56
(iv)	Prime d'installation	56
(v)	Assistance à la recherche d'emploi pour les conjoints/concubins/pacsés..	56
2.2.3.6.	Indemnités de rupture et droits des salariés licenciés pour motif économique	57
2.2.3.6.1.	Préavis.....	57
(a)	Point de départ et durée du préavis.....	57
(b)	Recherche d'emploi	57
2.2.3.6.2.	Indemnité de licenciement.....	57
(a)	Calcul de l'indemnité de licenciement prévue par l'Accord Casino France	58
(b)	Calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.....	59
(c)	Calcul de l'indemnité légale de licenciement.....	60
2.2.3.6.3.	Indemnité supra-légale	60
2.2.3.6.4.	Indemnité de congés payés.....	61
2.2.3.6.5.	Clause de non-concurrence	61
2.2.3.6.6.	Portabilité des garanties frais de santé et prévoyance.....	61
2.2.3.6.7.	Priorité de réembauche	61
2.3.	Revitalisation des bassins d'emploi.....	62
PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINALES.....		62
3.1.	Champ d'application du présent accord	62
3.2.	Entrée en vigueur et durée.....	63
3.3.	Révision du présent accord.....	63
3.4.	Formalités de dépôt et publicité.....	63
3.5.	Information des salariés et des représentants du personnel	64

3.6.	Suivi de l'application du présent accord	64
3.6.1.	Commission de Suivi	64
3.6.1.1.	Objectifs de la Commission de Suivi	64
3.6.1.2.	Composition de la Commission de Suivi.....	64
3.6.1.3.	Missions de la Commission de Suivi	64
3.6.1.4.	Fonctionnement de la Commission de Suivi	65
3.6.1.5.	Obligation de confidentialité.....	66
3.6.2.	Suivi par les représentants du personnel.....	66
3.6.3.	Suivi par la DREETS.....	66
3.7.	Traitement fiscal et social des sommes versées dans le cadre du Plan.....	66
ANNEXES	68

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

PREAMBULE

I. Rappel du contexte

Le Groupe Casino (ci-après le « **Groupe** », « **Casino** » ou le « **Groupe Casino** »), créé en 1898, est un acteur mondial du secteur de la distribution à dominante alimentaire. En France, le Groupe exploite des Hypermarchés (Casino #Hyper Frais, anciennement Géant Casino), des Supermarchés (Casino supermarchés) et des enseignes de proximité (Le Petit Casino, Casino Shop, Sherpa, Monoprix, Monop', Naturalia, Franprix, Spar, Vival, Leader Price et La Nouvelle Cave) dans le cadre d'une gestion centralisée. Au 31 décembre 2023, le Groupe en France employait 44 168 salariés¹.

Le Groupe Casino fait face depuis plusieurs années à d'importantes **difficultés financières** en raison notamment d'un niveau d'endettement très élevé qui a atteint 6,2 milliards d'euros à fin décembre 2023.

Ces difficultés financières n'ont pas permis au Groupe de déployer les moyens nécessaires pour faire face aux profondes mutations que connaît le secteur de la distribution à dominante alimentaire depuis ces dernières années, en particulier un contexte inflationniste sans précédent depuis 2021 et la crise des circuits de grande surface.

C'est ainsi que, malgré les mesures de désendettement mises en place dès 2018, les résultats du Groupe n'ont cessé de chuter conduisant ce dernier à devoir solliciter dès mai 2023, l'ouverture de procédures judiciaires de prévention et de traitement des difficultés auprès du Tribunal de Commerce de Paris.

En particulier, les résultats du Groupe en France sur le secteur d'activité de la distribution à dominante alimentaire montrent une **baisse du chiffre d'affaires et du résultat opérationnel sur 4 trimestres consécutifs en 2023 par rapport à 2022** et une très forte accélération de la dégradation du résultat net fin 2023 pour atteindre près **de -2,7 milliards d'euros de pertes sur le seul 4ème trimestre 2023**.

C'est dans ce contexte que le Groupe a été contraint d'envisager, dès le mois de décembre 2023, la cession des Hypermarchés et Supermarchés de l'enseigne Casino.

Au-delà des graves difficultés économiques rencontrées, la compétitivité du Groupe Casino se trouve en outre menacée, y compris sur le circuit de la proximité sur lequel la pression concurrentielle est de plus en plus forte en particulier de la part de groupes indépendants comme E. Leclerc, Intermarché et Groupement U qui bénéficient de coûts opérationnels moins élevés que les groupes dits « intégrés » dont fait partie Casino, grâce à des structures plus agiles et autonomes.

Dans ce contexte fortement dégradé, qui affecte particulièrement la Société, le Groupe Casino n'a d'autre choix que de se réorganiser pour résorber ses difficultés économiques et restaurer sa compétitivité.

¹ Source : Document d'Enregistrement Universel 2023

Le projet de réorganisation (le « **Projet** ») soumis aux instances représentatives du personnel donnerait lieu à la mise en place au sein de la Société d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et consisterait plus particulièrement à :

- **Mettre en commun certaines fonctions** au niveau du Groupe (notamment l'Informatique et les Achats) pour bénéficier d'effets d'échelle ;
- **Mutualiser partiellement certaines fonctions** entre les différentes entités du Groupe, conformément à la volonté de bâtir un socle commun entre les enseignes Monoprix / Franprix / périmètre historique Casino, et renforcer des Centres de Services Partagés, notamment à Saint-Etienne. Ce faisant, l'objectif est de partager les bonnes pratiques et expertises, mutualiser les compétences, développer les synergies, rationaliser les coûts, et, soutenir sa compétitivité et préparer l'avenir.

II. Procédure d'information-consultation des représentants du personnel et négociation avec les organisations syndicales

La Société a réuni, le 24 avril 2024, le CSE lors d'une « réunion zéro » au cours de laquelle a été remis à chacun des représentants du personnel l'ensemble de la documentation relative au Projet, en ce compris :

- Le projet de licenciement collectif (« **Livre I** ») (article L.1233-30 I 2° du Code du travail) incluant :
 - le nombre de suppressions d'emploi envisagées ;
 - les catégories professionnelles concernées ;
 - les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
 - le calendrier prévisionnel des licenciements ;
 - les mesures sociales d'accompagnement prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi et notamment les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (article R.1233-17 du Code du travail) ;
- Le projet de réorganisation et ses modalités d'application (« **Livre II** ») (articles L.1233-30 I 1° et L.2312-39 du Code du travail) ;
- Les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, sécurité ou de conditions de travail (« **Livre IV** ») (article L.1233-30 I 2° du Code du travail) ; et

Dans ce cadre, les représentants du personnel ont reçu, conformément à l'article L. 1233-31 du Code du travail, les informations suivantes :

- Les raisons économiques et financières du Projet ;
- Le nombre de licenciements envisagé ;
- Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

DS
PC

DS
SC

DS
MF

- Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- Les mesures de nature économique envisagées ;
- Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Les procédures d'information et de consultation sur ces quatre volets ont été menées de façon concomitante de manière à permettre une approche d'ensemble du Projet.

En parallèle de ces procédures d'information-consultation, conformément à la possibilité offerte par l'article L. 1233-24-1 du Code du travail, la Société a souhaité engager une négociation avec les Organisations Syndicales afin de parvenir à la conclusion d'un accord collectif sur le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

La DREETS a été informée de l'ouverture de ces négociations conformément à l'article L. 1233-24-1 du Code du travail.

Les représentants de la Société et des Organisations Syndicales se sont ainsi réunis au cours de réunions de négociation qui se sont tenues les 7 et 29 mai, 12, 19 et 26 juin 2024.

C'est dans ce cadre qu'a été conclu le présent accord, qui porte sur :

- le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (le « **PSE** ») ;
- les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 du Code du travail ;
- le calendrier des licenciements ;
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; et
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L. 1233-4.

PARTIE 1 : PRESENTATION DU PROJET DE REORGANISATION ET DE SES CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI

1.1. Raisons économiques et financières du Projet

Les raisons économiques et financières du Projet sont détaillées dans la note d'information « Livre II » remise aux membres du CSE le 24 avril 2024.

1.2. Mesures de nature économique envisagées

Les mesures de nature économique envisagées sont détaillées dans la note d'information « Livre II » remise aux membres du CSE le 24 avril 2024.

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

1.3. Nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'entreprise

Au 31 mars 2024, IGC Services employait 126 salariés, répartis de la manière suivante :

Direction	Cadres	Agents de maîtrise	Employés	Total
Total	88	21	17	126

La répartition entre CDI, CDD, stagiaires et alternants était la suivante :

	Cadres	Agents de maîtrise	Employés	Total
CDI	87	18	1	106
CDD	1	3	0	4
Stagiaire	0	0	7	7
Alternant	0	0	9	9
Total	88	21	17	126

1.4. Nombre de suppressions de postes, de modifications du contrat de travail et de licenciements envisagés

Dans le cadre du Projet, la Société envisage la suppression de 22 postes (dont 9 postes vacants d'ici le 1^{er} juillet 2024).

Ainsi, la Société est contrainte d'envisager le licenciement de 13 salariés au maximum, selon la répartition par catégorie professionnelle figurant en **Annexe 1**.

S'agissant des CDD, stagiaires et apprentis, leurs contrats arriveront à leur terme à la date prévue.

1.4.1. Définition des catégories professionnelles

Les postes qui seraient supprimés ou modifiés concerneraient les catégories professionnelles répertoriées dans le tableau figurant en **Annexe 1**, qui ont été déterminées conformément aux règles applicables en matière de licenciement pour motif économique.

Une catégorie professionnelle s'entend de l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

1.4.2. Critères d'ordre

Les critères d'ordre des licenciements ont pour fonction de désigner les salariés concernés par une mesure de licenciement au sein d'une même catégorie professionnelle.

Il est rappelé en tant que de besoin que conformément à la jurisprudence, les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements ne sont pas applicables :

- aux salariés appartenant à des catégories professionnelles au sein desquelles l'ensemble des postes sont supprimés ;
- aux candidats aux départs volontaires prévus par un plan de sauvegarde de l'emploi. Si un départage s'avérait nécessaire entre les volontaires en raison d'un nombre de

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

volontaires supérieur au nombre de suppressions de postes, celui-ci s'opérerait sur la base de critères distincts, prévus au paragraphe 2.2.5 ci-dessous.

1.4.2.1. Définition des critères d'ordre

L'article L. 1233-5 du Code du travail prévoit que les critères à mettre en œuvre pour fixer l'ordre des licenciements doivent notamment prendre en compte :

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

1.4.2.2. Pondération des critères

Chaque salarié se verra attribuer un nombre de points déterminé en fonction de sa situation au regard des critères précités, en application du barème défini ci-après.

Les informations prises en compte pour la détermination du nombre de points attribués au titre de chaque critère sont arrêtées au jour de la décision de validation du présent accord par la DREETS.

(a) Pondération des critères sociaux

La pondération est réalisée selon les critères suivants :

1) **Situation de famille**

Enfant ou adulte à charge au sens donné par l'administration fiscale	1 point par enfant ou adulte dans la limite de 4 points
Enfant ou adulte handicapé à charge au sens donné par l'administration fiscale	2 points par enfant ou adulte
Parent isolé au sens donné par l'administration fiscale	2 points

2) **Ancienneté Groupe**

< 3 ans	0 point
≥ 3 et < 5 ans	1 point
≥ 5 et < 10 ans	2 points
≥ 10 et < 20 ans	3 points
≥ 20 ans	4 points

3) Âge

< 40 ans	1 point
≥ 40 et <50 ans	2 points
≥ 50 ans	3 points

4) Handicap

RQTH	2 points
------	----------

Il est par ailleurs précisé que la Société portera une attention particulière aux couples et s'efforcera d'éviter que l'application des critères d'ordre ait pour effet d'entraîner le licenciement potentiel de deux conjoints au sein de la Société.

Ainsi, si deux conjoints salariés de la Société venaient à être concernés par un licenciement potentiel, l'un des deux conjoints serait préservé du licenciement selon les règles suivantes :

- Si les deux conjoints appartiennent à une catégorie professionnelle au sein de laquelle des critères d'ordre ont été appliqués, le conjoint bénéficiant de la rémunération brute de base la plus élevée sera préservé du licenciement. Le salarié non désigné par les critères d'ordre appartenant de la catégorie professionnelle du conjoint préservé et figurant juste au-dessus du conjoint préservé en termes de nombre de points obtenu s'exposera alors à un licenciement ;
- Si l'un des deux conjoints appartient à une catégorie professionnelle au sein de laquelle l'ensemble des postes sont visés par des suppressions, son conjoint appartenant à une catégorie professionnelle au sein de laquelle des critères d'ordre ont été appliqués sera préservé du licenciement. Le salarié non désigné par les critères d'ordre appartenant de la catégorie professionnelle du conjoint préservé et figurant juste au-dessus du conjoint préservé en termes de nombre de points obtenu s'exposera alors à un licenciement.

Il est précisé en tant que de besoin que cette disposition ne s'appliquera pas dans l'hypothèse où les deux conjoints appartiendraient à une catégorie professionnelle au sein de laquelle l'ensemble des postes sont visés par des suppressions.

Dans le cadre du présent accord, le terme de conjoint désigne : l'époux/se (personne mariée au salarié), la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ou le (la) concubin(e) notoire du salarié lorsqu'ils ont des enfants communs reconnus ; le statut de parent isolé doit être entendu au sens de la définition fiscale, au même titre que les enfants ou adultes à charge.

Afin de disposer d'une information à jour, la Société adressera à l'ensemble des salariés compris dans une catégorie professionnelle impactée par le Projet un questionnaire sur sa situation de famille, le nombre d'enfants et parents à sa charge et son éventuel handicap (**Annexe 2** : Questionnaire visant à collecter les informations nécessaires auprès des salariés appartenant à des catégories professionnelles impactées pour la mise en œuvre des critères d'ordre). Ce formulaire sera adressé après la validation du présent accord par la DREETS.

Il sera adressé par mail avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception (pour les salariés absents) ou lettre remise en main propre contre décharge. Il devra être retourné rempli à la Direction des Ressources Humaines de la Société au plus tard dans les huit (8) jours calendaires.

Les salariés devront fournir les justificatifs nécessaires à l'appui des informations qu'ils transmettent s'agissant de leur situation de famille et de handicap ; à défaut, la Société ne les prendra pas en compte.

(b) Pondération des critères professionnels

Les qualités professionnelles seront objectivement évaluées sur la base des dernières évaluations professionnelles formalisées, en prenant la moyenne des trois (3) dernières années évaluées y compris pour le collaborateur qui n'aurait pas eu d'évaluation professionnelle formalisée au cours d'une ou de deux année(s) donnée(s) parmi les trois dernières années évaluées. Dans ce cas, la moyenne se calcule sur les années évaluées.

Il est retenu l'évaluation des compétences telle que définie dans les entretiens d'évaluation : compétence insuffisante (1) ; compétence moyenne (2) ; bon niveau de compétence (3) ; excellent niveau de compétence (4) avec les précisions ci-dessous.

La moyenne visée ci-dessus sera retenue y compris s'agissant des mutations, avec deux (2) décimales.

L'échelle de points sera égale à 2 fois la moyenne avec un maximum de huit (8), avec deux (2) décimales.

1.4.2.3. Mise en œuvre des critères d'ordre

L'identification des salariés susceptibles d'être licenciés interviendra après la clôture de la procédure de volontariat mentionnée au paragraphe 2.2 ci-dessous.

Dans l'hypothèse où les critères d'ordre trouveraient à s'appliquer, les salariés susceptibles d'être licenciés seront ceux qui, au sein de la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent, totaliseraient le moins de points en application du barème défini ci-dessus, avec deux (2) décimales.

Les salariés qui obtiendraient le même nombre de points seraient départagés en appliquant successivement les critères suivants :

- En premier lieu, l'ancienneté, en prenant en compte la date d'embauche exacte du salarié au sein du Groupe (le salarié embauché en dernier étant concerné par un licenciement potentiel) ;
- En second lieu, en cas de nouvelle égalité, l'âge (le salarié le plus jeune serait concerné par un licenciement potentiel).

1.5. Calendriers prévisionnels

1.5.1. Calendrier d'information et de consultation du CSE

Le calendrier d'information et de consultation du CSE est le suivant :

- 24 avril 2024 : transmission de l'ordre du jour, de la convocation à la première réunion d'information et des notes d'information aux membres du CSE ;

 ^{DS}
PC

 ^{DS}
SC

 ^{DS}
MF

- 6 mai 2024 : première réunion d'information/consultation du CSE :
 - Présentation au CSE (i) du projet de réorganisation, (ii) du projet de licenciement collectif et des mesures visant à faciliter le reclassement des salariés, (iii) des conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et sur les mesures envisagées par la Société à ce titre ;
 - Echanges avec le CSE ;
 - Désignation d'un expert lors de cette réunion ;
 - Présentation de l'Espace Information Conseil et du cabinet de reclassement et consultation sur la mise en œuvre immédiate de l'Espace Information Conseil.

- 4 juin 2024 : seconde réunion d'information/consultation du CSE :
 - Présentation au CSE (i) du projet de réorganisation, (ii) du projet de licenciement collectif et des mesures visant à faciliter le reclassement des salariés, (iii) des conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et sur les mesures envisagées par la Société à ce titre ;
 - Echanges avec le CSE.

