

**PROJET D'ACCORD RELATIF AU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ET AUX
MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT**

ENTRE :

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

Représentée par Madame Nancy VERNEL en qualité de Directrice Développement des Ressources Humaines dument mandatée à cet effet.

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

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

Table des matières

D'une part,	1
PREAMBULE	3
CHAPITRE I – RAPPEL DES RAISONS ECONOMIQUES, FINANCIERES ET ORGANISATIONNELLES DU PROJET	5
1 – Rappel des effectifs.....	5
2 – Nombre de salariés concernés par le projet de licenciement	5
3 – Catégories professionnelles et critères d'ordre des licenciements	8
4 – Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du projet de réorganisation	10
5 - La mise en place d'une équipe interne dédiée	11
CHAPITRE III – PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI.....	12
PARTIE I. MESURES DESTINEES A FAVORISER L'EMERGENCE D'UN NOUVEAU PROJET PROFESSIONNEL A L'OCCASION DE LA suppression du métier de gestionnaire administratif ...	13

1.	La possibilité offerte aux salariés de bénéficier de temps rémunéré pour préparer leur projet professionnel	13
2.	Préparer un repositionnement professionnel interne par la découverte d'autres métiers	15
3.	Préparer un repositionnement professionnel externe par la formation	15
4.	Préparer un repositionnement professionnel externe par des recherches personnelles	15
PARTIE II. – MESURES DESTINEES A REDUIRE LE NOMBRE DES LICENCIEMENTS		15
1 –	Incitation au transfert	15
2–	Incitation au départ volontaire à la retraite.....	16
A.	Bénéficiaires potentiels	16
B.	Mesures d'accompagnement	16
C.	Procédure de candidature et d'examen des demandes	17
3–	Mise en place d'un dispositif de Congé Fin de Carrière	18
4 -	Appel aux départs volontaires.....	23
A.	Bénéficiaires potentiels	23
B.	Période de candidatures	23
C.	Description des différentes étapes du processus de départ volontaire.....	24
D.	Formalisation et modalités juridiques du départ volontaire.....	25
E.	Mesures d'accompagnement	26
PARTIE III. MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT INTERNE		27
1	- La mise en place d'un processus favorisant le reclassement interne au sein du Groupe Kingfisher.....	27
A.	L'identification et l'information sur les postes disponibles	28
B.	La possibilité pour les salariés de se positionner, à leur initiative, sur les postes disponibles	29
C.	Les modalités pratiques selon lesquelles la société Castorama France proposera une solution de reclassement aux salariés concernés	31
2	Les mesures d'incitation au reclassement interne au sein du Groupe Kingfisher.....	33
A.	Facilitation des démarches.....	33
B.	L'accompagnement à l'évolution du métier par la formation.....	34
C.	Période d'adaptation.....	34
D.	Fixation de la rémunération du poste de reclassement interne.....	35
E.	Accompagnement à la mobilité géographique sans déménagement et dans la limite de 100 kilomètres d'éloignement géographique A/R par jour	35
F.	Accompagnement à la mobilité géographique avec déménagement et éloignement géographique de plus de 50 kilomètres (30 kilomètres en Ile de France)	35
G.	Prime de reclassement interne	39
	Le salarié bénéficiera pendant 12 mois du maintien de son de repos habituel.	39
PARTIE IV. MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE		39
1-	L'assistance par un Cabinet de reclassement	39

A.	Mise en place d'une assistance au reclassement individualisée au bénéfice de chaque salarié	40
B.	Missions du Cabinet de reclassement	40
C.	Durée d'accompagnement par le Cabinet de reclassement	40
D.	Engagements de l'entreprise	41
2-	Le congé de reclassement	41
A.	Durée du congé de reclassement	41
B.	Proposition du congé de reclassement et délai d'acceptation	42
C.	Rémunération du congé de reclassement	43
3-	Aide à la mobilité géographique	45
A.	Voyage de reconnaissance et en vue de la recherche d'un logement.....	46
B.	Prise en charge du déménagement	46
C.	Indemnité d'installation	46
4-	Financement d'actions de formation.....	47
5-	Aides à la création ou la reprise d'entreprise	47
6-	Indemnité différentielle.....	48
7-	Dispense de préavis et indemnité de licenciement	48
8-	Indemnité de départ	49
9-	Priorité de réembauchage	50
	CHAPITRE IV. ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DES SALARIÉS	50
	CHAPITRES V. MODALITES DE SUIVI	50
1-	Commission de suivi	50
A.	Objectifs et composition	51
B.	Missions	51
2-	Consultation du Comité Central d'Entreprise (ou du CSE Central lorsqu'il sera mis en place) sur le suivi du Plan	52
	CHAPITRES VI. DUREE DU PRESENT ACCORD- REVISION.....	52
	ARTICLE 3 – ENGAGEMENT DES PARTIES SIGNATAIRES	53
	ARTICLE 4 – DEPÔT ET PUBLICITE.....	53

PREAMBULE

Le présent accord est l'aboutissement d'un processus de négociation avec les organisations syndicales représentatives au sein de CASTORAMA France, en parallèle de l'information et de la consultation du Comité central d'entreprise et des Comités d'établissement, du siège, d'une part, et des magasins Castorama, d'autre part, en application des dispositions des articles L.1233-28 et suivants du Code du travail sur un projet de licenciement collectif pour motif économique ainsi que sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi qui lui est associé, résultant du projet de réorganisation de la société Castorama France.