- 13 juin 2024 : troisième réunion d'information/consultation du CSE :
 - Présentation au CSE (i) du projet de réorganisation, (ii) du projet de licenciement collectif et des mesures visant à faciliter le reclassement des salariés, (iii) des conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et sur les mesures envisagées par la Société à ce titre ;
 - Présentation des dispositifs Volontariat Au Départ (VAD) et Reclassement Externe Anticipé (REA) ;
 - Echanges avec le CSE.

- 20 juin 2024 : quatrième réunion d'information/consultation du CSE :
 - Présentation au CSE (i) du projet de réorganisation, (ii) du projet de licenciement collectif et des mesures visant à faciliter le reclassement des salariés, (iii) des conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et sur les mesures envisagées par la Société à ce titre ;
 - Echanges avec le CSE.

- 1 juillet 2024 : cinquième réunion d'information/consultation du CSE :
 - Présentation au CSE (i) du projet de réorganisation, (ii) du projet de licenciement collectif et des mesures visant à faciliter le reclassement des salariés, (iii) des conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et sur les mesures envisagées par la Société à ce titre ;

  

- Présentation du projet de décision unilatérale en l'absence d'accord majoritaire ;
- Echanges avec le CSE.
- 3 juillet 2024 : sixième réunion d'information/consultation du CSE :
 - Présentation au CSE (i) du projet de réorganisation, (ii) du projet de licenciement collectif et des mesures visant à faciliter le reclassement des salariés, (iii) des conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et sur les mesures envisagées par la Société à ce titre ;
 - Présentation du rapport de l'expert.
- 5 juillet 2024 : dernière réunion d'information/consultation du CSE et recueil de l'avis sur :
 - Le projet de réorganisation et ses modalités d'application (articles L.1233-30 I 1° et L.2312-39 du Code du travail) ;
 - Les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, sécurité ou de conditions de travail (article L.1233-30 I 2° du Code du travail) ;
 - Les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (article R. 1233-17 du Code du travail) ;
 - Le projet de décision unilatérale, sous réserve de l'absence de signature d'un accord majoritaire.

1.5.2. Calendrier prévisionnel des licenciements

À l'issue de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, l'accord collectif majoritaire serait adressé pour validation à la DREETS en application des dispositions des articles L.1233-57-1 et suivants du Code du travail.

En application des dispositions légales, la procédure d'instruction de la DREETS serait de 15 jours.

Le calendrier ci-dessous présente les grandes étapes de mise en œuvre du Projet :



Date indicative	Etape
24 avril 2024	- Information du CSE sur le Projet - Information de la DREETS de l'ouverture des négociations avec les Organisations Syndicales - Information de la Commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de la branche professionnelle - Information des sous-traitants
6 mai 2024	Première réunion d'information et de consultation du CSE et point de départ du délai de consultation
6 juillet 2024 au plus tard	Achèvement de la procédure d'information-consultation
A l'issue de la procédure de consultation	Dépôt de la demande de validation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi auprès de la DREETS
Une fois la décision de validation de la DREETS obtenue (fin juillet 2024 au plus tard)	Information des salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées par le Projet, comprenant notamment : <ul style="list-style-type: none"> ➤ La liste indicative des postes disponibles, à date, au sein du Groupe, en vue d'un éventuel reclassement interne ➤ Pour les salariés appartenant à des catégories professionnelles au sein desquelles tous les postes ne sont pas supprimés : <ul style="list-style-type: none"> ○ Un formulaire de collecte des informations nécessaires pour l'application des critères d'ordre retenus (situation et charges de famille, handicap) ○ L'information sur l'ouverture de la période de volontariat au départ
Début août 2024	Ouverture de la phase de volontariat
Fin août 2024	Clôture de la phase de volontariat et examen des dossiers
A compter de début septembre 2024	Procédure de reclassement interne
A compter de mi-septembre 2024	Premières notifications de licenciements pour motif économique. Les départs pourront être échelonnés entre septembre et décembre 2024 et le cas échéant en fonction des nécessités du service (cf. Livre 2).

Certaines dates mentionnées dans le présent paragraphe sont indicatives et pourront être ajustées en fonction des contraintes légales et opérationnelles.

Pour les salariés protégés, la date de la rupture de leur contrat de travail dépendrait de l'issue de la procédure d'autorisation qui serait diligentée auprès de l'Inspecteur du travail.

PARTIE 2 : DISPOSITIF DE DEPARTS VOLONTAIRES

La Société souhaite minimiser l'impact social du Projet. C'est la raison pour laquelle le présent PSE prévoit un dispositif de départs volontaires pour les salariés justifiant d'un projet professionnel externe ou envisageant un départ à la retraite et remplissant les conditions d'éligibilité.

2.1. Éligibilité au dispositif de départs volontaires

Le dispositif de volontariat est ouvert aux salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées au sein desquelles l'ensemble des postes n'est pas supprimé, impliquant qu'un choix doit être opéré entre les salariés pour définir celui/ceux devant rester et celui/ceux devant être licencié(s) (après application des critères d'ordre des licenciements). La phase de volontariat précédera donc l'application des critères d'ordre de licenciement.

Le volontariat n'est pas ouvert aux salariés d'une catégorie professionnelle dans laquelle tous les emplois (ou le seul emploi dans le cas d'une catégorie avec un seul emploi) sont supprimés, ni aux salariés de catégories professionnelles dans lesquelles aucun licenciement n'est envisagé.

Le départ volontaire doit permettre de maintenir le poste d'un autre salarié au sein de la Société.

Le nombre de départs volontaires, dans chaque catégorie professionnelle impactée, sera limité au nombre de postes supprimés dans cette catégorie.

Les salariés bénéficiant d'une protection légale contre le licenciement (dits « salariés protégés ») pourront se porter volontaires au départ volontaire, étant rappelé que leur contrat de travail ne pourra être rompu qu'après mise en œuvre de la procédure légale appropriée, et sous réserve de l'autorisation préalable de l'autorité administrative compétente.

En outre, pour être éligible au départ volontaire externe, le candidat doit remplir les conditions cumulatives supplémentaires suivantes :

- Être titulaire d'un contrat à durée indéterminée ;
- Ne pas être en préavis à la date d'ouverture de la période de départ volontaire ;
- Avoir un projet professionnel éligible, réaliste et réalisable tel que défini aux 2.1.1 à 2.1.3 ci-dessous ou être en mesure de faire liquider sa retraite de base à taux plein au plus tard le jour du dépôt de sa candidature ;
- Faire acte de candidature au départ volontaire et ne pas faire l'objet d'un reclassement interne.

Les salariés quittant la Société dans le cadre d'une démission ou d'un licenciement pour motif personnel ou ayant déjà entrepris des démarches en vue de faire liquider une retraite de base à taux plein à la date d'ouverture de la période de volontariat ne sont pas éligibles au volontariat².

Est considéré comme un projet professionnel « réaliste et réalisable » éligible au départ volontaire un projet répondant aux conditions précisées ci-dessous.

² A l'exception des salariés ayant entrepris ces démarches dans le cadre du dispositif de volontariat anticipé au départ décrit en 2.5.

2.1.1. Projet de nouvel emploi salarié

Les salariés volontaires souhaitant poursuivre leur carrière hors de la Société et du Groupe sont accompagnés dans leur démarche.

Pour être réalistes et réalisables, les projets professionnels externes salariés doivent remplir les critères suivants :

- Le type de poste est en adéquation avec les compétences et le savoir-faire détenus par le salarié ;
- Le périmètre de la recherche de poste tient compte de la réalité du marché.

Pour être un projet éligible, un projet professionnel externe doit remplir l'une des conditions suivantes :

- Le salarié dispose d'un contrat ou d'une promesse d'embauche en CDI ;
- Le salarié dispose d'un contrat ou d'une promesse d'embauche en CDD ou pour une mission d'intérim, de 6 mois ou plus.

2.1.2. Projet de création ou de reprise d'entreprise

Les salariés dont le souhait est de créer ou de reprendre une entreprise (industrielle, commerciale, artisanale, indépendante ou libérale) ou de développer une activité existante, seront aidés dans leur démarche par des conseillers de l'Espace Information Conseil.

Il peut s'agir d'une activité non salariée créée ou reprise qui soit artisanale, agricole, commerciale, etc.

Sauf dérogation accordée par la Commission de départs volontaires, sont exclus :

- Les projets de création d'une association ;
- Les sociétés n'ayant pas pour objet une exploitation économique entrepreneuriale, telles les SCI et sociétés ayant pour objet et but la gestion de biens ;
- Le recours au statut d'auto-entrepreneur.

Un projet de création ou de reprise d'entreprise réaliste et réalisable se définit comme un projet de création ou de reprise d'entreprise par le salarié, qui crée ainsi son propre emploi. Ce projet devra être avancé et viable, et devra être attesté par :

- Un plan de développement ;
- Un plan de financement et une analyse de marché.

Le caractère réaliste et réalisable du projet sera confirmé par :

- La capacité du porteur du projet à s'investir pour mener à bien son projet ;
- L'adéquation du plan de développement au regard des données économiques ;
- Un chiffre d'affaires annuel projeté d'au moins 15.000 € HT.

2.1.3. Projet de formation longue certifiante ou diplômante

Les salariés volontaires désireux de se reconverter ou de poursuivre des études ou une formation dans leur domaine par le biais d'une formation longue sont également accompagnés dans leur démarche. En effet, les salariés peuvent avoir pour projet la recherche d'un emploi différent nécessitant une reconversion professionnelle au travers d'une formation préalable de longue durée.

Pour être considéré comme réaliste et réalisable, un projet de formation doit remplir les critères suivants :

- La formation envisagée doit être identifiée : organisme, programme de la formation, coût ;
- Elle doit permettre de compléter les compétences actuelles du salarié et de favoriser l'accès à un nouvel emploi ; ou la formation doit permettre une reconversion vers un emploi stable (grâce aux nouvelles compétences acquises et en tenant compte de la réalité du marché).
- La formation longue doit être d'une durée minimale de 300 heures et être validée par un diplôme reconnu par l'Etat ou par un certificat RNCP (Répertoire National de Certifications Professionnelles).

2.1.4. Départ à la retraite

Les salariés de la Société qui rempliront, au plus tard au jour du dépôt de sa candidature, les conditions pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein dans les conditions prévues par la loi pourront demander à partir dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite afin de sauver le poste d'un salarié concerné par un licenciement.

Les salariés optant pour un tel départ volontaire à la retraite devront fournir à la Direction des Ressources Humaines de la Société un relevé de carrière faisant apparaître qu'ils ont le nombre minimum légal de trimestres de travail leur permettant de bénéficier d'une retraite de base à taux plein ainsi qu'un courrier d'engagement à procéder, dans l'hypothèse où leur dossier de départ serait validé par la Commission de validation, aux démarches en vue de liquider leur retraite dès la date de ladite validation.

Dans le cadre de la préparation de leur projet de départ volontaire, ils pourront bénéficier de l'accompagnement d'un consultant de l'Espace Information Conseil afin de les aider à revoir leurs relevés de carrière et à estimer leur date de départ en retraite à taux plein et le montant de leur pension de retraite.

Les mesures du présent accord ont été définies en l'état de la législation actuelle. Si la législation venait à changer ultérieurement, cela ne modifierait pas les obligations de la Société. Un conseil sera apporté aux salariés par l'Espace Information Conseil s'agissant des modalités de départ à la retraite.

2.2. Procédure

2.2.1. Période d'ouverture du dispositif de départs volontaires et modalités d'information des salariés

Le dispositif de départs volontaires sera ouvert aux candidatures immédiatement après la notification de la validation du présent accord par la DREET'S.

DS
PC

DS
SC

DS
MF

Les salariés appartenant à une catégorie professionnelle au sein de laquelle des postes sont supprimés (à l'exception des catégories dans lesquelles l'ensemble des postes seront supprimés) seront informés de la période d'ouverture du dispositif de départ volontaire par le biais d'un courrier ou d'un courriel.

A compter de la date d'ouverture, les salariés disposeront d'un délai de quatre (4) semaines pour se porter volontaires. Les candidatures à un départ volontaire présentées après l'expiration de ce délai ne seront pas recevables et ne seront pas examinées.

2.2.2. Présentation de la candidature au départ

Le salarié intéressé par un départ volontaire et qui s'interroge sur les modalités du présent plan et les conditions de départ volontaire bénéficie, à son initiative et en toute confidentialité, d'entretiens libres avec les conseillers référents de l'Espace Information Conseil afin d'obtenir des conseils et un premier avis sur la faisabilité de son projet.

La candidature sera finalisée et présentée au plus tard le dernier jour ouvré de la période d'ouverture du volontariat définie au paragraphe 2.2.1. Le dossier de candidature sera remis en main propre contre décharge ou envoyé par courriel avec accusé de réception, à la Direction des Ressources Humaines ou au Responsable des Ressources Humaines. L'accusé de réception de la candidature précisera la date et l'heure de dépôt de la candidature.

Le dossier de candidature du salarié, constitué avec le conseiller référent de l'Espace Information Conseil, comprend impérativement les éléments suivants :

- Le formulaire de demande de départ volontaire (lettre d'intention et fiche « projet ») ;
- Le descriptif détaillé du projet professionnel ;
- La description des éventuelles formations qui s'avèreraient nécessaires ;
- L'avis circonstancié du conseiller référent de l'Espace Information Conseil.

La Direction des Ressources Humaines transmettra le dossier de candidature à la Commission de validation des départs volontaires telle que définie au paragraphe 2.2.4 pour que celle-ci l'étudie lors de la réunion qui se tiendra dans un délai d'une (1) semaine suivant la fin de la période de dépôt des candidatures au volontariat.

2.2.3. Accompagnement des salariés pendant la phase de candidature

Les salariés qui souhaitent mettre en œuvre un projet de départ volontaire externe pourront se faire accompagner par un conseiller référent de l'Espace Information Conseil mentionné au paragraphe 3.2.1.

Avant la présentation du projet à la Commission de validation des départs volontaires, un conseiller référent de l'Espace Information Conseil se prononcera sur la faisabilité du projet et sur son caractère réaliste et réalisable, en prenant en compte :

- Les compétences nécessaires pour la mise en œuvre du projet ;
- La capacité du salarié à les acquérir ;
- Le marché de l'emploi ;
- Les motivations du salarié.

Le conseiller référent formulera par écrit un avis favorable, réservé ou défavorable, qui sera remis au salarié et joint à son dossier de candidature.

2.2.4. Commission de validation des départs volontaires

La Commission de validation des départs volontaires se réunira dans un délai d'une (1) semaine à compter de la fin de l'ouverture du dispositif afin d'examiner les candidatures.

Elle sera composée de la manière suivante :

- Deux (2) représentants de la Société ;
- Deux (2) membres (élus ou titulaires) du CSE, désignés par celui-ci ;
- Un représentant de l'Espace Information Conseil participera également à la réunion de la Commission de validation, avec voix consultative. Il pourra éventuellement, si cela s'avère nécessaire, être accompagné par le conseiller référent ayant instruit le dossier du projet professionnel ou de départ en retraite pour la présentation de celui-ci.

La Commission de validation statuera à la majorité des membres présents.

Elle statuera sur les dossiers qui lui sont soumis dans les conditions prévues dans le présent accord et vérifiera que le nombre de départs volontaires autorisés dans chaque catégorie professionnelle concernée n'est pas dépassé.

En cas d'égalité des votes, le dossier de candidature est considéré comme non validé.

Le salarié sera informé par écrit par la Direction des Ressources Humaines, au plus tard dans un délai de six (6) jours calendaires suivant la date à laquelle son dossier aura été examiné par la Commission de validation, de la décision rendue par cette dernière. Un entretien avec la Direction des Ressources Humaines pourra également être organisé à la demande du salarié

Dans ce courrier, en cas de validation du départ volontaire, il sera fait mention des éléments suivants :

- La décision de la Commission de validation sur la candidature et sur les mesures associées ;
- La condition de ne pas souhaiter bénéficier d'une offre de reclassement interne figurant dans la liste qui sera transmise ;
- Pour les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel, un rappel de la procédure applicable et de la nécessité de disposer d'une autorisation de l'Inspection du travail compétente pour valider définitivement le départ.

En cas de non-validation du départ volontaire, le courrier rappellera le projet professionnel présenté par le salarié et précisera le motif de refus retenu par la Commission de validation.

2.2.5. Critères de départage des candidatures

Dans l'hypothèse où le nombre de candidatures au départ serait supérieur au nombre de postes supprimés dans une catégorie professionnelle, le départage entre les candidatures se fera sur la base des critères suivants :

- Nature du projet professionnel, par ordre de priorité suivant :
 - o Salariés volontaires ayant un projet de départ à la retraite ;
 - o Salariés volontaires ayant un projet de nouvel emploi salarié ;
 - o Salariés volontaires ayant un projet de création / reprise d'entreprise autre que celui précisé ci-dessus ;

- Salariés volontaires ayant un projet de formation longue certifiante ou diplômante.
- Si la nature du projet professionnel ne permet pas de départager les salariés volontaires, les candidatures seront départagées en fonction de l'âge des salariés volontaires, le salarié le plus âgé étant prioritaire au départ volontaire.

2.3. Modalités de départ

Le salarié volontaire dont la candidature aura été acceptée par la Direction se verra préciser la date de son départ au regard des contraintes d'activité et de service et de celles liées à son projet professionnel ou départ en retraite.