Le présent accord comprend l'ensemble des mesures sociales d'accompagnement que la société Castorama France s'engage à mettre en œuvre au titre de l'accompagnement social du projet présenté au Comité central d'entreprise et aux Comités d'établissement dans le cadre de la procédure d'information/consultation diligente au titre des articles L. 2323-6 et L. 2323-15 du Code du travail.

À ce titre, il intègre un projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi dont l'objectif est de donner aux salariés concernés par ce projet toutes les opportunités de conserver un emploi au sein de la société Castorama France ou d'une filiale du Groupe Kingfisher basée en France et, à défaut, tous les moyens de retrouver rapidement un autre emploi en externe.

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi répond ainsi au souci et à la volonté de :

- Réduire autant que possible le nombre de licenciements ;
- Favoriser le reclassement interne des salariés concernés au sein de la société Castorama France et des entités du Groupe Kingfisher implantées en France ;
- Accompagner le reclassement externe des salariés dont le licenciement n'aurait pas pu être évité.

En amont, toutes les possibilités de reclassement interne seront ainsi recherchées par la société Castorama France.

À ce titre, la société Castorama France s'engage d'ores et déjà à proposer à chaque salarié une solution de reclassement sur un métier comparable au sien ou sur un autre métier :

- S'il exerce son activité en magasin, sur son magasin
- S'il n'exerce pas son activité en magasin sur un magasin situé à moins de 50 kilomètres de son domicile ou en l'absence de magasin dans ce périmètre à moins de 50 kilomètres de son lieu de travail actuel et selon le choix du salarié.

Cette solution de reclassement s'entend d'un poste aux mêmes salaire, coefficient et statut auquel il pourra être formé au travers d'une formation-adaptation n'excédant pas 6 semaines (hors périodes d'absences).

L'ambition de la société étant de réduire le plus possible le nombre de licenciements, il est également envisagé la mise en place de dispositifs de départs volontaires (à la retraite, en Congé Fin de Carrière ou pour un projet externe à l'entreprise), selon les modalités précisées par le présent accord.

Seront enfin mises à la disposition des salariés concernés différentes mesures sociales d'accompagnement destinées à faciliter la recherche d'un emploi à l'extérieur de l'entreprise et du Groupe, et notamment un accompagnement individualisé par un Cabinet de reclassement spécialisé, dès l'achèvement de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel.

Afin de donner toute leur efficacité aux mesures destinées à limiter le nombre de licenciements (incitation au départ à la retraite, en Congé Fin de Carrière, départ volontaire, candidature à un poste de reclassement interne), la Direction a proposé au Comité central d'entreprise de permettre, dès l'engagement de la phase d'information consultation, à tout salarié concerné par le projet d'être reçu

individuellement par l'Espace Information Conseil du Cabinet de reclassement pour être accompagné dans sa réflexion sur son projet professionnel.

Le Comité central d'entreprise a émis un avis favorable à l'application de cette mesure lors de la réunion 1 du 28 février 2018.

Chaque salarié concerné recevra une note l'informant de la mise en place de l'Espace Information Conseil et des modalités d'accès.

CHAPITRE I – RAPPEL DES RAISONS ECONOMIQUES, FINANCIERES ET ORGANISATIONNELLES DU PROJET

Les raisons ayant conduit à la réorganisation de la société Castorama France sont exposées dans le document d'information économique présenté au Comité central d'entreprise et aux Comités d'établissement concomitamment à la réalisation de la présente procédure.

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

Les motivations économiques avancées par l'entreprise figurent dans le Livre 2 transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise et aux membres des Comités d'établissement.

CHAPITRE II – CONSEQUENCES DU PROJET DE REORGANISATION SUR L'EMPLOI

1 – Rappel des effectifs

Au 31 décembre 2017, les effectifs de la société Castorama France sont de 13 052 salariés dont 1458 salariés sous contrat à durée déterminée, répartis de la façon suivante :

	Employés	Techniciens / Agents de maîtrise	Ingénieurs / Cadres
CDI	8483	1632	1479
CDD	1263	187	8
Total	9746	1819	1487
Effectif Total	13052		

2 – Nombre de salariés concernés par le projet de licenciement

Le projet de réorganisation de la société Castorama France conduit à envisager à terme la suppression de 321 postes et le transfert de 125 postes de travail qui se répartissent comme suit :

Catégorie professionnelle	Intitulé Métier	Nombre de postes existants	Nombre de postes supprimés	Nombre de postes transférés	Total
Gestionnaire Administratif	Responsable comptable	16	16	0	16
	Comptable	35	35	0	35
	Aide comptable	1	1	0	1
	Gestionnaire administratif	95	95	0	95
	Secrétaire administratif	12	12	0	12
	Secrétaire assistant	1	1	0	1
	Standardiste	6	6	0	6
	Total	166	166	0	166
Assistant RH	Assistant RH	76	76	0	76
	Total	76	76	0	76
		242	242	0	242
Logisticien opérationnel entrepôts	Equipier logistique	25	0	25	25
	Chef d'Equipe (logistique entrepôt)	6	0	6	6
	Gestionnaire	2	0	2	2
	Cariste	4	0	4	4
	Total	37	0	37	37
Affréteur entrepôts	Affréteur	6	0	6	6
Responsable opérationnel entrepôt	Responsable de site	8	0	8	8
	Responsable d'exploitation	5	0	5	5
	Gestionnaire de stocks	1	0	1	1
	Total	14	0	14	14
Directeur logistique	Directeur logistique	1	0	1	1
Chef de projet logistique	Chef de projet (études logistiques)	2	0	2	2
	Chef de projet (périmètre entrepôts)	3	0	3	3
	Total	5	0	5	5
Conseiller sécurité	Conseiller sécurité	1	0	1	1
Approvisionneur	Approvisionneur web	3	0	3	3
	Analyste (import/douane)	4	0	4	4
	Chargé de développement et optimisation fournisseurs	1	0	1	1
	Analyste supply chain (en charge de l'approvisionnement amont)	18	0	13	13
	Analyste supply chain (en charge de l'approvisionnement aval)	13	0	0	0
	Analyste supply chain (en charge de l'amélioration continue)	4	0	0	0
	Analyste performance fournisseurs	4	0	4	4
	Total	47	0	25	25
Pilote de flux	Pilote de flux	2	2	0	2
Manager Supply Chain	Responsable logistique	3	0	3	3
	Manager Supply Chain (en charge de la codification et de l'import / douane)	2	0	2	2
	Responsable transport national	1	0	1	1
	Responsable appro web	1	0	1	1

	Total	7	0	7	7
Gestionnaire de données	Assistante codification	2	0	2	2
	Spécialiste master data	3	0	3	3
	Gestionnaire de projet (en charge de l'EDI)	1	0	1	1
	Total	6	0	6	6
		126	2	102	104
Responsable comptable	Responsable comptable	16	11	1	12
Comptable	Comptable	34	30	0	30
Administrateur SI	Administrateur SI	2	1	0	1
Secrétaire administratif	Secrétaire administratif	16	16	0	16
Responsable de groupe	Responsable de groupe	4	3	0	3
Responsable des immobilisations	Responsable des immobilisations	1	1	0	1
Gestionnaire de projet (périmètre GNFR France)	Gestionnaire de projet	1	1	0	1
		74	63	1	64
Chargé de digital e-merch et e-commerce	Chargé de e-commerce	2	0	2	2
	Chargé de web	6	3	3	6
	Chargé de e-merchandising et e-commerce	1	1	0	1
	Total	9	4	5	9
Responsable de site Web	Responsable de site Web	1	0	1	1
Directeur digital	Directeur digital	1	0	1	1
Market assistant	Market assistant	19	8	0	8
Chef de projet (utilisateur)	Chef de projet (utilisateur)	1	1	0	1
Responsable web marketing	Responsable web marketing	1	0	1	1
	Responsable expérience client digital	1	0	1	1
	Total	2	0	2	2
Chargé de marketing digital	Web analyst	1	0	1	1
	Web project manager	1	0	1	1
	Traffic manager	1	0	1	1
	Chef de projet E-CRM	1	1	0	1
Total	4	1	3	4	
Web designer	Web designer	1	0	1	1
	Infographiste Web	1	0	1	1
	Total	2	0	2	2
Pilote de support de pédagogie clients	Responsable apprentissage client	1	0	1	1
	Coordinatrice (pédagogie client)	1	0	1	1
	Total	2	0	2	2
Chargés de contenu	Chargée d'ordonnancement	1	0	1	1
	Assistante (contenu)	2	0	2	2
	Total	3	0	3	3
Responsable de contenu	Responsable production de contenu	1	0	1	1
	Responsable centre de contenu multicanal	1	0	1	1
	Total	2	0	2	2

Plateforme product manager	Plateforme product manager	1	0	1	1
		47	14	22	36
		489	321	125	446

Il convient de noter que le nombre de licenciements envisagés, qui est de 446, est un nombre maximal qui aura vocation à être réduit en fonction des transferts de contrats de travail, des départs volontaires à la retraite, en Congé Fin de Carrière, des départs volontaires et des reclassements internes qui pourront intervenir au sein de l'entreprise et des filiales du Groupe Kingfisher implantées en France.