2.3.1. Convention de rupture d'un commun accord pour motif économique

Les conditions du départ volontaire du salarié seront formalisées dans une convention de rupture de son contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

Cette rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique n'est ni un licenciement économique, ni une rupture conventionnelle, ni une démission, mais se base sur les articles 1103, 1104 et 1193 du Code civil, L.1221-1 et L.1233-3 du Code du travail.

Cette convention de rupture sera signée en deux exemplaires par un représentant de la Société et le salarié.

Le salarié disposera d'un délai de huit (8) jours calendaires, commençant à courir suivant le cas à compter (i) de la remise en main propre du projet de convention de rupture d'un commun accord ou (ii) de la date de première présentation du courrier lui notifiant le projet de convention de rupture d'un commun accord par LRAR, pour le renvoyer signé à la Direction des Ressources Humaines par remise en main propre contre décharge ou par courriel avec accusé de réception à l'adresse électronique suivante (mafaure@groupe-casino.fr). En l'absence de réponse dans ce délai, le salarié sera réputé avoir renoncé au départ volontaire.

S'agissant des salariés bénéficiant d'une protection légale, la rupture de leur contrat de travail sera subordonnée à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et une procédure spéciale sera mise en œuvre, conformément aux dispositions légales.

2.3.2. Fin du contrat de travail

Le contrat de travail sera rompu à la date fixée dans la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

La rupture du contrat de travail devra en principe intervenir à l'expiration soit du délai de préavis applicable en cas de licenciement (cf. paragraphe 3.2.3.6.1 ci-dessous), réputé courir à compter de la signature de la convention de rupture, soit du congé de reclassement. Toutefois, par exception à ce qui précède, si le salarié demande à être libéré avant l'expiration du délai de préavis, notamment pour lui permettre de débiter un autre emploi salarié, la Société et le salarié pourront convenir d'une date de rupture antérieure. Une telle demande devra être formulée par écrit. Dans cette hypothèse, le salarié ne recevra aucune indemnité compensatrice au titre du préavis non effectué.

Le salarié recevra son solde de tout compte ainsi que l'ensemble des documents de fin de contrat à la date de rupture.

DS
PC

DS
SC

DS
MF

2.3.3. Indemnité de congés payés

Les droits à congés payés acquis et non utilisés à la date de rupture du contrat de travail, telle que déterminée dans la convention de rupture d'un commun accord, seraient versés au salarié avec son solde de tout compte sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés, calculée sur la base des dispositions légales et conventionnelles en vigueur à la date de versement.

Cette indemnité ayant le caractère de salaire, elle suivrait le traitement fiscal et social qui lui est applicable et serait dès lors intégralement soumise à impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale.

2.3.4. Clause de non-concurrence

Afin de faciliter la réalisation du projet des salariés s'étant portés volontaires au départ, la Société libèrera ces derniers de l'éventuelle clause de non-concurrence prévue par leur contrat de travail, le cas échéant, dans le respect des conditions contractuelles.

2.3.5. Portabilité des garanties frais de santé et prévoyance

Les salariés ayant quitté la Société dans le cadre d'un départ volontaire pourraient continuer, après la rupture définitive de leur contrat de travail et s'ils remplissent les conditions requises par les textes applicables, notamment les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage, à bénéficier à titre gratuit et pendant 12 mois maximum, de la couverture complémentaire santé et des garanties de prévoyance complémentaire dont ils bénéficient actuellement en qualité de salariés de la Société.

A titre d'information, à la date de la signature du présent accord, les modalités et conditions de portabilité des couvertures frais de santé et prévoyance sont prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

2.3.6. Priorité de réembauche

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre du présent PSE, y compris s'ils se sont portés volontaires au départ, bénéficieront d'une priorité de réembauche au sein de la Société dans un délai de douze (12) mois à compter de la date de rupture du contrat de travail (c'est-à-dire à l'expiration du préavis ou du congé de reclassement, suivant le cas), à condition qu'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans ce même délai, par courrier adressé à la Société.

Cette priorité concerne tous les postes devenus disponibles au sein de la Société, sous réserve qu'ils soient compatibles avec la qualification des salariés concernés à la date de rupture de leur contrat de travail ou avec une nouvelle qualification qu'ils auraient acquise, sous réserve qu'ils en aient informé au préalable la Société.

La Direction informera les salariés ayant manifesté leur souhait de se prévaloir de leur priorité de réembauche de tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification.

Les salariés réintégrés à la suite de l'exercice de leur priorité de réembauche seraient replacés dans les conditions d'ancienneté qu'ils avaient acquises au moment de leur départ. L'indemnité de licenciement à laquelle ils pourraient éventuellement prétendre dans l'hypothèse d'un second licenciement serait toutefois amputée de la première indemnité perçue, conformément aux dispositions de la convention collective de branche.

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

2.4. Mesures d'accompagnement des projets volontaires

2.4.1. Mesures d'accompagnement destinées aux salariés non éligibles à une pension de retraite de base à taux plein

Les salariés volontaires au départ dans le cadre d'un projet de nouvel emploi salarié, de création ou reprise d'entreprise ou de formation longue certifiante ou diplômante et qui ne sont pas éligibles à une pension de retraite de base à taux plein au jour du dépôt de leur candidature pourront bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement au reclassement externe que les salariés licenciés pour motif économique, prévues aux paragraphes 3.2.3.1 (accompagnement par l'Espace Mobilité Emploi), 3.2.3.3 (congé de reclassement), à l'exception de la prime de reclassement rapide prévue au paragraphe 3.2.3.3.8, 3.2.3.4 (aide à la création ou à la reprise d'entreprise) et 3.2.3.5 (aide à la reprise d'un emploi salarié) du présent accord, et aux mêmes conditions, étant rappelé que les mesures prévues aux paragraphes 3.2.3.4 et 3.2.3.5 ne sont pas cumulables entre elles.

S'agissant des indemnités de rupture, les salariés volontaires au départ recevront une indemnité de départ correspondant à la somme de l'indemnité de licenciement (calculée suivant les modalités exposées au paragraphe 3.2.3.6.2) et de l'indemnité supra-légale (calculée suivant les modalités exposées au paragraphe 3.2.3.6.3).

2.4.2. Mesures d'accompagnement destinées aux salariés éligibles à une pension de retraite de base à taux plein

Les salariés volontaires au départ dont la candidature aura été acceptée et qui sont éligibles à une pension de retraite de base à taux plein bénéficieront des seules mesures d'accompagnement définies ci-après, à l'exclusion de toute autre mesure d'accompagnement.

2.4.2.1. Accompagnement spécifique par un cabinet de reclassement

Les salariés volontaires au départ et éligibles à une pension de retraite de base à taux plein pourront bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller de l'Espace Mobilité Emploi :

- Réalisation du Bilan Retraite :
 - o Audit des relevés de carrières
 - o Calcul de la date de départ en retraite à taux plein et montant de la pension associée
 - o Recherche de la date la plus proche en fonction des schémas d'optimisation
- Aide à la liquidation de la retraite :
 - o Aide dans les formalités administratives de liquidation de la retraite
 - o Si nécessaire, assistance en contentieux devant la Commission de Recours Amiable (CRA)

2.4.2.2. Indemnité de départ

Les salariés éligibles à une pension de retraite de base à taux plein recevront :

DS
PC

DS
SC

DS
MF

- une indemnité de départ à la retraite, calculée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ; et
- une indemnité supra-légale de départ à la retraite d'un montant forfaitaire brut correspondant à **deux mois de salaire moyen**. Pour le calcul de cette indemnité supra-légale, le salaire moyen de référence s'entend comme la rémunération brute mensuelle de base, à laquelle s'ajoute, le cas échéant, 1/12^e de la gratification annuelle (13^e mois).

2.5. Dispositif de volontariat anticipé au départ

Dans le cadre de la procédure d'information-consultation relative au Projet, les représentants du personnel ont sollicité la mise en place d'un dispositif de volontariat anticipé au départ (VAD) destiné à permettre aux salariés éligibles au départ volontaire dans le cadre du PSE de pouvoir bénéficier d'une période de suspension de leur contrat de travail³ leur permettant de saisir une opportunité professionnelle extérieure à l'entreprise avant la fin de la procédure d'information-consultation et la validation du PSE par la DREETS, tout en préservant leurs droits éventuels aux mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du PSE.

Le CSE de la Société a rendu un avis favorable sur la mise en place du dispositif de VAD au cours de la réunion du 13 juin 2024, dans les conditions décrites ci-après.

Le VAD a ainsi débuté à compter de la remise de l'avis favorable du CSE sur sa mise en œuvre et prendra fin au plus tard à la date de notification de la décision de validation du PSE par la DREETS.

2.5.1. Conditions d'éligibilité

Les conditions d'éligibilité au VAD sont les mêmes que les conditions d'éligibilité au départ volontaire décrites en 2.1 et doivent être remplies à la date de dépôt du dossier de candidature au VAD⁴.

Il est toutefois précisé, s'agissant des projets de création ou de reprise d'entreprise, **que sera également exclu du dispositif de VAD, sauf dérogation accordée par la Commission de validation des départs volontaires**, le recours au statut d'auto-entrepreneur.

2.5.2. Procédure de candidature

Le salarié intéressé par un VAD et qui s'interroge sur les conditions de VAD bénéficie, à son initiative et en toute confidentialité, d'entretiens libres avec les conseillers référents de l'Espace

³ A l'exception des salariés concernés par un projet de départ à la retraite pour lesquels le VAD se traduit simplement par une pré-validation de leur dossier par la Commission de validation, leur départ à la retraite n'ayant vocation à intervenir qu'après la décision de validation du PSE par la DREETS, le cas échéant.

⁴ S'agissant des salariés candidats à un VAD dans le cadre d'un projet de départ à la retraite, il est précisé que la condition d'éligibilité à une retraite de base à taux plein dans les conditions prévues par la loi doit être remplie au plus tard le dernier jour du mois au titre duquel il dépose son dossier de candidature. Les salariés s'engageront dans cette hypothèse à procéder aux démarches en vue de liquider leur retraite dès la date de notification de la validation de la DREETS.

Information Conseil (EIC) défini en 3.2.1 afin d'obtenir des conseils et un premier avis sur la faisabilité de son projet.

L'EIC informe également le candidat des conditions de la suspension de son contrat de travail dans le cadre du VAD⁵ et des mesures du PSE dont le salarié bénéficierait en l'état des discussions sur le PSE au titre du volontariat.

Une fois la demande finalisée, celle-ci est transmise par le salarié à la Direction en main propre contre décharge ou par courriel avec accusé de réception à l'adresse électronique suivante : mafaure@groupe-casino.fr.

Le dossier de candidature du salarié, constitué avec le conseiller référent de l'EIC, doit comprendre les éléments suivants :

- Le formulaire de demande de départ volontaire (lettre d'intention et fiche « projet ») ;
- Le descriptif détaillé du projet professionnel ;
- La description des éventuelles formations qui s'avèreraient nécessaires ;
- L'avis circonstancié du conseiller référent de l'EIC.

La Direction transmet les dossiers de candidatures à la Commission de validation du VAD au fur et à mesure de leur réception. Cette Commission examine les candidatures dans les conditions décrites en 2.2.4 et selon les critères de départage définis en 2.2.5, lors de réunions qui se tiennent dans un délai d'une (1) semaine à compter de la transmission du ou des dossiers de candidature.

Les membres du CSE sont informés des demandes de VAD acceptées en temps utile au cours de la procédure d'information-consultation.

2.5.3. Suspension du contrat de travail

Sous réserve des projets de départ volontaire à la retraite, le VAD se concrétise par la signature d'un avenant de suspension du contrat de travail du salarié concerné.

Le salarié dont la candidature à un VAD est acceptée se trouve ainsi dispensé d'activité.

L'avenant au contrat de travail précise notamment que, durant cette période de suspension de son contrat de travail, le salarié :

- ne perçoit plus sa rémunération par la Société ;
- n'acquiert plus de droit à congés payés ;
- n'acquiert plus de droit à rémunération variable, intéressement et participation ;
- n'acquiert plus d'ancienneté au sein de la Société.

En revanche, le salarié :

- reste inscrit dans les effectifs de l'entreprise ;

⁵ Sauf projet de départ volontaire à la retraite.

DS
PC

DS
SC

DS
MF

- conserve ses droits à la mutuelle et prévoyance d'entreprise. Les cotisations sociales correspondantes sont prélevées sur le solde de tout compte ;
- reste assujéti à son obligation de loyauté vis-à-vis de la Société.

2.5.4. Fin de la période de suspension du contrat de travail

Si, au cours de la période de suspension, le Salarié souhaite revenir de manière anticipée au sein de la Société, il doit en informer préalablement la Direction dans un délai de 15 jours avant la date de retour anticipé. Le Salarié retrouve alors son poste (ou un poste similaire assorti de la même rémunération) au terme du délai ainsi défini.

En cas de validation du PSE, le salarié bénéficiant d'un VAD devra confirmer par écrit à la Direction qu'il remplit toujours les conditions d'éligibilité au départ volontaire. Dans ce cas, son contrat de travail restera suspendu jusqu'à son départ qui interviendra dans le calendrier et selon les modalités prévues par le PSE. La rupture du contrat de travail sera formalisée par la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique. Le salarié bénéficiera de l'ensemble des mesures du PSE prévues pour l'accompagnement des départs volontaires applicables à sa situation. À toutes fins utiles, il est précisé qu'aucune de ces mesures sociales d'accompagnement ne sera allouée au salarié avant la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'éligibilité au départ volontaire, il réintègrera son poste ce qui aura pour effet de mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

En cas de refus de validation du PSE, le salarié disposera d'un délai de 15 jours calendaires, courant à compter de la date à laquelle il aura été informé de la situation, pour réintégrer son poste ou pour démissionner de son contrat de travail avec la société.

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

PARTIE 3 : PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

3.1. Champ d'application

Peuvent bénéficier des mesures du présent PSE, telles que prévues dans la présente Partie 3, les salariés de la Société appartenant aux catégories professionnelles au sein desquelles des postes sont supprimés (telles que listées au paragraphe 1.4.1 du présent Accord) et qui sont désignés par les critères d'ordre, après mise en œuvre du plan de départs volontaires dans les conditions prévues à la Partie 2.

Les mesures de même nature et/ou ayant le même objet ne se cumulent pas et ne sont applicables qu'une seule fois par bénéficiaire.

3.2. Mesures sociales d'accompagnement

3.2.1. Espace Information Conseil

L'Espace Information Conseil a été mis en œuvre au cours de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel sur le Projet, conformément à l'avis favorable rendu par le CSE au cours de la réunion du 6 mai 2024.

Il est, depuis lors, accessible à l'ensemble des salariés appartenant à une catégorie professionnelle impactée par le Projet, lesquels ont été individuellement informés de son ouverture.

L'animation de l'Espace Information Conseil est confiée au cabinet Alixio (**Annexe 3** : Documentation de présentation d'Alixio Mobilité).

Les missions de l'Espace Information et Conseil sont les suivantes :

- Informer et rassurer les salariés :
 - En informant les salariés et en leur expliquant le dispositif (calendrier, étapes, mesures) ;
 - En écoutant les salariés et en leur permettant d'exprimer leurs attentes et d'exposer leurs craintes ;
 - En prenant en compte les situations, les contraintes et les souhaits de chacun ;
 - En rassurant les salariés et en les conseillant sur les possibilités se présentant à eux ;

- Aider chacun à se projeter :
 - En donnant une vision claire et objective du marché de l'emploi et en proposant des offres d'emploi ;
 - En leur donnant de la visibilité sur les passerelles de leur métier, avec ou sans formation ;
 - En étant force de proposition pour aider le collaborateur à se projeter dans un nouveau projet : analyse des transferts de compétences et mise en œuvre de passerelles ;
 - En aidant le collaborateur dans sa réflexion, en travaillant sur les atouts et en réduisant les derniers freins ;

- En réalisant un bilan professionnel pour aider la projection professionnelle ;
- Si besoin, en réalisant un bilan retraite pour faire le point.

L'Espace Information Conseil est mis en place :

- Dans les locaux de la Société ;
- Dans les locaux d'Alixio ; et/ou
- Dans les antennes mobiles d'Alixio.

Des rendez-vous en distanciel peuvent également être organisés à la demande des salariés ne pouvant pas ou ne souhaitant pas se déplacer.

Les salariés peuvent prendre rendez-vous via un numéro vert ou une plateforme dédiée.

Les conversations entre les salariés et les conseillers de l'Espace Information Conseil sont strictement confidentielles.

En complément, des réunions d'information collectives peuvent également être organisées, sur site ou en visioconférence.

3.2.2. Mesures d'accompagnement destinées à faciliter le reclassement interne

3.2.2.1. Procédure de reclassement interne

3.2.2.1.1. Recensement des postes ouverts au reclassement interne

Conformément à son obligation légale de reclassement et à sa volonté d'éviter au maximum les licenciements, la Société répertoriera l'ensemble des postes vacants disponibles au sein de la Société et des sociétés du Groupe en France afin de les proposer aux salariés de la Société s'étant portés volontaires au départ ou susceptibles d'être licenciés.