3 – Catégories professionnelles et critères d'ordre des licenciements

Les catégories professionnelles rassemblent l'ensemble des emplois occupés par des salariés qui exercent des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune sans qu'il puisse être opérée une distinction, au sein de chaque catégorie, entre les salariés exerçant à temps plein et ceux occupés à temps partiel.

C'est dans le cadre des catégories professionnelles que doivent être appréciés et appliqués les critères d'ordre des licenciements.

Dans le cadre du présent projet, l'ensemble des postes relevant d'une même catégorie professionnelle n'est pas toujours transféré et/ou supprimé ; des critères d'ordre des licenciements doivent donc être appliqués dans ces situations.

Concrètement, trois situations peuvent être distinguées sachant que l'ensemble des salariés des catégories professionnelles concernées pourront prétendre au bénéfice des mesures du PSE.:

1^{ère} hypothèse : Tous les postes de travail d'une même catégorie professionnelle sont transférés ou supprimés

Le transfert du contrat de travail sera proposé à tous les salariés dont le poste de travail doit être transféré au sein d'une autre entité du groupe Kingfisher ; en cas de refus du transfert, et à défaut de reclassement interne, le licenciement économique du salarié sera envisagé comme sera envisagé le licenciement des salariés dont le poste de travail sera supprimé.

L'ensemble des salariés de la catégorie professionnelle pourra donc prétendre au bénéfice des mesures du PSE.

2^{ème} hypothèse : Seule une partie des postes de travail d'une même catégorie professionnelle est supprimée et aucun transfert n'est envisagé

Il est fait application des critères d'ordre afin de déterminer les salariés dont le licenciement économique devra être envisagé.

3^{ème} hypothèse : Seule une partie des postes de travail d'une même catégorie professionnelle est transférée

Le transfert du contrat de travail sera proposé à tous les salariés occupant un poste de travail qui doit être transféré au sein d'une autre entité du groupe Kingfisher.

Si le nombre d'acceptations est inférieur au nombre de postes de travail à transférer, les critères d'ordre seront appliqués aux salariés ayant refusé le transfert afin de déterminer ceux dont le licenciement

économique doit être envisagé. Le nombre de licenciements correspond à la différence entre le nombre de salariés ayant refusé le transfert et le nombre de postes maintenus dans l'entreprise.

Concrètement, les critères d'ordre seront appliqués aux salariés :

- Dont le poste de travail n'est pas impacté par le projet,
- Ou dont le poste de travail doit être supprimé,
- Ou qui auraient refusé le transfert.

Si le nombre d'acceptations est supérieur au nombre de postes de travail à transférer, les critères d'ordre des licenciements seront appliqués de la même manière à l'ensemble des salariés de la catégorie professionnelle, y compris ceux qui auront accepté le transfert.

Dès lors que des critères d'ordre des licenciements devront être appliqués, il est convenu en application du présent accord de les appliquer distinctement au niveau de chaque établissement (siège, magasin, entrepôt logistique). L'ordre des licenciements s'appréciera en fonction des critères légaux selon la grille de pondération suivante et conduira à désigner au titre du licenciement le salarié ayant obtenu le nombre de points le plus faible dans sa catégorie professionnelle.

En cas d'égalité de points, le salarié le plus jeune en âge (considéré comme ayant moins de difficultés à retrouver un emploi) fera, à défaut de reclassement interne, l'objet d'un licenciement économique.

La date pour l'appréciation des situations ci-dessous sera celle de la date de notification du licenciement économique.

Handicap (Reconnaissance RQTH) ou restriction médicale (Maximum 5 points)	Pas de handicap	0
	Restriction médicale sur avis du Médecin du Travail (Non cumulatif avec RQTH)	2
	Reconnaissance d'un handicap	5
Age (Maximum 5 points)	Moins de 45 ans	0
	Supérieur à 45 ans	3 + 0,2 point par année révolue au-delà de 45 ans
Situation familiale (Maximum 3 points)	Célibataire	0
	Marié/Pacsé/Union libre*	1
	Célibataire avec enfant(s) Ou Parent isolé	2
	Conjoint également concerné par le projet	2
Personne à charge (Maximum 4 points) (Au sens fiscal de la dernière déclaration de revenus disponible)	Pas de personne à charge	0
	Par personne à charge	1 point par personne à charge 4 points si un enfant est handicapé

Niveau de maîtrise globale du métier ** (Maximum 3 points) (Moyenne des entretiens 2015-2016-2017)	Insuffisant	0
	Découvre son métier / A besoin de progresser	1
	Conforme	2
	Supérieur	3
Ancienneté (Maximum 5 points)		0,2 point par année d'ancienneté (sans arrondi), limité à 5 points