Il est rappelé que le Groupe s'entend comme Casino, Guichard Perrachon et ses sociétés filiales françaises détenues à plus de 50% dans lesquelles une permutableté du personnel est possible.

La liste des postes actuellement vacants au sein du Groupe en France figure d'ores et déjà en **Annexe 4**.

3.2.2.1.2. Information des salariés

La Société entend lancer la procédure de reclassement interne après la clôture de la procédure de volontariat prévue au paragraphe 2.2.

Néanmoins, dès la décision de validation de la DREETS notifiée, la Société adressera à chaque salarié appartenant à une catégorie professionnelle impactée par le Projet, pour information, la liste des offres de reclassement disponibles à date. Il sera également fait mention dans cette liste des postes devant être créés dans le cadre du Projet. Les salariés se portant volontaires au départ auront ainsi pu avoir connaissance des postes de reclassement interne disponibles à date avant de présenter leur candidature au départ.

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

Cette liste mentionnera, pour chaque poste de reclassement disponible :

- L'intitulé du poste et son descriptif ;
- Le nom de l'employeur ;
- La nature du contrat de travail ;
- La localisation du poste ;
- Le niveau de rémunération ;
- La classification du poste.

A l'issue de la procédure de volontariat, et une fois les critères d'ordre mis en œuvre et les salariés désignés par ces critères précisément identifiés, la Société adressera auxdits salariés une liste actualisée des postes de reclassement disponibles, selon les modalités prévues par l'article D. 1233-2-1 du Code du travail.

Ce courrier précisera également les critères de départage en cas de candidatures multiples sur un même poste ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

Une liste actualisée sera adressée aux salariés concernés (c'est-à-dire les salariés dont le poste est supprimé et qui sont désignés par les critères d'ordre) au moins une fois par mois jusqu'à la notification de leur licenciement, le cas échéant. Les postes ajoutés à la liste pour la première fois seront clairement identifiés.

3.2.2.1.3. Processus de candidature

Les salariés concernés disposeront d'un délai de quinze (15) jours francs à compter de la communication de la liste des postes de reclassement interne disponibles pour présenter leur candidature à un ou plusieurs postes de reclassement figurant dans ladite liste. Pendant cette période, les salariés auront la possibilité de poser leurs questions sur les postes de reclassement proposés à la Direction des Ressources Humaines de l'entité proposant le poste en question.

Les salariés souhaitant postuler à un poste de reclassement interne devront impérativement communiquer un Curriculum Vitae (CV) à jour, faisant état de leurs compétences, qualifications et expériences professionnelles.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue de ce délai mentionné vaut refus des postes de reclassement proposés dans la liste communiquée. Toutefois, si un poste figure toujours dans la liste des postes disponibles lors de la prochaine communication de la liste mise à jour, le salarié aura de nouveau la possibilité d'y postuler.

3.2.2.1.4. Examen des candidatures et critères de départage

Il est expressément rappelé que les candidatures émanant de salariés de la Société ou d'une autre société du Groupe dont le poste est supprimé seront prioritaires par rapport aux candidatures émanant de salariés de la Société ou d'une autre société du Groupe dont le poste n'est pas supprimé et par rapport aux éventuels candidatures externes (candidat non salarié d'une société du Groupe).

DS
PC

DS
SC

DS
MF

Dans le cas où plusieurs salariés de la Société ou d'une autre société du Groupe dont le poste est supprimé postulerait à une proposition de reclassement sur un même poste, ils seront départagés selon l'ordre de priorité suivant :

- Salarié(s) ayant la qualification et les compétences requises par le poste à pourvoir ;
- A qualification et compétences égales, les salariés employés par l'entité juridique au sein de laquelle le poste de reclassement est disponible seront prioritaires par rapport aux salariés employés par une autre entité du Groupe ;
- Si plusieurs salariés employés par l'entité juridique au sein de laquelle le poste de reclassement est disponible sont candidats, sera(ont) retenu(s) le ou les candidat(s) justifiant de la formation et/ou l'expérience professionnelle la plus importante en lien avec le poste de reclassement ;
A formation et expérience professionnelle égale, sera(ont) retenu(s) le ou les candidat(s) justifiant de la plus grande ancienneté.

La Direction des Ressources Humaines de l'entité au sein de laquelle le poste de reclassement interne est à pourvoir procédera à un premier examen des candidatures sur la base des CV reçus. Le cas échéant, elle pourra organiser un entretien individuel avec le responsable hiérarchique du poste concerné ou directement avec le salarié candidat afin de vérifier que celui-ci dispose bien des qualifications et compétences requises, moyennant le suivi d'une formation d'adaptation si nécessaire.

3.2.2.1.5. Proposition contractuelle

(i) Pour les candidatures à des postes au sein de la Société

Les salariés qui postuleront à un ou plusieurs postes de reclassement, dans le délai de quinze (15) jours francs visé ci-dessus, pourront être reçus à leur demande par le ou les responsables hiérarchiques des postes concernés au cours d'un entretien individuel qui aura pour finalité de leur présenter le poste de reclassement proposé et de répondre aux éventuelles questions des salariés.

Chaque salarié dont la candidature aura été acceptée, après application des critères de départage le cas échéant, se verra proposer un avenant à son contrat de travail par lettre remise en main propre ou à défaut envoyée en recommandé avec avis de réception.

Le salarié disposera alors d'un délai de huit (8) jours calendaires à compter de la remise en main propre ou de la première présentation de la LRAR contenant cette proposition pour accepter définitivement le poste de reclassement, en retournant son avenant signé à la Direction des Ressources Humaines, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception. L'absence de renvoi de l'avenant dans ce délai sera considérée comme un refus du poste proposé.

Afin de permettre au salarié de s'assurer de l'adéquation du poste proposé à ses attentes, il bénéficiera d'une période d'adaptation d'une durée d'un (1) mois à laquelle il pourra décider de mettre fin à tout moment. Dans ce cas, et si aucune autre solution de reclassement n'est identifiée, le salarié sera licencié pour motif économique et bénéficiera des mesures d'accompagnement prévues au paragraphe 3.2.3 ci-dessous.

DS
PC

DS
SC

DS
MF

(ii) Pour les candidatures à des postes au sein d'une autre société du Groupe en France

Chaque salarié dont la candidature à un poste de reclassement au sein d'une autre société du Groupe en France se verra proposer, par lettre remise en main propre ou à défaut envoyée en recommandé avec avis de réception, la signature d'une convention tripartite de transfert à laquelle sera annexé le nouveau contrat de travail proposé au salarié, qui fixera les conditions contractuelles applicables entre le salarié et l'entreprise d'accueil. Le nouveau contrat de travail prévoira nécessairement la reprise de l'ancienneté acquise au sein du Groupe et ne pourra en aucun cas comporter de période d'essai.

Le salarié disposera d'un délai de quinze (15) jours calendaires à compter de la remise en main propre ou de la première présentation de la LRAR contenant cette proposition pour confirmer son acceptation de ce poste de reclassement interne et retourner les documents datés et signés. A défaut, il sera considéré comme ayant refusé le poste de reclassement proposé.

En cas d'acceptation, le salarié sera transféré à l'entité d'accueil à la date convenue entre les parties. Ce transfert, qui mettra fin aux relations entre le salarié et la Société, n'ouvrira pas droit à préavis ni à indemnités de rupture.

Le salarié conservera son ancienneté globale acquise au sein de la Société, pour le calcul de l'ensemble des avantages liés à l'ancienneté et se verra appliquer les conditions de travail et avantages en vigueur au sein de la société d'accueil (durée du travail, horaire, organisation, statut collectif...).

Afin de permettre au salarié de s'assurer de l'adéquation du poste proposé à ses attentes, il bénéficiera d'une période d'adaptation d'une durée d'un (1) mois à laquelle il pourra décider de mettre fin à tout moment. Dans ce cas, il sera de plein droit retransféré à la Société et, si aucune autre solution de reclassement n'est identifiée, sera licencié pour motif économique et bénéficiera des mesures d'accompagnement prévues au paragraphe 3.2.3 ci-dessous.

3.2.2.1.6. Conséquences d'un refus du contrat proposé

Si le salarié refuse le contrat proposé, et à défaut d'autre solution de reclassement interne identifiée, il se verra alors notifier son licenciement et bénéficiera des aides au reclassement externe visées au paragraphe 3.2.3.

3.2.2.2. Mesures d'accompagnement au reclassement interne au sein du Groupe

3.2.2.2.1. Mesures permettant d'apprécier les offres potentielles de reclassement interne

La Société pourra assurer un (ou plusieurs) déplacement(s) collectif(s) des salariés intéressés sur les sites concernés, afin de découvrir les lieux de travail, les organisations de travail et l'environnement de vie.

A défaut, le salarié intéressé par une offre de reclassement interne pourra bénéficier des dispositions suivantes, après information du supérieur hiérarchique et de la Direction, en s'assurant de la continuité de l'activité sur son poste :

- Une disponibilité d'un jour ouvré rémunéré, à prendre, afin de se rendre dans la localité et de rencontrer le responsable hiérarchique de l'emploi qui lui aura été proposé. Les frais liés à ce déplacement seront entièrement pris en charge par la Société sur présentation de justificatifs et suivant le barème en vigueur pour le remboursement des frais de déplacement.
- Une disponibilité de trois (3) jours ouvrés rémunérés, lorsque le poste de reclassement interne entraînerait en cas d'acceptation une situation de mobilité géographique, telle que définie ci-dessous, afin d'effectuer un voyage exploratoire de reconnaissance avec son conjoint (ou concubin / partenaire lié par un PACS) et/ou ses enfants, le cas échéant, dans la localité de l'Entité d'Accueil. Les frais d'hébergement liés à ce déplacement seront entièrement pris en charge par la Société, sur présentation de justificatifs et suivant le barème en vigueur. L'organisation logistique du voyage sera réalisée par la Société.

Le salarié bénéficiera également de l'assistance et de l'accompagnement des services Ressources Humaines et Mobilité Interne du Groupe. En particulier, le salarié pourra solliciter un échange avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines qui pourra l'éclairer sur les différentes opportunités qui lui sont proposées.

Le salarié ne pourra bénéficier de ces mesures que pour deux postes de reclassement interne au maximum.

3.2.2.2.2. Formation d'adaptation

Les reclassements internes constituent pour la direction de la Société une priorité et un axe majeur de reclassement et la Société mettra tout en œuvre pour que les salariés qui acceptent un poste de reclassement interne suivent les formations nécessaires.

Dans ce cadre, la Société proposera à chaque salarié de bénéficier d'une formation d'adaptation dès lors que celle-ci sera nécessaire pour occuper un poste ouvert au reclassement interne. La formation devra avoir pour but d'aider le salarié à occuper le poste de reclassement interne qu'il vise et devra donc être en lien avec le poste en question. Elle sera prise en charge par la Société sur présentation de la facture de l'organisme de formation conformément à la politique en vigueur au sein de la Société, une fois le projet de formation approuvé par la Commission de Suivi.

Il est précisé que ces formations ne sauraient inclure une reconversion, le salarié devant être opérationnel au poste de reclassement dans un délai raisonnable.

Sous réserve de la production des justificatifs afférents, la Société prendra donc en charge, pour les salariés en phase de reclassement interne, une formation leur permettant une adaptation à un nouveau poste de travail d'un montant maximum de **5.000 € HT**.

Ce budget s'entend du coût pédagogique des actions de formation et à l'exclusion des coûts de transport et d'hébergement. Les frais de déplacement, le cas échéant, seront pris en charge par la Société suivant le barème en vigueur et sur présentation de justificatifs.

Ce dispositif ne peut être mis en œuvre que dans le cadre de conventions conclues entre les organismes de formation agréés et la Société, et le règlement ne sera mis en œuvre que de manière directe entre la Société et l'organisme de formation agréé.

DS
PL

DS
SL

DS
MF

3.2.2.2.3. Compensation du différentiel de salaire

- (i) Reclassement interne sur un poste de qualification équivalente ou supérieure

Si le poste de reclassement interne accepté par le salarié entraîne, à temps de travail égal, une diminution de son salaire par rapport à son ancien salaire (tel que défini ci-dessous), la Société s'engage à verser au salarié une indemnité destinée à compenser cette différence :

- Dans la limite d'un montant de **250 € bruts par mois** travaillé pour un temps plein (pour un temps partiel, ce montant est diminué au prorata de la durée du temps de travail) ;
et
- Pour une durée maximale de **dix-huit (18) mois** à compter de la date d'embauche. Cette disposition s'applique également si le CDD est prolongé ou si le CDD est transformé en CDI.

Pour apprécier l'écart de rémunération, l'ancien salaire perçu par le salarié est calculé sur la base du salaire moyen perçu au cours des douze (12) derniers mois de travail précédant la date effective de reclassement du salarié, incluant toutes sommes ayant un caractère de salaire (à l'exception des éventuelles sommes versées dans le cadre du présent PSE).

Le nouveau salaire perçu par le salarié est calculé selon les mêmes règles que l'ancien salaire.

Le versement de cette aide interviendra mensuellement sous réserve de la présentation des bulletins de paie mensuels du salarié.

Le versement de l'indemnité sera :

- interrompu en cas de rupture du nouveau contrat de travail du salarié, pour quelque raison que ce soit ;
- suspendu en cas de suspension du nouveau contrat de travail du salarié, pour quelque raison que ce soit. Dans cette hypothèse, la reprise du contrat de travail du salarié entraînera la reprise du versement de l'indemnité. Toutefois, la période de suspension n'a pas pour effet de rallonger le délai maximum de versement de l'indemnité.

- (ii) Reclassement interne sur un poste de qualification inférieure

Dans l'hypothèse où le reclassement interne du salarié s'effectuerait, avec son accord, sur un poste de qualification inférieure et entraînerait une diminution de son salaire par rapport à son ancien salaire, le salarié bénéficierait conformément aux dispositions de la convention collective de branche :

- d'un maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, en application des dispositions conventionnelles, et au minimum pendant :
 - o 1 mois pour les salariés ayant satisfait à leur période d'essai et qui ont moins de 2 ans d'ancienneté le jour où le reclassement interne prend effet ;
 - o 2 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où le reclassement interne prend effet ;

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où le reclassement interne prend effet ;
 - 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où le reclassement interne prend effet ;
 - 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où le reclassement interne prend effet.
- du versement, par la Société, d'une indemnité temporaire dégressive, pendant les 8 mois suivant la cessation de la période de maintien de salaire susvisée, d'un montant brut égal à :
- 80% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire pendant les 2 premiers mois ; puis
 - 60% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire pendant les 2 mois suivant ; puis
 - 40% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire pendant 2 mois ; puis
 - 20% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire pendant les 2 mois restant.

L'indemnité temporaire dégressive ne sera due que si la diminution de salaire est au moins égale à 5% et si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 1 an au sein de la Société à la date effective du reclassement interne.

Pour apprécier l'écart de rémunération, l'ancien salaire perçu par le salarié est calculé, pour les salariés à temps complet, sur la base du salaire moyen perçu au cours des trois (3) derniers mois de travail précédant la date effective du reclassement interne, incluant toutes sommes ayant un caractère de salaire (à l'exception des éventuelles sommes versées dans le cadre du présent PSE).

Pour apprécier l'écart de rémunération, l'ancien salaire perçu par le salarié est calculé, pour les salariés à temps partiel, sur la base du salaire moyen perçu au cours des douze (12) derniers mois de travail précédant la date effective du reclassement interne, incluant toutes sommes ayant un caractère de salaire (à l'exception des primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant la période considérée et éventuelles sommes versées dans le cadre du présent PSE).

Le nouveau salaire perçu par le salarié est calculé selon les mêmes règles que l'ancien salaire.

Cette indemnité sera versée au salarié mensuellement, sur présentation des bulletins de paie mensuels du salarié pour toute la durée de cette mesure.

Le versement de l'indemnité sera :

- interrompu en cas de rupture du nouveau contrat de travail du salarié, pour quelque raison que ce soit ;
- suspendu en cas de suspension du nouveau contrat de travail du salarié, pour quelque raison que ce soit. Dans cette hypothèse, la reprise du contrat de travail du salarié entraînera la reprise du versement de l'indemnité. Toutefois, la période de suspension n'a pas pour effet de rallonger le délai maximum de versement de l'indemnité.

DS
PC

DS
SC

DS
MF

3.2.2.2.4. Mesures d'aide à la mobilité géographique

Il y a mobilité géographique lorsque l'emploi accepté par le salarié dans le cadre de son reclassement interne :

- est situé à une distance supérieure à quarante (40) kilomètres par rapport au domicile actuel du salarié⁶ ; ou
- nécessite un temps de trajet aller supérieur à une heure (1h) depuis le domicile actuel du salarié⁷.

Par exception, n'est pas considérée comme une situation de mobilité géographique la mobilité qui a pour effet un rapprochement du lieu de travail par rapport au domicile actuel du salarié.

Le salarié en situation de mobilité géographique, telle que définie ci-dessus, bénéficiera des aides mentionnées ci-après.

(i) Prise en charge du différentiel de loyer

Dans l'hypothèse où le salarié en situation de mobilité géographique (telle que définie ci-dessus) serait amené à déménager dans un secteur géographique où le coût du logement est supérieur au coût du logement dans le secteur géographique de son ancien domicile et où le loyer de son nouveau logement serait supérieur au loyer de son logement actuel (à surface habitable égale), la Société prendra en charge une partie du surcoût de loyer, dans les limites suivantes :

- dans la double limite de **10%** du montant du loyer mensuel hors charges et de **150 €** par mois ; et
- pour une durée maximale de **six (6) mois**.

La Société ne prendra en charge le différentiel de loyer que pour autant que le nouveau logement du salarié dispose d'une surface habitable inférieure ou égale à son précédent logement. Si le nouveau logement du salarié dispose d'une surface habitable supérieure à son précédent logement, seul sera pris en compte le montant du loyer hors charges correspondant à la surface habitable de son précédent logement, déterminé sur la base du loyer hors charges au mètre carré.

Afin de bénéficier de cette aide, le salarié devra présenter les documents justificatifs suivants :

- Contrat de bail de son précédent logement et trois dernières quittances de loyer ;
- Contrat de bail du nouveau logement et l'ensemble des quittances de loyer pour la durée de versement de l'aide.

Cette aide sera versée au salarié mensuellement sous réserve de la présentation des justificatifs.

⁶ Les distances seront calculées par Google Maps, sur la base de l'itinéraire routier le plus court.

⁷ Calculé par Google Maps, sur la base de conditions de circulation normales, en prenant en compte l'itinéraire le plus rapide par la route ou par les transports en commun.

Cette aide n'est pas cumulable avec l'indemnité de double-résidence prévue ci-dessous.

(ii) Indemnité de double résidence

Dans l'hypothèse où le salarié en situation de mobilité géographique (telle que définie ci-dessus) serait amené à déménager et à devoir temporairement supporter des frais de double résidence, liés à son ancien logement et à son nouveau logement, la Société lui remboursera, pour une durée maximale correspondant à la durée de la période d'adaptation de son nouvel emploi salarié et dans la limite d'un montant total de **1.000 €** :

- le moins cher des deux loyers mensuels si le salarié est locataire à la fois de son ancien logement et du nouveau logement, ou
- le loyer de son nouveau logement si le salarié est propriétaire de son ancien logement pour lequel un crédit est en cours de remboursement, ou
- les frais liés à un logement temporaire (ex : hôtel, appart-hôtel, Airbnb).

Afin de bénéficier de cette aide, le salarié devra présenter les documents justificatifs suivants :

- Contrat de bail de son logement actuel et dernière quittance de loyer, ou, si le salarié est propriétaire de son logement actuel, justificatif du statut de propriétaire et du montant de la mensualité de remboursement du crédit immobilier ; et
- Contrat de bail portant sur le nouveau logement ou contrat de réservation portant sur un logement temporaire.

Cette aide sera versée au salarié mensuellement, sur présentation des quittances de loyer relatives à l'ancien ou au nouveau logement du salarié ou d'une facture en cas de logement temporaire.

Cette aide n'est pas cumulable avec la prise en charge du différentiel de loyer prévue ci-dessus.

(iii) Aide au déménagement

Dans l'hypothèse où le salarié en situation de mobilité géographique (telle que définie ci-dessus) serait amené à déménager, la Société prendra en charge les frais de déménagement dans la limite de **2.500 € HT**.

Cette aide sera conditionnée à la présentation de trois devis, étant entendu que la Société sélectionnera le devis le moins cher. Le montant pris en charge sera directement versé à la société de déménagement sur présentation d'une facture établie au nom de la Société.

Pour bénéficier de cette aide, le déménagement du salarié devra intervenir dans un délai maximum de six (6) mois à compter de la validation de la période d'adaptation du salarié, ou, si le salarié a des enfants en âge d'être scolarisés, avant la première rentrée scolaire suivant la validation de la période d'adaptation si elle intervient au-delà de ce délai de six (6) mois.

(iv) Prime d'installation

Dans l'hypothèse où le salarié en situation de mobilité géographique (telle que définie ci-dessus) serait amené à déménager, le salarié bénéficiera d'une prime d'installation d'un montant forfaitaire de **1.000 € bruts**, augmenté de **500 € bruts** par enfant à charge au sens fiscal.

La prime d'installation sera versée en une seule fois à l'issue de la période d'adaptation si celle-ci s'avère concluante et limitée à un seul logement, entendu comme résidence principale.

(v) Assistance à la recherche d'emploi pour les conjoints/concubins/pacsés

Si la mobilité géographique d'un salarié implique la perte de l'emploi à durée indéterminée du conjoint/concubin/partenaire lié par un PACS (non salarié de la Société ou du Groupe), ce dernier pourra bénéficier des services de l'Espace Information Conseil ou de l'Espace Mobilité Emploi pendant six mois.

3.2.3. Mesures d'accompagnement destinées à faciliter le reclassement externe

Les salariés désignés par les critères d'ordre et n'ayant accepté aucune offre de reclassement interne **seront licenciés pour motif économique**. Ils bénéficieront alors d'un dispositif visant à assurer leur reclassement externe, comportant les mesures ci-après mentionnées.

Non-cumul : il est précisé que les mesures d'accompagnement prévues aux paragraphes 3.2.3.4 et 3.2.3.5 ne sont pas cumulables entre elles. En d'autres termes, le salarié peut bénéficier, en sus de l'accompagnement par le cabinet de reclassement dans le cadre de l'Espace Mobilité Emploi (paragraphe 3.2.3.1) et du congé de reclassement (paragraphe 3.2.3.3), d'une seule catégorie de mesures de reclassement parmi les catégories suivantes, en fonction de son projet personnel et professionnel :

- L'aide à la création ou à la reprise d'entreprise (paragraphe 3.2.3.4) ; ou
- L'aide à la reprise d'un emploi salarié (paragraphe 3.2.3.5).

3.2.3.1. Dispositif de reclassement externe anticipé

Dans le cadre de la procédure d'information-consultation relative au Projet, les représentants du personnel ont sollicité la mise en place d'un dispositif de reclassement externe anticipé destiné à permettre aux salariés justifiant d'ores et déjà d'une opportunité professionnelle extérieure à l'entreprise de pouvoir la saisir sans avoir à attendre la fin de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel et la validation du PSE par la DREETS.

Le CSE de la Société a rendu un avis favorable sur la mise en place du dispositif de reclassement externe anticipé au cours de la réunion du 13 juin 2024, dans les conditions décrites ci-après.

Le reclassement externe anticipé a ainsi débuté à compter de la remise de l'avis favorable du CSE sur sa mise en œuvre et prendra fin au plus tard à la date de notification de la décision de validation du PSE par la DREETS.

3.2.3.1.1. Conditions d'éligibilité

Sont éligibles au reclassement externe anticipé les salariés appartenant à une catégorie professionnelle au sein de laquelle l'ensemble des emplois seraient supprimés dans le cadre du PSE⁸ et justifiant de l'un des projets professionnels ouvrant droit au dispositif de volontariat anticipé au départ décrits en 2.5.1⁹.

3.2.3.1.2. Procédure de candidature

Le processus de candidature au reclassement externe anticipé se déroule dans les mêmes conditions que le processus de volontariat anticipé au départ décrit en 2.5.2.

3.2.3.1.3. Suspension du contrat de travail

Le reclassement externe anticipé se concrétise par la signature d'un avenant de suspension du contrat de travail du salarié concerné dans les conditions décrites en 2.5.3.

3.2.3.1.4. Fin de la période de suspension du contrat de travail

Si, au cours de la période de suspension, le Salarié souhaite revenir de manière anticipée au sein de la Société, il doit en informer préalablement la Direction dans un délai de 15 jours avant la date de retour anticipé. Le Salarié retrouve alors son poste (ou un poste similaire assorti de la même rémunération) au terme du délai ainsi défini.

En cas de validation du PSE, le contrat de travail du salarié bénéficiant d'un reclassement externe anticipé restera suspendu jusqu'à la notification de son licenciement qui interviendra dans le calendrier et selon les modalités prévues par le PSE. Le salarié bénéficiera de l'ensemble des mesures du PSE prévues pour l'accompagnement des licenciements économiques applicables à sa situation. À toutes fins utiles, il est précisé qu'aucune de ces mesures sociales d'accompagnement ne sera allouée au salarié avant la notification de son licenciement pour motif économique.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'éligibilité au reclassement externe anticipé, il devra en informer immédiatement la Société par courrier recommandé avec accusé de réception. A réception de ce courrier, il réintègrera son poste ce qui aura pour effet de mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

En cas de refus de validation du PSE, le salarié disposera d'un délai de 15 jours calendaires, courant à compter de la date à laquelle il aura été informé de la situation, pour réintégrer son poste ou pour démissionner de son contrat de travail avec la société.

⁸ En d'autres termes, le reclassement externe anticipé n'est pas ouvert aux salariés d'une catégorie professionnelle dans laquelle une partie seulement des emplois sont supprimés (il s'agit alors de « volontariat anticipé au départ »), ni aux salariés de catégories professionnelles dans lesquelles aucun licenciement n'est envisagé.

⁹ A l'exclusion des projets de départ à la retraite.

3.2.3.2. Accompagnement par un cabinet de reclassement : l'Espace Mobilité Emploi

Après la validation du présent accord par la DREETS, la Société mettra en place un Espace Mobilité Emploi, dédié aux salariés pour lesquels la rupture du contrat de travail serait actée et visant à accompagner les reclassements externes afin d'aider les salariés dont le reclassement interne n'aurait pas pu être assuré à trouver une solution extérieure en adéquation avec leur profil et le marché.

L'Espace Mobilité Emploi prendrait le relai de l'Espace Information Conseil et serait également animé par le cabinet Alixio.

3.2.3.2.1. Moyens logistiques et pédagogiques

Les salariés bénéficieront d'un accompagnement assuré par un consultant référent, spécialisé dans le domaine de la recherche d'emploi, la formation longue / reconversion ou la création d'entreprise, qui sera leur interlocuteur unique tout au long de l'accompagnement.

Ils bénéficieront :

- De l'accès à des ateliers thématiques (ex : techniques de recherche d'emploi, création d'entreprise), ateliers métiers, ateliers de développement personnel et job datings ;
- De l'accès à une plateforme digitale, comprenant :
 - Des parcours personnalisés pour les outiller dans leur réflexion et la construction de leur projet pour assurer leur réussite, avec l'accès à un job board dédié ;
 - Des supports pédagogiques et interactifs : fiches outils et tutoriels, ressources documentaires, actualités et conseils du jour, Paroles d'Experts, témoignages et Belles histoires, vidéos ;
 - Des liens vers des sites web et des applis dédiées ;
 - Des outils d'échange avec leur consultant et l'équipe projet : hotline, prise de RDV, inscription aux ateliers et webinars.

Les détails des moyens logistiques et pédagogiques du cabinet de reclassement sont décrits dans les propositions figurant en **Annexe 3** du présent document, qui présente également les implantations géographiques du cabinet Alixio.

3.2.3.2.2. Durée de prise en charge par le cabinet de reclassement dans le cadre de l'Espace Mobilité Emploi

Postérieurement à la rupture de leur contrat de travail, les salariés licenciés ou ayant quitté l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire seront accompagnés par l'Espace Mobilité Emploi pendant la durée de leur congé de reclassement, le cas échéant, ou pendant la durée du préavis pour les salariés licenciés ayant refusé le congé de reclassement.

3.2.3.2.3. Engagements du cabinet de reclassement et du salarié accompagné

L'Espace Mobilité Emploi accompagne chaque salarié adhérent et actif en vue de l'obtention d'une solution réaliste et pérenne, la plus en adéquation possible avec les projets professionnels ou personnels.

On entend par solution :

- Un reclassement effectif en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou temporaire (CTT) d'une durée supérieure ou égale à 6 mois ;
- Un reclassement effectif en CDD ou CTT inférieur à 6 mois, si tel est le projet du candidat;
- Le refus de :
 - o 2 Offres Valables d'Emploi pour les salariés dont le projet est un retour à l'emploi salarié ; ou
 - o 3 Offres Valables d'Emploi pour les salariés en situation de vulnérabilité, à savoir :
 - ✓ les travailleurs handicapés tels que définis par l'accord Handipacte 2023-2025 du 20 décembre 2022 (RQTH en cours de validité),
 - ✓ les aidants familiaux tels que définis par l'accord SSQVT du 3 décembre 2019,
 - ✓ les salariés atteints d'une Affection Longue Durée (ALD) au sens du code de la Sécurité Sociale,
 - ✓ les parents isolés au sens donné par l'administration fiscale.
- La réalisation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise validé par le consultant et par la Commission de Suivi (cf. paragraphe 3.2.3.4 ci-dessous) ;
- La réalisation d'un projet de formation longue de reconversion validé par le consultant et la Commission de Suivi ;
- La réussite à un concours administratif débouchant sur une embauche ; ou
- La réalisation du projet individuel d'un salarié qui opte pour une solution personnelle : souhait de ne pas retrouver une activité rémunérée, renonciation au service de l'Espace Mobilité Emploi, ou toute autre situation constitutive d'une solution en accord avec le salarié.

L'Offre Valable d'Emploi (OVE) est définie comme toute offre ayant débouché sur un entretien au sein de la structure recrutant et remplissant les conditions suivantes :

- L'offre porte sur un CDI ou un CDD/CTT d'une durée supérieure ou égale à 6 mois ;
- Le poste est en adéquation avec les qualifications, compétences professionnelles et aptitudes du salarié (le cas échéant après suivi d'une formation d'adaptation, validée par l'Espace Mobilité Emploi lors de la définition du projet professionnel) et correspond à son projet professionnel validé ;
- Le salaire proposé est égal à au moins 80% de la rémunération annuelle brute antérieure (hors éléments variables) ;

DS
PC

DS
SC

DS
MF

- Le poste est basé à une distance maximale de 40 kilomètres¹⁰ du domicile du salarié ou est accessible par les transports en commun en une heure au maximum depuis le domicile du salarié¹¹.

La présentation d'OVE ne s'applique pas dans les situations suivantes :

- Quand le salarié, qui avait adhéré au congé de reclassement, souhaite y mettre un terme anticipé ;
- Quand il n'est pas actif, tel que défini ci-dessous ;
- Quand son projet professionnel validé est un projet de création ou reprise d'entreprise, ou de formation longue ;
- Quand il y a un changement de projet professionnel tardif (après les trois premiers mois de suivi).

On entend par « actif » un salarié qui :

- Adhère globalement à la démarche d'accompagnement du cabinet de reclassement ;
- Participe aux différentes animations, ateliers de travail, stages de formation et entretiens individuels proposés par les consultants ;
- Mène personnellement une démarche active et en tient informé son consultant ;
- Se présente aux entretiens de recrutement organisés par les consultants ;
- Fait de la recherche de son emploi, une priorité immédiate, nécessitant une présence régulière tout au long de l'accompagnement ;
- Participe aux actions collectives et individuelles proposées par son consultant.

3.2.3.3. Congé de reclassement

Chaque salarié dont la candidature au départ volontaire aurait été acceptée (hors salariés éligibles à une pension de retraite de base à taux plein) ou qui devrait être licencié pour motif économique se verra proposer d'adhérer au congé de reclassement lors de la signature de la convention de rupture d'un commun accord ou, suivant le cas, de la notification de son licenciement.

Il est précisé à toutes fins utiles que le refus du congé de reclassement ne remet naturellement pas en cause l'éligibilité aux autres mesures d'accompagnement du reclassement externe.

3.2.3.3.1. Objet du congé de reclassement

Le congé de reclassement vise à favoriser le reclassement externe des salariés afin qu'ils retrouvent un nouvel emploi le plus rapidement possible en leur permettant de bénéficier des prestations d'une

¹⁰ Les distances seront calculées par Google Maps, sur la base de l'itinéraire routier le plus court.

¹¹ Calculé par Google Maps, sur la base de conditions de circulation normales, en prenant en compte l'itinéraire le plus rapide par la route ou par les transports en commun.

cellule d'accompagnement, des démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation destinées à favoriser leur reclassement professionnel et, si nécessaire, d'un bilan de compétences, et de faire valider les acquis de leur expérience ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation.

Les missions relatives au congé de reclassement sont réalisées par le cabinet Alixio dans le cadre de l'Espace Mobilité Emploi. Les modalités d'accompagnement par le cabinet de reclassement Alixio sont détaillées en **Annexe 3**.

3.2.3.3.2. Proposition et acceptation

La proposition d'opter pour le congé de reclassement sera faite au salarié, suivant le cas, dans la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ou dans la lettre de notification du licenciement, à laquelle sera jointe une note d'information sur le congé de reclassement (**Annexe 5** : Note d'information sur le congé de reclassement).

Le salarié disposera d'un délai de huit (8) jours calendaires, commençant à courir suivant le cas à compter (i) de la signature de la convention de rupture du contrat de travail ou (ii) de la date de première présentation de la lettre de licenciement par LRAR, pour faire connaître sa décision à la Direction des Ressources Humaines d'opter ou non pour le congé de reclassement. L'absence de réponse dans ce délai sera assimilée à un refus du salarié de bénéficier du dispositif du congé de reclassement.

En cas d'acceptation par le salarié du bénéfice du congé de reclassement, ce congé débutera à l'expiration du délai de réponse de huit (8) jours calendaires.

En cas d'acceptation du congé de reclassement, un entretien d'évaluation et d'orientation sera réalisé par l'Espace Mobilité Emploi. Cet entretien aura pour objet de déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de cet entretien, l'Espace Mobilité Emploi remettra à la Société et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires et particulièrement des actions de formation que le salarié devra s'engager à suivre.