*union libre : demeurant à la même adresse postale

**S'il manque un ou plusieurs entretiens annuels pour évaluer le niveau de maîtrise globale du métier, la note sera établie sur la base moyenne des seuls entretiens réalisés. Si aucun entretien n'a été réalisé, ce critère comptera pour 1,5 point

4 – Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du projet de réorganisation

Le projet de réorganisation de la société Castorama France sera progressivement mis en œuvre selon le calendrier prévisionnel suivant :

- Entre le 1^{er} et le 30 septembre 2018 pour la comptabilité OSC
- Entre le 1^{er} et le 30 novembre 2018 pour le digital, le contenu, la pédagogie client, la logistique, la supply chain (hors pilotes de flux), la Direction commerciale et marketing (hors market assistant), la comptabilité (hors comptabilité OSC)
- Entre le 1^{er} et le 28 février 2019 pour les pilotes de flux
- Entre le 1^{er} et le 31 mars 2019 pour les market assistant
- Entre le 1^{er} et le 30 juin 2019 pour les Gestionnaires administratifs
- Entre le 1^{er} le 30 juin 2020 pour les Assistants RH

Ce calendrier prévisionnel sera ajusté en fonction des conditions de la mise en œuvre des projets et des contraintes qui leur sont propres. Ces ajustements donneront lieu à une information au CCE et aux CE et une information des salariés impactés ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives et signataires du présent accord.

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

Sous réserve de la validation du présent accord par l'autorité administrative compétente (DIRECCTE) et du respect du délai de réflexion pour l'examen d'une proposition de reclassement interne, la notification des licenciements interviendra donc :

- Entre le 1^{er} et le 31 octobre 2018 pour la comptabilité OSC
- Entre le 1^{er} et le 30 novembre 2018 pour le digital, le contenu, la pédagogie client, la logistique, la supply chain (hors pilotes de flux), la Direction commerciale et marketing (hors market assistant), la comptabilité (hors comptabilité OSC)
- Entre le 1^{er} et le 28 février 2019 pour les pilotes de flux

- Entre le 1^{er} et le 31 mars 2019 pour les market assistant
- Entre le 1^{er} et le 30 juin 2019 pour les Gestionnaires administratifs
- Entre le 1^{er} le 30 juin 2020 pour les Assistants RH

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

Compte tenu de ce calendrier, les salariés relevant des catégories professionnelles concernées par le projet de réorganisation bénéficieront de dispositifs d'accompagnement préalablement à la suppression effective de leur emploi.

Cette période sera mise à profit pour accompagner individuellement chacun des salariés afin de lui permettre de retrouver un poste de reclassement au sein de la société Castorama France ou des sociétés du Groupe Kingfisher implantées en France correspondant au mieux à ses attentes ou, s'il le souhaite, d'élaborer un projet professionnel à l'extérieur de l'entreprise, avant la suppression effective ou le transfert de son emploi.

Au regard de la date prévisionnelle de suppression ou de transfert des postes de travail, tout salarié relevant d'une catégorie professionnelle impactée aura la possibilité, dès le terme de la procédure d'information/consultation du Comité central d'entreprise et des Comités d'établissement et jusqu'à un mois avant la date prévisionnelle de suppression ou de transfert de son poste :

- Soit de se positionner sur un poste de reclassement interne et d'en informer le cabinet de reclassement et l'Équipe interne dédiée (cf Partie III- paragraphe 1.B)
La société Castorama France s'engage à faire bénéficier les salariés d'une priorité d'affectation sur les postes de la liste des emplois disponibles au sein du Groupe Kingfisher en France correspondant à leur qualification et à leurs compétences Professionnelles. Si le reclassement interne du salarié au poste souhaité est validé par l'Équipe interne dédiée après avis du cabinet de reclassement, les mesures de la partie III concernant le reclassement interne seront appliquées.
- Soit de demander la création d'un poste de travail en lien avec la relation client à la date de suppression de son poste (cf Chapitre 3 Partie III-1.C)
- Soit d'exprimer un souhait de quitter les effectifs de la société Castorama France dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite, en Congé Fin de Carrière ou d'un départ volontaire en vue d'un reclassement externe en dehors du Groupe Kingfisher, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité.

5 - La mise en place d'une équipe interne dédiée

La Direction de la société Castorama France a, depuis le 18 décembre 2017 (accord de méthode) constitué une équipe spécifique pour identifier toutes les opportunités de reclassement interne et accompagner chaque salarié.