Au vu de ce document, la Société remettra au collaborateur un document contenant les informations suivantes :

- Le terme du congé de reclassement ;
- Les prestations de l'Espace Mobilité Emploi pour l'accompagner dans sa recherche d'emploi ;
- La nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de son expérience, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions.

Ce document rappellera par ailleurs au salarié les éléments suivants :

- L'obligation de donner suite aux convocations qui lui sont adressées par l'Espace Mobilité Emploi ;
- Le montant de l'allocation versée pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis ;
- Les engagements du salarié pendant le congé de reclassement, notamment en matière de suivi des actions de formation et les conditions de rupture de ce congé.

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

Ce document sera établi en double exemplaire, dont un sera remis au salarié. Le salarié disposera d'un délai de huit (8) jours pour signer ce document. Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas retourné le document signé à la Société, cette dernière lui notifiera la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

3.2.3.3.3. Durée

3.2.3.3.4. Sous réserve des cas légaux de prolongation, la durée maximale du congé de reclassement sera de :

- **sept (7) mois** (préavis inclus) pour les salariés âgés de moins de 45 ans ;
- **neuf (9) mois** (préavis inclus) pour les salariés âgés de 45 ans à 55 ans ;
- **dix (10) mois** (préavis inclus) pour les salariés de plus de 55 ans ou reconnus travailleurs handicapés (RQTH en cours de validité).

Pour déterminer la durée du congé de reclassement, les conditions d'âge et de handicap s'apprécient suivant le cas à la date de signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ou à la date de la première présentation de la lettre de licenciement par LRAR, qui contiendra la proposition du congé de reclassement.

Le congé de reclassement débute pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.

Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement, ce qui signifie que le contrat de travail sera rompu à l'issue du congé de reclassement.

(i) Suspension du congé de reclassement

- Suspension avec report du terme : congé maternité, paternité ou d'adoption

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 du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité.

Il en est de même pour les salariés prenant un congé d'adoption ou un congé de paternité pendant le congé de reclassement.

- Suspension sans report du terme : périodes de travail

Conformément à l'article L. 1233-72-1 du Code du travail, le congé de reclassement peut être suspendu dans les cas suivants :

- En cas de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, renouvelable une fois, pour le compte de tout employeur à l'exception d'un particulier :

- Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ; ou
 - Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ; ou
 - Lorsque l'employeur confie des activités de recherche au salarié et participe à sa formation à la recherche et par la recherche dans les conditions fixées à l'article L.412-3 du Code de la recherche ; ou
 - Lorsque l'employeur confie au salarié, dans les conditions fixées à l'article L.431-5 du même Code, des activités de recherche en vue de la réalisation d'un objet défini et qu'il s'engage à fournir au salarié une expérience professionnelle complémentaire au diplôme de doctorat prévu à l'article L.612-7 du Code de l'éducation ;
- En cas de conclusion d'un contrat de travail temporaire et de mise à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice :
- Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ; ou
 - Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ; ou
- Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage en application de l'article L.6221-1 du Code du travail.

Le congé de reclassement pourra également être suspendu pendant la durée de la période d'essai du salarié qui aurait retrouvé un emploi en contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée avant le terme du congé de reclassement. Il est précisé que cette suspension ne sera octroyée qu'une seule fois au titre d'une seule période d'essai. Au terme de la période d'essai réussie ou en cas de rupture de celle-ci à l'initiative du salarié, le congé de reclassement prendra fin. Au terme de la période d'essai, dans l'hypothèse où celle-ci serait rompue du fait du nouvel employeur, le congé de reclassement reprendrait.

Ces périodes de suspension n'entraînent pas le report du terme du congé de reclassement. Ainsi :

- Si la période de travail s'achève avant le terme initial du congé de reclassement, le salarié peut réintégrer le congé de reclassement jusqu'à son terme initial ;
- Si la période de travail s'achève au-delà du terme initial du congé de reclassement, le salarié ne peut pas réintégrer le congé de reclassement.

Il est précisé à toutes fins utiles que ces dispositions sont applicables aux salariés ayant déjà retrouvé un emploi salarié correspondant à l'un des cas de suspension décrits ci-dessus à la date de leur entrée en congé de reclassement, notamment dans le cadre des dispositifs de volontariat anticipé au départ et de reclassement externe anticipé.

(ii) Rupture anticipée du congé de reclassement

Le congé de reclassement prendra fin de manière anticipée dans les cas suivants :

- Reprise d'un emploi salarié : en dehors des cas limitativement énumérés ci-dessus autorisant une suspension du congé de reclassement, l'obtention d'un nouvel emploi salarié (en CDI, CDD ou CTT) met fin au congé de reclassement.

Le salarié qui trouve un nouvel emploi durant son congé de reclassement est tenu d'en informer la Société dans les meilleurs délais et en tout état de cause avant l'entrée en poste et précise la date à laquelle prend effet son embauche. Cette information devra être transmise à la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'adresse suivante.

Le congé de reclassement et le contrat de travail prendront fin à la date de première présentation de cette lettre.

- Salarié ne respectant pas les engagements :

Si le salarié ne retourne pas le document mentionné au paragraphe 3.2.3.3.2 ci-dessus dans le délai de huit (8) jours prévu au même paragraphe, le congé de reclassement prendra fin de plein droit.

Par ailleurs, lorsque le salarié s'abstient, sans motif légitime, de suivre les actions définies dans le cadre du congé de reclassement ou de se présenter aux entretiens auxquels il a été convoqué par l'Espace Mobilité Emploi, l'employeur lui notifiera, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, une mise en demeure de suivre les actions prévues ou de donner suite aux convocations qui lui ont été adressées. Cette lettre précisera que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans un délai fixé par celle-ci, le congé de reclassement sera rompu.

La Commission de Suivi en sera tenue informée.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, l'employeur lui notifiera, par lettre recommandée avec avis de réception et après avoir recueilli l'avis de la Commission de Suivi, la fin du congé de reclassement.

Le salarié ayant adhéré au congé de reclassement a également la possibilité de demander à sortir de ce dispositif à tout moment.

3.2.3.3.5. Obligations du salarié pendant le congé de reclassement

Durant le congé de reclassement, le salarié s'engage à :

- Suivre les actions définies dans le document qui lui est remis à l'issue de l'entretien d'évaluation et d'orientation ;
- Participer aux actions organisées par l'Espace Mobilité Emploi ;
- Se présenter aux convocations qui lui sont adressées ;
- Mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi ;

- S'il retrouve un emploi, en informer l'employeur dans les meilleurs délais et en tout état de cause avant l'entrée en poste par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge en précisant la date à laquelle prend effet son embauche.

Si ces engagements ne sont pas tenus par le salarié, la Société pourra mettre fin au congé de reclassement après mise en demeure, dans les conditions définies au paragraphe 3.2.3.3.4(ii) ci-dessus.

3.2.3.3.6. Rémunération du salarié pendant le congé de reclassement

Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié percevra les sommes suivantes :

- Au cours des premiers mois du congé de reclassement correspondant à la durée du préavis applicable au salarié : une indemnité compensatrice de préavis, correspondant au montant du salaire que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé pendant cette période ;
- Pendant la fraction du congé de reclassement excédant la durée du préavis : une allocation mensuelle de reclassement dont le montant sera égal à **70 % de la rémunération mensuelle brute moyenne soumise aux contributions d'assurance chômage¹² au titre des 12 derniers mois précédant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ou, suivant le cas, la notification du licenciement** (à l'exclusion en particulier des éléments de rémunération exceptionnels versés sur cette période, des rémunérations perçues pendant la période de référence mais ne se rapportant pas à la période considérée et des remboursements de frais).

Il est précisé, pour les besoins du calcul de l'allocation de reclassement, que :

- Si un salarié a été en arrêt maladie, en congé maternité ou en congé paternité au cours des 12 derniers mois précédant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ou, suivant le cas, la notification du licenciement, il sera tenu compte du montant de la rémunération mensuelle brute que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été en arrêt maladie ou en congé paternité/maternité, afin que le salarié ne soit pas pénalisé.
- Si un salarié a travaillé à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de solidarité familiale au cours des 12 derniers mois précédant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ou, suivant le cas, la notification du licenciement, sa rémunération sera calculée sur la base d'un temps complet.

En toute hypothèse, le montant de l'allocation de reclassement ne pourra être inférieur (i) à 85% du produit du salaire minimum de croissance par la durée collective de travail de l'entreprise ou de l'horaire particulier du salarié et (ii) au SMIC.

¹² La rémunération est soumise aux contributions d'assurance chômage dans la limite d'un montant mensuel correspondant à quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (soit à titre d'information 15.456 € en 2024).

La Société remettra chaque mois au salarié un bulletin de paie précisant le montant et le régime social et fiscal applicable à cette rémunération, à savoir :

- La rémunération versée pendant la fraction du congé de reclassement correspondant au préavis est traitée comme du salaire et soumise à l'ensemble des cotisations sociales, en ce compris les cotisations finançant les régimes de retraite complémentaires obligatoires (AGIRC-ARRCO), ainsi qu'à l'impôt sur le revenu ;
- Au-delà du préavis, la rémunération versée au salarié dans le cadre du congé de reclassement n'est pas assujettie aux cotisations sociales, ni aux cotisations AGIRC – ARCCO. En revanche, elle est soumise aux contributions sociales (CSG¹³-CRDS) et à l'impôt sur le revenu.

3.2.3.3.7. Statut du salarié pendant le congé de reclassement

(i) Congés payés et absences

Les congés payés acquis antérieurement au congé de reclassement peuvent être pris avant l'entrée en congé de reclassement ou donner lieu à une indemnité compensatrice qui sera versée avec le solde de tout compte.

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

(ii) Sécurité sociale

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

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

En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé déduction faite des indemnités journalières perçues.

(iii) Mutuelle et prévoyance

Pour les salariés ayant opté pour le congé de reclassement, la Société continuera à prendre en charge la part patronale des cotisations au régime de frais de santé et au régime de prévoyance.

La part salariale des cotisations continuera à être déduite du montant de la rémunération versée chaque mois au salarié.

3.2.3.3.8. Prime de reclassement rapide

Afin d'inciter les salariés licenciés à retrouver un emploi rapidement, la Société s'engage à verser une prime de reclassement rapide au salarié acceptant un emploi salarié pendant la période du congé

¹³ Au taux réduit de 6,2% pour la CSG (taux applicable au 1^{er} avril 2024).

de reclassement, ce qui exclut notamment les salariés ayant retrouvé un emploi dans le cadre des dispositifs de volontariat anticipé au départ et de départ externe anticipé

(i) Conditions d'éligibilité

Cette prime est due aux seuls salariés licenciés pour motif économique ayant accepté le congé de reclassement et qui retrouvent pendant la période du congé de reclassement, un emploi en CDI sous réserve de validation de la période d'essai ou en CDD/CTT de plus de six mois, mettant ainsi fin au congé de reclassement avant le terme prévu.

Elle ne sera pas versée aux salariés dont la rupture du contrat de travail s'inscrit dans le cadre d'un départ volontaire.

(ii) Montant

La prime de reclassement rapide s'élèvera à **40%** du montant d'allocation de reclassement économisée, dans la limite de la durée totale du congé de reclassement du salarié. Elle sera ainsi calculée sur le solde de l'allocation de reclassement dont le salarié aurait bénéficié si son congé de reclassement s'était poursuivi jusqu'à son terme.

(iii) Exemple

Un salarié âgé de 50 ans bénéficie d'une allocation mensuelle de reclassement d'un montant de 1.800 € bruts jusqu'à l'issue de son congé de reclassement, d'une durée maximale de neuf (9) mois. Il retrouve un emploi salarié à l'issue du quatrième mois du congé de reclassement.

S'il n'avait pas retrouvé d'emploi avant la fin du congé de reclassement, soit avant la fin du neuvième mois, il aurait reçu une allocation mensuelle de reclassement de 1.800 € bruts au titre de chaque mois restant à courir, soit un total de 9.000 € bruts sur cinq mois.

Le montant de la prime de reclassement rapide s'élèvera donc à 3.600 € bruts (correspondant à 40% de 9.000 € bruts).

3.2.3.4. Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Consciente que la création ou la reprise d'entreprise ou de commerce ou l'installation en tant que professionnel indépendant pourrait être, pour certains salariés, la concrétisation d'un projet longtemps délaissé par manque d'opportunité ou de moyens solides leur permettant de passer à la réalisation, la Société propose des mesures destinées à encourager les salariés porteurs de projets, en les aidant et en les accompagnant dans leur propre création d'emploi.

3.2.3.4.1. Conditions d'éligibilité

Le dispositif d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise sera accordé après étude et avis favorable de la Commission de Suivi, sur la base des critères suivants :

- Cohérence du projet par une étude de marché ;
- Pertinence du statut juridique par rapport à l'activité ;
- Cohérence du compte d'exploitation prévisionnel en phase avec les ratios sectoriels ;
- Démonstration que le Salarié entend faire de cette entreprise son activité principale, notamment en termes de revenu ;
- Apport personnel par rapport au besoin de financement du projet.

Cette aide à la création ou à la reprise d'entreprise est également conditionnée à l'immatriculation de la société au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) ou au Répertoire des Métiers, ou à l'immatriculation auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) concerné avant l'expiration du congé de reclassement (ou du préavis si le salarié a refusé le bénéfice du congé de reclassement), justifiée par la production d'un extrait K-bis ou d'une attestation délivrée par l'autorité compétente au plus tard trois (3) mois après la fin du congé de reclassement. Un justificatif d'activité réelle sera également demandé au créateur.

Lorsque la création ou la reprise d'une entreprise est réalisée sous la forme d'une société, le Salarié doit en exercer effectivement le contrôle, dans les conditions prévues aux 1° et 2° de l'article L. 233-3 du Code de commerce.

Sauf dérogation accordée par la Commission de Suivi, sont exclus :

- Les projets de création d'une association ;
- Les sociétés n'ayant pas pour objet une exploitation économique entrepreneuriale, telles les SCI et sociétés ayant pour objet et but la gestion de biens.
- Le recours au statut d'auto-entrepreneur.

Le Salarié resterait intégralement responsable de la viabilité et de la pérennité de l'entreprise créée ou reprise sans que la responsabilité de l'Espace Mobilité Emploi, de la Commission de Suivi ou de la Société puisse être mise en cause de quelque façon que ce soit au regard du soutien apporté ou de l'avis rendu quant au projet du Salarié.

3.2.3.4.2. Formation longue

Afin de favoriser la création ou la reprise d'une entreprise par le salarié, la Société prendra en charge la formation suivie par le salarié dans la limite de :

- **5.000 € HT** pour une formation permettant la reconversion vers un nouveau métier ; ou
- **7.000 € HT** pour une formation diplômante ou qualifiante de longue durée, comprenant au moins 300 heures de formation.

Pour bénéficier de cette aide, le salarié devra justifier de son inscription à la formation avant l'expiration du congé de reclassement (ou de son préavis s'il a refusé le bénéfice du congé de reclassement).

De plus, la formation demandée devra avoir pour but d'aider le salarié dans le cadre de son projet de création ou la reprise d'une entreprise. Elle devra donc être en lien avec ce projet. La demande du salarié sera soumise à la Commission de Suivi pour approbation ou refus.

Ce budget s'entend du coût pédagogique des actions de formation et à l'exclusion des coûts de transport et d'hébergement. Ces derniers seront, le cas échéant, pris en charge par la Société suivant le barème en vigueur et sur présentation de justificatifs.

Ce dispositif ne peut être mis en œuvre que dans le cadre de conventions conclues entre les organismes de formation agréés et la Société, et le règlement ne sera mis en œuvre que de manière directe entre la Société et l'organisme de formation agréé.

Dans l'hypothèse où le salarié justifierait d'une des actions de formation visées au présent article dont le coût dépasserait les limites visées audit article, une prise en charge au-delà de ces plafonds

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

pourrait être octroyée sur décision de la Commission de suivi dans la limite de 12 000€ HT par personne et d'un budget global de 45 000€ HT commun avec l'aide à la formation longue pour la reprise d'un emploi salarié.

Dans ce cadre, une attention particulière sera retenue à l'égard des projets professionnels des salariés de plus de 55 ans ou en situation de vulnérabilité au sens de l'article 3.2.4.2.3.

3.2.3.4.3. Accompagnement spécifique du salarié par l'Espace Mobilité Emploi

L'Espace Mobilité Emploi proposera au salarié les services d'un consultant expert en création d'entreprise.

L'accompagnement sera le suivant :

- Etude de la faisabilité du projet :
 - Bilan entrepreneurial
 - Validation de la pertinence du choix d'orientation avec les attentes
 - Analyse et validation du concept
- Elaboration du projet de Création/Reprise :
 - Intégration au sein de l'Incubateur
 - Réalisation de l'étude de marché détaillée
 - Elaboration du business plan, stratégie commerciale et conseils stratégique
 - Prévisionnel financier, aides financement
 - Rencontre avec des partenaires externes qui accompagnent chaque porteur de projet dans la rédaction des statuts et le conseil juridique pour optimiser la structure de sa société.
- Lancement de la création / reprise d'entreprise :
 - Accompagnement dédié pour les salariés souhaitant devenir franchisé
 - Aide aux formalités administratives et immatriculation
 - Coaching du créateur lors du démarrage de l'activité (sur la durée d'accompagnement)
 - Possibilité d'intégrer Club des Entrepreneurs et de bénéficier des services de l'Incubateur pendant 12 mois.

Tout au long du parcours, le salarié sera coaché et bénéficiera régulièrement d'entretiens individuels et de réunions en groupe. Il sera également invité à participer à des ateliers en lien avec la création d'entreprise.

Le détail de l'accompagnement proposé est présenté en **Annexe 3**.

3.2.3.4.4. Indemnité de création ou reprise d'entreprise

La Société versera une indemnité forfaitaire d'un montant de **12.000 € bruts** aux salariés qui créeraient leur entreprise ou reprendraient une entreprise existante et rempliraient les conditions prévues ci-dessus.

Cette aide serait versée en deux temps :

DS
PC

DS
SC

DS
MF

- 6.000 € bruts lors de la création ou de la reprise d'entreprise, correspondant à la date d'immatriculation ou d'inscription ; et,
- 6.000 € bruts à l'issue d'un délai de six mois suivant la création ou reprise, à condition que l'entreprise créée ou reprise soit toujours en activité à cette date.

3.2.3.5. Aide à la reprise d'un emploi salarié

Les salariés souhaitant reprendre un emploi salarié bénéficieront des mesures d'accompagnement ci-après, qui peuvent se cumuler.

L'éligibilité à ces mesures d'accompagnement est conditionnée à (i) la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou (ii) la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail temporaire (CTT) d'une durée initiale d'au moins six (6) mois sous réserve de la validation du projet par la Commission de Suivi.

3.2.3.5.1. Formation d'adaptation

Les salariés souhaitant suivre une formation d'adaptation afin de faciliter leur reclassement sur un autre emploi salarié pourront bénéficier d'un financement par la Société, dans la limite du budget fixé ci-dessous et hors considération du Compte Personnel de Formation (CPF).

La formation d'adaptation a pour objectif de favoriser la réalisation des différents projets professionnels et d'adapter en le perfectionnant le profil professionnel d'un salarié aux exigences d'un nouveau poste.

La formation demandée devra avoir pour but d'aider le salarié dans le cadre de son projet de reclassement externe. Elle devra donc être en lien avec ce projet. La demande du salarié sera soumise à la Commission de Suivi pour approbation ou refus lors de la validation du projet du salarié.

Sous réserve de la production des justificatifs afférents, la Société prendra donc en charge, pour les salariés en phase de reclassement externe, une formation leur permettant une adaptation à un nouveau poste de travail d'un montant maximum de **5.000 € HT**.

Ce budget s'entend du coût pédagogique des actions de formation et à l'exclusion des coûts de transport et d'hébergement. Les frais de déplacement, le cas échéant, seront pris en charge par la Société suivant le barème en vigueur et sur présentation de justificatifs.

Ce dispositif ne peut être mis en œuvre que dans le cadre de conventions conclues entre les organismes de formation agréés et la Société, et le règlement ne sera mis en œuvre que de manière directe entre la Société et l'organisme de formation agréé.

Cette aide est exclusive de l'aide prévue au 3.2.3.5.2.

3.2.3.5.2. Formation longue

Afin de favoriser le retour à l'emploi, la Société prendra en charge la formation suivie par le salarié dans la limite de :

- **5.000 € HT** pour une formation permettant la reconversion vers un nouveau métier ; ou



- **7.000 € HT** pour une formation diplômante ou qualifiante de longue durée, comprenant au moins 300 heures de formation.

Pour bénéficier de cette aide, le salarié devra justifier de son inscription à la formation avant l'expiration du congé de reclassement (ou de son préavis s'il a refusé le bénéfice du congé de reclassement).

De plus, la formation demandée devra avoir pour but d'aider le salarié dans le cadre de son projet de reprise d'un emploi salarié. Elle devra donc être en lien avec ce projet. La demande du salarié sera soumise à la Commission de Suivi pour approbation ou refus.

Ce budget s'entend du coût pédagogique des actions de formation et à l'exclusion des coûts de transport et d'hébergement. Ces derniers seront, le cas échéant, pris en charge par la Société suivant le barème en vigueur et sur présentation de justificatifs.

Ce dispositif ne peut être mis en œuvre que dans le cadre de conventions conclues entre les organismes de formation agréés et la Société, et le règlement ne sera mis en œuvre que de manière directe entre la Société et l'organisme de formation agréé.

Cette aide est exclusive de l'aide prévue au 3.2.3.5.1.

Dans l'hypothèse où le salarié justifierait d'une des actions de formation visées au 3.2.4.5.1 et 3.2.4.5.2 dont le coût dépasserait les limites visées auxdits articles, une prise en charge au-delà de ces plafonds pourrait être octroyée sur décision de la Commission de suivi dans la limite de 12.000€ HT par personne et d'un budget global de 45.000€ HT commun avec l'aide à la formation longue pour la création ou la reprise d'entreprise. Dans ce cadre, une attention particulière sera retenue à l'égard des projets professionnels des salariés de plus de 55 ans ou en situation de vulnérabilité au sens de l'article 3.2.4.2.3.

3.2.3.5.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'Espace Mobilité Emploi proposera une orientation vers les structures spécialisées en vue de la reconnaissance de l'expérience (certifiante, diplômante) des salariés. Un consultant accompagnera le Salarié dans ses démarches de constitution et de la réalisation de son dossier.

Le budget de formation de reconversion susmentionné pourra être utilisé dans une démarche de VAE.

3.2.3.5.4. Compensation du différentiel de salaire

Si un salarié occupe un nouvel emploi qui entraîne, à temps de travail égal, une diminution de son salaire par rapport à son ancien salaire (tel que défini ci-dessous), la Société s'engage à verser au salarié une indemnité destinée à compenser cette différence :

- Dans la limite d'un montant de **250 € bruts par mois** travaillé pour un temps plein (pour un temps partiel, ce montant est diminué au prorata de la durée du temps de travail) ;
et

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

- Pour une durée maximale de **dix-huit (18) mois** à compter de la date d'embauche. Cette disposition s'applique également si le CDD est prolongé ou si le CDD est transformé en CDI.

Pour apprécier l'écart de rémunération, l'ancien salaire perçu par le salarié est calculé sur la base du salaire moyen perçu au cours des douze (12) derniers mois de travail précédant la date de signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ou, suivant le cas, la notification du licenciement, incluant toutes sommes ayant un caractère de salaire (à l'exception des éventuelles sommes versées dans le cadre du présent PSE).

Le nouveau salaire perçu par le salarié est calculé selon les mêmes règles que l'ancien salaire.

Le versement de cette aide interviendra mensuellement sous réserve de la présentation des bulletins de paie mensuels du salarié.

Le versement de l'indemnité sera :

- interrompu en cas de rupture du nouveau contrat de travail du salarié, pour quelque raison que ce soit ;
- suspendu en cas de suspension du nouveau contrat de travail du salarié, pour quelque raison que ce soit. Dans cette hypothèse, la reprise du contrat de travail du salarié entraînera la reprise du versement de l'indemnité. Toutefois, la période de suspension n'a pas pour effet de rallonger le délai maximum de versement de l'indemnité.

3.2.3.5.5. Mesures d'aide à la mobilité géographique

Il y a mobilité géographique lorsque l'emploi accepté par le salarié dans le cadre de son reclassement externe :

- est situé à une distance supérieure à quarante (40) kilomètres par rapport au domicile actuel du salarié¹⁴ ; ou
- nécessite un temps de trajet aller supérieur à une heure (1h) depuis le domicile actuel du salarié¹⁵.

Par exception, n'est pas considérée comme une situation de mobilité géographique la mobilité qui a pour effet un rapprochement du lieu de travail par rapport au domicile actuel du salarié.

Le salarié en situation de mobilité géographique, telle que définie ci-dessus, bénéficiera des aides mentionnées ci-après.

(i) Prise en charge du différentiel de loyer

Dans l'hypothèse où le salarié en situation de mobilité géographique (telle que définie ci-dessus) serait amené à déménager dans un secteur géographique où le coût du logement est supérieur au

¹⁴ Les distances seront calculées par Google Maps, sur la base de l'itinéraire routier le plus court.

¹⁵ Calculé par Google Maps, sur la base de conditions de circulation normales, en prenant en compte l'itinéraire le plus rapide par la route ou par les transports en commun.

coût du logement dans le secteur géographique de son ancien domicile et où le loyer de son nouveau logement serait supérieur au loyer de son logement actuel (à surface habitable égale), la Société prendra en charge une partie du surcoût de loyer, dans les limites suivantes :

- dans la double limite de **10%** du montant du loyer mensuel hors charges et de **150 €** par mois ; et
- pour une durée maximale de **six (6) mois**.

La Société ne prendra en charge le différentiel de loyer que pour autant que le nouveau logement du salarié dispose d'une surface habitable inférieure ou égale à son précédent logement. Si le nouveau logement du salarié dispose d'une surface habitable supérieure à son précédent logement, seul sera pris en compte le montant du loyer hors charges correspondant à la surface habitable de son précédent logement, déterminé sur la base du loyer hors charges au mètre carré.

Afin de bénéficier de cette aide, le salarié devra présenter les documents justificatifs suivants :

- Contrat de bail de son précédent logement et trois dernières quittances de loyer ;
- Contrat de bail du nouveau logement et l'ensemble des quittances de loyer pour la durée de versement de l'aide.

Cette aide sera versée au salarié mensuellement sous réserve de la présentation des documents justificatifs.

Cette aide n'est pas cumulable avec l'indemnité de double-résidence prévue ci-dessous.

(ii) Indemnité de double résidence

Dans l'hypothèse où le salarié en situation de mobilité géographique (telle que définie ci-dessus) serait amené à déménager et à devoir temporairement supporter des frais de double résidence, liés à son ancien logement et à son nouveau logement, la Société lui remboursera, pour une durée maximale correspondant à la durée de la période d'essai (renouvellement compris) de son nouvel emploi salarié et dans la limite d'un montant total de **1.000 €** :

- le moins cher des deux loyers mensuels si le salarié est locataire à la fois de son ancien logement et du nouveau logement, ou
- le loyer de son nouveau logement si le salarié est propriétaire de son ancien logement pour lequel un crédit est en cours de remboursement, ou
- les frais liés à un logement temporaire (ex : hôtel, appart-hôtel, Airbnb).

Afin de bénéficier de cette aide, le salarié devra présenter les documents justificatifs suivants :



- Contrat de bail de son logement actuel et dernière quittance de loyer, ou, si le salarié est propriétaire de son logement actuel, justificatif du statut de propriétaire et du montant de la mensualité de remboursement du crédit immobilier ; et
- Contrat de bail portant sur le nouveau logement ou contrat de réservation portant sur un logement temporaire.

Cette aide sera versée au salarié mensuellement, sur présentation des quittances de loyer relatives à l'ancien ou au nouveau logement du salarié ou d'une facture en cas de logement temporaire.

Cette aide n'est pas cumulable avec la prise en charge du différentiel de loyer prévue ci-dessus.

(iii) Aide au déménagement

Dans l'hypothèse où le salarié en situation de mobilité géographique (telle que définie ci-dessus) serait amené à déménager, la Société prendra en charge les frais de déménagement dans la limite de **2.500 € HT**.

Cette aide sera conditionnée à la présentation de trois devis, étant entendu que la Société sélectionnera le devis le moins cher. Le montant pris en charge sera directement versé à la société de déménagement sur présentation d'une facture établie au nom de la Société.

Pour bénéficier de cette aide, le déménagement du salarié devra intervenir dans un délai maximum de six (6) mois à compter de la validation de la période d'essai du nouveau contrat de travail du salarié, ou, si le salarié a des enfants en âge d'être scolarisés, avant la première rentrée scolaire suivant la validation de la période d'essai si elle intervient au-delà de ce délai de six (6) mois.

(iv) Prime d'installation

Dans l'hypothèse où le salarié en situation de mobilité géographique (telle que définie ci-dessus) serait amené à déménager, le salarié bénéficiera d'une prime d'installation d'un montant forfaitaire de **1.000 € bruts**, augmenté de **500 € bruts** par enfant à charge au sens fiscal.

La prime d'installation sera versée en une seule fois à l'issue de la période d'essai si celle-ci s'avère concluante et limitée à un seul logement, entendu comme résidence principale.

(v) Assistance à la recherche d'emploi pour les conjoints/concubins/pacsés

Si la mobilité géographique d'un salarié implique la perte de l'emploi à durée indéterminée du conjoint/concubin/partenaire lié par un PACS (non salarié de la Société ou du Groupe), ce dernier pourra bénéficier des services de l'Espace Information Conseil ou de l'Espace Mobilité Emploi pendant six mois.

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

3.2.3.6. Indemnités de rupture et droits des salariés licenciés pour motif économique

3.2.3.6.1. Préavis

(a) Point de départ et durée du préavis

Si le reclassement interne ne pouvait aboutir, le salarié recevrait une lettre de licenciement pour motif économique. La date de présentation du courrier de licenciement marquera le point de départ du préavis, dont la durée est déterminée selon les dispositions de l'Accord Casino France, à savoir :

- un (1) mois de préavis pour les employés et les ouvriers, porté à deux (2) mois pour ceux ayant plus de 2 ans d'ancienneté ;
- trois (3) mois de préavis pour les agents de maîtrise et les cadres d'un niveau inférieur à 8 ;
- six (6) mois de préavis pour les cadres à partir du niveau 8.

Les salariés refusant de bénéficier du congé de reclassement pourront toutefois être dispensés d'exécuter leur préavis, en fonction des besoins de l'activité.

Pendant leur période de préavis, qu'elle ait été effectuée ou non, les salariés continueront à percevoir leur salaire habituel, versé aux échéances de paie.

(b) Recherche d'emploi

Pendant toute la période du préavis, les salariés n'ayant pas accepté le bénéfice du congé de reclassement et qui n'ont pas été dispensés d'exécuter leur préavis pourront s'absenter chaque jour pendant 2 heures afin de mener à bien leur recherche d'emploi, sans que cela entraîne de réduction de leur rémunération, conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise Casino France du 19 décembre 1996 (« **Accord Casino France** »).

La répartition de ces absences et leur éventuel cumul sur la semaine ou sur le mois doit faire l'objet d'une concertation avec son supérieur hiérarchique, afin de faciliter au mieux les recherches individuelles d'emploi, sans pour autant perturber l'organisation du service.

Les salariés licenciés ayant retrouvé un emploi avant l'expiration de la période de préavis pourront quitter l'entreprise sans avoir à verser d'indemnité de préavis.

3.2.3.6.2. Indemnité de licenciement

Les salariés licenciés pour motif économique dans le cadre du présent PSE percevront la plus favorable des indemnités suivantes :

- L'indemnité de rupture prévue par l'Accord Casino France ; ou
- L'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la Convention collective du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ; ou
- L'indemnité légale de licenciement calculée selon les dispositions du Code du travail.

L'indemnité de licenciement sera versée aux salariés concernés avec leur solde de tout compte établi au moment de leur sortie des effectifs (fin du préavis ou fin du congé de reclassement selon le cas).

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

(a) Calcul de l'indemnité de licenciement prévue par l'Accord Casino France

En application de l'annexe 12 de l'Accord Casino France, le personnel dont le contrat de travail est rompu du fait de l'employeur, totalisant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise et n'ayant pas l'âge ou l'ancienneté lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite, perçoit une indemnité calculée de la façon suivante :

- **En-deçà de 2 ans d'ancienneté** : l'Accord Casino France ne prévoit pas le versement d'une indemnité de licenciement.
- **Entre 2 et 3 ans d'ancienneté** : indemnité forfaitaire égale à 50% du salaire de référence mensuel, pour tous les membres du personnel.
- **Après 3 ans d'ancienneté** :
 - Employés et ouvriers : indemnité forfaitaire égale à 75% du salaire de référence mensuel, à laquelle s'ajoute une majoration de 25% de ce salaire de référence mensuel par année de présence supplémentaire, sans que l'indemnité puisse excéder 6 fois le salaire de référence mensuel.
 - Agents de maîtrise :
 - Entre 3 ans et 20 ans d'ancienneté : indemnité forfaitaire égale à 3 fois le salaire de référence mensuel, à laquelle s'ajoute une majoration de 25% de ce salaire de référence mensuel par année de présence supplémentaire jusqu'à la 19^e année.
 - Après 20 ans d'ancienneté : indemnité forfaitaire égale à 9 fois le salaire de référence mensuel.
 - Cadres :
 - Entre 3 ans et 20 ans d'ancienneté : indemnité forfaitaire égale à 6 fois le salaire de référence mensuel, à laquelle s'ajoute une majoration de 25% de ce salaire de référence mensuel par année de présence supplémentaire jusqu'à la 19^e année.
 - Après 20 ans d'ancienneté : indemnité forfaitaire égale à 12 fois le salaire de référence mensuel.

Dans l'hypothèse où un cadre, agent de maîtrise, technicien ou assimilé, est licencié dans un délai de 2 ans suite à un changement d'emploi en rétrogradation, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment du changement.

- **Dispositions communes** :

L'indemnité est majorée dans deux hypothèses :

- membres du personnel âgés de 45 ans ou plus au moment du licenciement : majoration de 20% ;

DS
PL

DS
SL

DS
MF

- membres du personnel ayant des enfants à charge (suivant les règles applicables en matière de Sécurité Sociale) : majoration de 10% par enfant à charge.