Cette équipe aura notamment pour fonction :

- D'appliquer la mise en œuvre des mesures du présent accord

- De valider les demandes de départ volontaire
- De participer à la validation des candidatures pour les reclassements internes
- Elle fera également le lien auprès des salariés afin de leur apporter toute information ou conseil
- Elle agira en lien avec le cabinet de reclassement pour faciliter, dans le cadre du présent accord, les démarches de reclassement des salariés

Cette équipe dédiée est composée :

- D'un Chargé de Développement Ressources Humaines (CDRH coordinateur) dédié à la mise en œuvre des mesures du Plan, sous la supervision de la Direction du Développement Ressources Humaines de la société Castorama France ;
- De l'ensemble des Responsables Régionaux des Ressources Humaines (RRRH) en charge de l'accompagnement des collaborateurs de leur région, et ce pendant toute la durée d'application du Plan ;
- Des Responsables Siège des Ressources Humaines (RSRH) en charge de l'accompagnement des collaborateurs de la Direction comptable, de la Direction de la Supply Chain et Logistique et de la Direction commerciale et marketing, ce pendant toute la durée d'application du Plan.

Afin de permettre un accompagnement adapté et individualisé de chaque collaborateur, cette équipe travaillera en concertation avec les Directeurs de services, les Responsables de sites logistiques ainsi que les Directeurs de magasin et leurs équipes ressources humaines.

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

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

L'Equipe interne dédiée sera également attentive à l'accompagnement des salariés qui souhaiteraient préparer un externe à l'entreprise.

CHAPITRE III – PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi a pour objectif d'atténuer autant que possible les conséquences sociales résultant du projet de réorganisation de la société Castorama France, notamment en donnant une priorité absolue à l'identification de solutions de réemploi en interne pour les salariés qui souhaitent conserver un emploi dans l'entreprise.

Afin d'offrir aux salariés concernés par le présent projet des mesures sociales d'accompagnement leur permettant de s'inscrire rapidement dans une solution de reclassement, le présent accord institue un accompagnement en deux étapes :

Première étape : Mise en œuvre d'un certain nombre de mesures destinées à rechercher les solutions alternatives aux licenciements.

Ces mesures consisteront notamment à :

- Permettre aux salariés relevant de la catégorie professionnelle des Gestionnaires Administratifs, dont les activités disparaîtront très progressivement, d'être plus disponible pour réfléchir et définir leur futur projet professionnel, en interne ou à l'extérieur de l'entreprise et du Groupe ;
- Recueillir les demandes de départ volontaire (pour des départs à la retraite, en Congé Fin de Carrière ou pour la réalisation de projets professionnels à l'extérieur de l'entreprise et du Groupe) ;
- Rechercher et proposer aux salariés concernés les différentes possibilités de reclassement au sein de la société Castorama France et des sociétés du Groupe Kingfisher basées en France.

Seconde étape : En l'absence de demande de départ volontaire (pour des départs à la retraite, en Congé Fin de Carrière ou pour la réalisation de projets professionnels à l'extérieur de l'entreprise) et en cas de refus par le salarié de la (des) proposition(s) de reclassement qui lui aura(ont) été faite(s), mise en place d'aides à la recherche d'un reclassement externe, avec l'aide notamment d'un Cabinet extérieur spécialisé et la mise en œuvre du congé de reclassement.

Le présent accord précise également les mesures d'accompagnement qui seront mises en œuvre pour favoriser l'acceptation de postes de reclassement interne et, à défaut, externe.

PARTIE I. MESURES DESTINEES A FAVORISER L'EMERGENCE D'UN NOUVEAU PROJET PROFESSIONNEL A L'OCCASION DE LA SUPPRESSION DU METIER DE GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF

Ces principes directeurs sont applicables aux seuls salariés exerçant en magasin un métier relevant de la catégorie professionnelle des Gestionnaires Administratifs.

1. La possibilité offerte aux salariés de bénéficier de temps rémunéré pour préparer leur projet professionnel

La mise en œuvre du projet de suppression des postes de Gestionnaires Administratifs et des métiers qui y sont associés (Responsable Comptable, Comptable, Aide Comptable, Secrétaire administratif, Secrétaire Assistant, Standardiste, etc.) se fera de manière très progressive et donnera lieu à une suppression échelonnée des tâches relevant de ces métiers entre le 1^{er} janvier 2018 et le 30 mai 2019.

Sur cette période, ces salariés disposeront dès lors de temps disponible.

Dans un premier temps, ce temps disponible sera compensé en tout ou partie par d'autres tâches en lien avec les métiers relevant de la catégorie professionnelle Gestionnaires Administratifs. Par conséquent, toute tâche relevant d'une autre fiche métier que celle des Gestionnaires Administratifs ne

relèvera pas de leurs attributions, excepté en cas d'accord écrit du salarié qui pourra toutefois revenir sur sa décision.

Si la compensation ne pouvait intervenir pour l'ensemble du temps rendu disponible, le salarié bénéficierait d'une dispense d'activité partielle rémunérée correspondant au volume d'activité libéré.

Ce dispositif permettra aux salariés de se consacrer à leur projet de mobilité interne ou externe, tout en assurant la bonne organisation de leur service.

Afin de déterminer le volume de dispense d'activité, il sera procédé à une évaluation régulière des tâches réalisées par ces salariés et du temps associé.

Une première évaluation sera effectuée lors du démarrage du processus d'information-consultation des instances représentatives, puis tous les trois mois jusqu'au 1^{er} avril 2019. Cette appréciation du volume d'activité libéré sera réalisée par le manager et le responsable RH du magasin ou le Responsable RH régional avec le salarié concerné.

Le CHSCT du magasin sera informé sur la même périodicité, c'est à-dire tous les 3 mois, du nombre de salariés bénéficiant d'une dispense d'activité partielle rémunérée et, pour chacun, du volume de temps ainsi libéré. Le CHSCT (ou le CSE lorsqu'il sera en place) pourra solliciter la Direction du magasin pour toute précision complémentaire lui permettant d'apprécier l'évaluation faite par le manager et le responsable RH du temps rendu disponible.

Dès lors que plusieurs Gestionnaires Administratifs seront concernés par ce dispositif dans un même magasin, l'entreprise garantira l'équilibre dans la réallocation des tâches et l'équité dans l'octroi de dispense d'activité. Un salarié qui viendrait à considérer que cette réallocation n'est pas équilibrée pourra en informer l'Equipe dédiée qui s'assurera du respect de l'équité entre les salariés.

De la même manière, si un Gestionnaire Administratif venait à considérer que les tâches qui lui ont été confiées n'étaient pas des tâches administratives, il pourra en informer :

- l'Equipe dédiée si cette information intervient avant la validation du présent accord par la DIRECCTE ;
- la commission de suivi si cette information intervient à compter de la validation du présent accord par la DIRECCTE, étant précisé que les coordonnées des membres de la commission de suivi seront affichées dans chaque magasin.

Le salarié bénéficiera sur les heures ainsi libérées d'une disponibilité qu'il utilisera à son initiative :

- pour découvrir un autre métier dans son magasin et préparer ainsi un repositionnement professionnel interne ; une formalisation écrite sera établie avec le salarié
- ou pour préparer son projet professionnel externe dans la perspective d'un départ de l'entreprise, s'il le souhaite avec l'accompagnement du cabinet de reclassement
- ou pour faire un bilan de compétences

2. Préparer un repositionnement professionnel interne par la découverte d'autres métiers

Le salarié qui en ferait la demande pourra utiliser ce temps libéré pour exercer temporairement d'autres métiers dans son magasin, ou se former à un de ces métiers dans le cadre des formations organisées par l'entreprise, afin d'éclairer son futur choix.

3. Préparer un repositionnement professionnel externe par la formation

Le salarié pourra également mettre à profit ce temps libéré pour entamer une démarche de formation préparant son projet professionnel.

Dans ce but, la société Castorama France consacrera un budget spécial aux fins de financer les actions de formation qui auront été validées par le Cabinet de reclassement et qui apparaîtront nécessaires pour préparer le reclassement externe du salarié.

Ces formations, destinées à permettre l'adaptation des compétences de l'intéressé(e) par rapport aux compétences requises dans l'emploi de reclassement, seront prises en charge par l'entreprise dans la limite d'un montant de 5 000 € HT par bénéficiaire. Si le projet professionnel externe nécessite une reconversion et donc une formation plus longue ou l'acquisition d'un diplôme, le montant alloué sera alors de 10 000 € HT. Les frais de déplacement, hébergement et restauration occasionnés seront remboursés sur la base du barème de remboursement en vigueur dans l'entreprise.

Cette démarche venant anticiper les formations nécessaires au repositionnement externe du salarié afin d'accélérer son retour à l'emploi, le montant ainsi versé sera déduit du montant d'aide à la formation dans le cadre d'un éventuel reclassement externe (cf. Partie IV point 4).

4. Préparer un repositionnement professionnel externe par des recherches personnelles

Le salarié pourra enfin mettre à profit ce temps libéré pour mener des recherches personnelles afin de travailler à son futur projet professionnel.

Ces recherches personnelles s'effectueront alors dans le cadre d'une dispense d'activité partielle ou totale rémunérée accordée dans le cadre des dispositions du point 1 ci-dessus.

PARTIE II. – MESURES DESTINEES A REDUIRE LE NOMBRE DES LICENCIEMENTS

1 – Incitation au transfert

A. Bénéficiaires potentiels

Sont ici concernés les collaborateurs dont le poste de travail doit être transféré au sein de la société KIPF ou de la société Kingfisher France.

B. Mesures d'accompagnement

Toute acceptation par un collaborateur du transfert volontaire de son contrat de travail au sein de la

société KIPF ou de la société Kingfisher France évitera la notification d'un licenciement.