Le salaire de référence mensuel est égal à la rémunération mensuelle, à laquelle s'ajoutent, 1/12^e de la gratification annuelle (13^e mois) ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de fonction.

(b) Calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

En application des dispositions de la Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 8 mois ininterrompus au service du même employeur bénéficiaire, en cas de licenciement pour motif économique, d'une indemnité de licenciement calculée de la façon suivante :

▪ **Montant :**

Classification	Ancienneté ¹⁶	Indemnité (exprimée en mois de salaire moyen)	
Employés, ouvriers et agents de maîtrise	Entre 8 mois et 10 ans	1/4 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans	
	Supérieure ou égale à 10 ans	1/3 mois par année pour les années à partir de 10 ans	
Cadres ¹⁷	Entre 8 mois et 5 ans	1/4 mois par année	
	Au-delà de 5 ans	De 5 à 10 ans	3/10 mois par année
		De 10 à 20 ans	4/10 mois par année
		Au-delà de 20 ans	5/10 mois par année Maximum : 12 mois
		Au-delà de 40 ans	1/3 mois par année au-delà de 40 ans ¹⁸

Pour les salariés âgés d'au moins 50 ans à la date de notification du licenciement (ou à la date de signature de la convention de rupture d'un commun accord le cas échéant), l'indemnité de licenciement est majorée de 20 %¹⁹.

Lorsqu'un salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un précédent contrat avec la Société ou une autre entreprise du Groupe et est réembauché avec reprise de son ancienneté,

¹⁶ En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

¹⁷ En cas de licenciement dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi ayant fait perdre au salarié sa qualité de cadre, l'indemnité de licenciement est égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

¹⁸ Montant s'ajoutant au plafond de 12 mois.

¹⁹ Ne peuvent prétendre à l'application de cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de la Société ;
- le salarié qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance-chômage jusqu'à la liquidation au taux plein de sa retraite ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, accord d'entreprise) ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

le montant de l'indemnité déjà versée sera déduit du montant de son indemnité conventionnelle de licenciement.

▪ **Base de calcul**

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement correspond à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date de notification du licenciement (ou la date de signature de la convention de rupture d'un commun accord le cas échéant) ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois (étant entendu que, dans ce dernier cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que *prorata temporis*).

En cas de licenciement d'un salarié dans l'année suivant la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement est calculée (pour cette année uniquement) sur la base du salaire à temps plein

(c) Calcul de l'indemnité légale de licenciement

Les salariés comptant au moins huit mois d'ancienneté à la date de notification de licenciement sont éligibles à recevoir l'indemnité légale de licenciement.

A titre d'information, l'indemnité légale de licenciement est actuellement calculée comme suit :

- 1/4 du salaire mensuel moyen de référence par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
- 1/3 du salaire mensuel moyen de référence par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement, le salaire mensuel moyen de référence à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement²⁰, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- Soit le tiers des trois derniers mois ; dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Pour les années incomplètes, l'indemnité légale de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

3.2.3.6.3. Indemnité supra-légale

En complément de l'indemnité de licenciement calculée suivant les modalités définies au paragraphe 3.2.3.6.2, les salariés licenciés pour motif économique recevront avec leur solde de tout compte une indemnité supra-légale calculée comme suit :

- 1 mois de salaire moyen pour les salariés ayant entre 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire moyen pour les salariés ayant entre 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté,

²⁰ Ou la date de signature de la convention de rupture d'un commun accord, le cas échéant.

DS
PC

DS
SC

DS
MF

- 3 mois de salaire moyen pour les salariés ayant entre 10 ans et moins de 15 ans d'ancienneté,
- 4 mois de salaire moyen pour les salariés ayant entre 15 ans et moins de 20 ans d'ancienneté,
- 6 mois de salaire moyen à compter de 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée à la date de fin du préavis. La durée du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis n'est pas prise en compte pour déterminer l'ancienneté.

Pour le calcul de cette indemnité supra-légale de licenciement, le salaire moyen de référence s'entend comme la rémunération brute mensuelle de base, à laquelle s'ajoutent 1/12^e de la gratification annuelle (13^e mois) ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de fonction (prime de mission).

Le montant cumulé de l'indemnité définie à l'article 3.2.4.6.2 et de l'indemnité supra-légale ne peut dépasser un montant brut de 150.000 €. En tant que de besoin, il est précisé que si l'indemnité de licenciement (légale, conventionnelle ou résultant de l'accord Casino) est supérieure à 150.000 € bruts, elle sera réglée à hauteur du montant dû ; en revanche, dans cette hypothèse, il n'y aura pas de versement d'indemnité supra-légale puisque le plafond sera atteint.

3.2.3.6.4. Indemnité de congés payés

Les droits à congés payés acquis à la date de rupture du contrat de travail (préavis inclus) et non utilisés seraient versés au salarié avec son solde de tout compte sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés, calculée sur la base des dispositions légales et conventionnelles en vigueur à la date de versement.

Cette indemnité ayant le caractère de salaire, elle suivrait le traitement fiscal et social qui lui est applicable et serait dès lors intégralement soumise à impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale.

3.2.3.6.5. Clause de non-concurrence

Afin de faciliter le reclassement des salariés licenciés dans le cadre du Projet, la Société libèrera ces derniers de l'éventuelle clause de non-concurrence prévue par leur contrat de travail, le cas échéant, dans le respect des conditions contractuelles.

3.2.3.6.6. Portabilité des garanties frais de santé et prévoyance

Les salariés dont le contrat de travail sera rompu pour motif économique dans le cadre du présent PSE pourraient continuer, après la rupture définitive de leur contrat de travail et s'ils remplissent les conditions requises par les textes applicables, notamment les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage, à bénéficier à titre gratuit et pendant 12 mois maximum, de la couverture complémentaire santé et des garanties de prévoyance complémentaire dont ils bénéficient actuellement en qualité de salariés de la Société.

A titre d'information, à la date de la signature du présent accord, les modalités et conditions de portabilité des couvertures frais de santé et prévoyance sont prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

3.2.3.6.7. Priorité de réembauche

Conformément à l'article L.1233-45 du Code du travail, chaque salarié licencié pour motif économique dans le cadre du présent PSE bénéficierait d'une priorité de réembauche au sein de la

DS
PC

DS
SC

DS
MF

Société dans un délai de douze (12) mois à compter de la date de rupture du contrat de travail (i.e. date d'expiration du préavis ou date de fin du congé de reclassement), s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans ce même délai, par courrier adressé à la Société.

Cette priorité concerne tous les postes devenus disponibles au sein de la Société, sous réserve qu'ils soient compatibles avec la qualification des salariés concernés à la date de rupture de leur contrat de travail ou avec une nouvelle qualification qu'ils auraient acquise, sous réserve qu'ils en aient informé au préalable la Société.

La Direction informera les salariés ayant manifesté leur souhait de se prévaloir de leur priorité de réembauche de tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification.

Les salariés réintégrés à la suite de l'exercice de leur priorité de réembauche seraient replacés dans les conditions d'ancienneté qu'ils avaient acquises au moment de leur départ. L'indemnité de licenciement à laquelle ils pourraient éventuellement prétendre dans l'hypothèse d'un second licenciement serait toutefois amputée de la première indemnité perçue, conformément aux dispositions de la convention collective de branche.

3.3. Revitalisation des bassins d'emploi

Compte tenu des effectifs du Groupe Casino auquel appartient la Société, celle-ci pourrait être 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 la Société 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,
- 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 PSE 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.

PARTIE 4 : DISPOSITIONS FINALES

4.1. Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit français au sein de la Société, relevant d'une catégorie professionnelle dans laquelle une ou plusieurs suppressions de poste sont envisagées dans le cadre du Projet.

Le présent accord n'est pas applicable aux ruptures de contrat de travail qui auraient lieu pour un autre motif que celui énoncé dans la note d'information relative au Projet remise aux représentants du personnel (« Livre II »). En sont donc notamment exclus les salariés ayant démissionné, les salariés licenciés pour motif personnel, disciplinaire ou non, ainsi que les salariés ayant conclu une rupture conventionnelle de leur contrat de travail dont le délai de rétractation ou d'instruction est en cours à la date de signature du présent accord.

4.2. Entrée en vigueur et durée

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée à sa validation par l'autorité administrative compétente conformément aux dispositions des articles L. 1233-57-1 et suivants du Code du travail. Sous cette réserve, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de sa validation par la DREETS.

Le présent accord est établi pour une durée déterminée. Il prendra fin de plein droit au terme de la mise en œuvre des départs volontaires, des reclassements internes et des licenciements qu'il prévoit, sans possibilité de reconduction tacite et sans devenir un accord à durée indéterminée.

Il est précisé que les mesures prévues par le présent accord s'appliqueront dans les conditions et délais énoncés pour chacune d'entre elles. Sauf stipulation expresse spécifique à chacune des mesures d'accompagnement, le présent accord prendra fin de plein droit douze (12) mois maximum après la notification du dernier licenciement.

4.3. Révision du présent accord

Conformément aux articles L. 2222-5 et L.1233-57-7 du Code du travail, en cas de refus de validation du présent accord, et selon les recommandations exprimées par l'autorité administrative, les Parties conviennent qu'un processus de révision pourra être mis en œuvre dans un délai de huit (8) jours calendaires suivants la notification de la décision administrative.

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

La validation par l'autorité administrative de l'accord révisé est une condition essentielle à son application et à son entrée en vigueur.

4.4. Formalités de dépôt et publicité

Un exemplaire de cet accord, signé par les Parties, sera remis aux Organisations Syndicales contre signature d'une liste d'émargement.

Sous réserve de sa validation par la DREETS, les formalités de dépôt du présent accord seront ensuite réalisées dans les conditions suivantes :

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent ; et
- un exemplaire sur support électronique sera déposé sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), accompagné des pièces énoncées à l'article D. 2231-7 du Code du travail.

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

4.5. Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 1233-57-4 du Code du travail, la décision de validation du présent accord et les délais de recours applicables seront portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et/ou de publication sur l'intranet.

Une copie du présent accord sera également publiée sur l'intranet et disponible en version papier auprès du service Ressources Humaines.

4.6. Suivi de l'application du présent accord

4.6.1. Commission de Suivi

4.6.1.1. Objectifs de la Commission de Suivi

La volonté de la Société est d'associer au maximum les représentants du personnel au déroulement des procédures de consultation et de la mise en œuvre des mesures du projet de Plan.

Dans cette perspective, en sus de de l'information-consultation des instances représentatives du personnel, il sera créé une commission de suivi de l'application du présent plan et des actions de reclassement.

4.6.1.2. Composition de la Commission de Suivi

La Commission de Suivi sera composée de :

- 2 représentants de la Direction, qui assurent la présidence de la Commission de Suivi ;
- 2 élus (titulaires ou suppléants) du CSE – à cette fin, le CSE désignera 2 membres titulaires et 2 membres suppléants pour siéger au sein de la Commission de Suivi ;
- 1 représentant du cabinet Alixio.

Un représentant de la DREETS pourra également assister aux réunions de la Commission de Suivi, avec voix consultative.

Les représentants du CSE au sein de la Commission de Suivi ne pourront siéger lorsque la Commission sera amenée, le cas échéant, à statuer sur leur propre dossier ou sur tout dossier concernant un salarié appartenant à leur catégorie professionnelle et employé au sein du même établissement. Dans cette hypothèse, le représentant du CSE devra se faire remplacer par un membre suppléant de la Commission de Suivi.

4.6.1.3. Missions de la Commission de Suivi

La Commission de Suivi est mise en place pour veiller à la bonne application des mesures envisagées dans le cadre du présent accord.

La Commission de Suivi sera informée des problématiques, y compris relatives à des situations individuelles, qui pourront se présenter et fera, selon leur nature, toutes propositions à la Direction pour les résoudre.

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

Un salarié pourra saisir la commission de suivi, directement ou par l'intermédiaire d'un membre de celle-ci, de toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'application du Plan.

La Commission de Suivi aura aussi pour mission d'être consultée (à la majorité simple de ses membres présents, le représentant de la DREETS ne participant pas au vote) par la Direction de la Société sur les questions et litiges suivants :

- Consultation sur le comportement actif / non actif d'un salarié dans le cadre du congé de reclassement et son exclusion du dispositif ;
- Consultation sur la qualité de « solution identifiée » ou non ;
- Consultation sur le refus d'une aide prévue par le présent accord, motif pris qu'une condition ne serait pas remplie, caractère légitime ou non ;
- Consultation en vue de la validation ou non du projet de création / reprise d'entreprise ;
- Consultation en vue de la validation ou refus d'un projet de formation ;
- Consultation sur les litiges éventuels relatifs à la durée du congé de reclassement.

Lorsqu'une décision de l'Espace Information Conseil ou de l'Espace Mobilité Emploi est en cause, le représentant du cabinet au sein de la commission ne peut être le consultant qui a pris la décision contestée.

4.6.1.4. Fonctionnement de la Commission de Suivi

La Commission de Suivi se réunira au minimum une fois par mois jusqu'à juin 2025 et au minimum une fois tous les deux mois à compter de juillet 2025.

La Commission de Suivi pourra cependant modifier la fréquence de ses réunions en fonction de l'actualité et des besoins nécessités par le suivi du PSE. En particulier, en cas de situations particulières nécessitant une prise de décision rapide, des réunions extraordinaires de la commission pourront être organisées.

Elle cessera de réunir à l'issue de la mise en œuvre de la dernière mesure d'accompagnement.

Un procès-verbal de réunion sera établi pour chaque réunion, sous la responsabilité d'un secrétaire de la commission, désigné en début de séance à la majorité des membres présents. Il sera validé à la majorité des membres présents lors de la réunion suivante, avec copie transmise à la DREETS et aux représentants du personnel.

Le temps passé en réunion de Commission de Suivi ainsi que le temps de trajet pour s'y rendre seront assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel. Les frais de déplacements des membres de cette commission sont pris en charge par la Société suivant le barème en vigueur en son sein.

Pour permettre le suivi de la mise en place des mesures du PSE, il sera communiqué à la Commission de Suivi un bilan collectif et chiffré reprenant :

- Le nombre de reclassements internes réalisés ;
- Le nombre de congés de reclassement en cours ;
- Le nombre d'entretiens réalisés ;

- Les différentes formations proposées ou organisées ;
- Le nombre d'OVE effectuées par salarié ;
- Les reclassements externes effectués ou en voie de l'être.

4.6.1.5. Obligation de confidentialité

Les membres de la Commission de Suivi sont soumis à une stricte obligation de confidentialité sur tous les éléments relatifs aux salariés concernés par le présent Projet dont ils pourraient avoir connaissance au titre de leur mission.

4.6.2. **Suivi par les représentants du personnel**

Conformément à l'article L. 1233-63 du Code du travail, le CSE sera consulté deux fois par an, de façon détaillée, sur la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement.

Dans le cadre de leurs prérogatives, les représentants du personnel seront également régulièrement informés des conséquences de la mise en œuvre du PSE pour les salariés restant, notamment en termes de risques psychosociaux.

4.6.3. **Suivi par la DREETS**

La DREETS sera rendue destinataire de l'ensemble des procès-verbaux correspondant aux réunions d'information-consultation du CSE sur la mise en œuvre effective des mesures prévues par le présent accord.

Il sera également transmis à la DREETS un bilan de la mise en œuvre effective du PSE, après information des représentants du personnel. Ce bilan sera réalisé à la fin de la mise en œuvre des congés de reclassement et sera adressé à la DREETS par voie dématérialisée dans un délai d'un mois à compter du terme du dernier congé de reclassement.

4.7. **Traitement fiscal et social des sommes versées dans le cadre du Plan**

Les sommes versées en application du présent accord seront soumises au régime social et fiscal en vigueur à la date de leur versement, sans que la Société ne puisse être tenue responsable d'un changement ultérieur de réglementation ou d'appréciation différente des autorités administratives concernées. Les salariés concernés devront réaliser personnellement les déclarations et règlements devant être effectués auprès de l'administration fiscale.

* * *

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF

Fait à Saint Etienne, le 2 juillet 2024

Pour les Organisations Syndicales :

Pour le SNGC CFE CGC,
Monsieur Pierre Jean CESARI

02-07-24 | 09:48:24 PDT

DocuSigned by:

28B9C094510942A...

Pour l'UNSA Casino,
Monsieur Sébastien CIMINO.

02-07-24 | 18:45:24 CEST

DocuSigned by:

F49A55F0D3104B8...

Pour la Direction :
Martin FAURE

02-07-24 | 18:39:47 CEST

DocuSigned by:

0CD5E89640934B9...

^{DS}


^{DS}


^{DS}


ANNEXES

- Annexe n° 1 :** Liste des postes supprimés par catégorie professionnelle
- Annexe n° 2 :** Questionnaire visant à collecter les informations nécessaires auprès des salariés appartenant à des catégories professionnelles impactées pour la mise en œuvre des critères d'ordre
- Annexe n° 3 :** Document de présentation du cabinet Alixio Mobilité
- Annexe n° 4 :** Liste des postes actuellement vacants au sein du Groupe en France
- Annexe n° 5 :** Note d'information sur le congé de reclassement

^{DS}
PC

^{DS}
SC

^{DS}
MF