La société Castorama France propose donc de favoriser ces transferts en :

- Permettant au collaborateur ayant accepté le transfert volontaire de son contrat de travail de solliciter sa réintégration au sein de la société Castorama France dans un délai de 6 mois suivant sa prise de poste au sein de la société KIPF ou de la société Kingfisher France.

Dans l'hypothèse où le collaborateur formulerait une telle demande et où son licenciement économique devrait être envisagé, le collaborateur pourra prétendre au bénéfice des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord en cas de départ contraint.

- Garantissant au collaborateur ayant accepté le transfert volontaire de son contrat de travail le maintien à minima de sa rémunération annuelle perçue en 2017 (y compris intéressement et participation) ce pendant 12 mois suivant la date de son transfert.

2- Incitation au départ volontaire à la retraite

A. Bénéficiaires potentiels

Sont éligibles au présent dispositif les salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet de réorganisation et en mesure de liquider une pension de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale avant :

- Le 1^{er} octobre 2018 pour la comptabilité OSC
- Le 1^{er} novembre 2018 pour le digital, le contenu, la pédagogie client, la logistique, la supply chain (hors pilotes de flux), la Direction commerciale et marketing (hors market assistant), la comptabilité (hors comptabilité OSC)
- Le 1^{er} février 2019 pour les pilotes de flux
- Le 1^{er} mars 2019 pour les market assistant
- Le 1^{er} juin 2019 pour les Gestionnaires administratifs
- Le 1^{er} juin 2020 pour les Assistants RH

B. Mesures d'accompagnement

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

La société Castorama France propose donc de favoriser les départs volontaires à la retraite en :

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

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

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

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

En l'état actuel de la législation, l'indemnité de départ volontaire à la retraite, majoration comprise, versée dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 Plafonds annuels de sécurité sociale (soit 79.464 € au 1^{er} janvier 2018).

Cette indemnité est soumise à CSG-CRDS, sans abattement d'assiette, pour la fraction supérieure au montant de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale.

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

C. Procédure de candidature et d'examen des demandes

Les salariés remplissant les conditions pour bénéficier d'une liquidation de leur pension de retraite à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale avant la date prévue au point A pourront faire acte de candidature au présent dispositif jusqu'au :

- 1^{er} septembre 2018 pour la comptabilité OSC
- 1^{er} octobre 2018 pour le digital, le contenu, la pédagogie client, la logistique, la supply chain (hors pilotes de flux), la Direction commerciale et marketing (hors market assistant), la comptabilité (hors comptabilité OSC)
- 1^{er} janvier 2019 pour les pilotes de flux
- 1^{er} février 2019 pour les market assistant
- 1^{er} mai 2019 pour les Gestionnaires administratifs
- 1^{er} mai 2020 pour les Assistants RH

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

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

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

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

3– Mise en place d'un dispositif de Congé Fin de Carrière

Le dispositif de Congé Fin de Carrière mis en place par le présent accord constitue l'une des mesures sociales d'accompagnement proposées dans le cadre du projet de réorganisation de la société Castorama France.

Ce dispositif, permet aux salariés souhaitant partir en retraite mais ne remplissant pas encore les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général de Sécurité Sociale, de bénéficier, dans l'attente de remplir ces conditions, d'une dispense totale d'activité tout en percevant une allocation de Congé Fin de Carrière et en bénéficiant du maintien des régimes de protection sociale en vigueur dans l'entreprise jusqu'à ce que les bénéficiaires remplissent les conditions pour liquider leur retraite du régime général de Sécurité sociale à taux plein.

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

A. Bénéficiaires

La mesure de Congé Fin de Carrière s'applique aux salariés répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- Etre volontaire pour adhérer au régime de Congé Fin de Carrière.
- Justifier, par la production de son relevé de carrière validé par la Sécurité sociale, d'une pension de retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale au plus tard dans les 72 mois, suivant l'entrée dans le dispositif.
- S'engager à faire liquider l'ensemble de ses droits à la retraite dès la réalisation des conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale.
- Ne pas avoir fait liquider par anticipation une pension de retraite, de quelque nature que ce soit.

Tout salarié potentiellement éligible du fait de son âge qui souhaiterait obtenir des informations sur le présent dispositif de Congé Fin de Carrière peut en faire la demande auprès de l'équipe dédiée, qui organisera alors un entretien entre le salarié et un représentant de la cellule de reclassement.

A l'issue de cet entretien, et si le salarié en fait la demande, une estimation de son allocation de Congé Fin de Carrière pendant la durée d'application du dispositif lui sera communiquée et comprendra par ailleurs le montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

B. Adhésion

B.1. Formalités d'adhésion

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

Le salarié souhaitant partir à la retraite dans le cadre du dispositif de Congé Fin de Carrière devra formuler sa demande pendant la période d'adhésion visée à l'article B.2 par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'Equipe dédiée, ou remise contre récépissé, accompagnée d'un dossier comprenant obligatoirement :

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

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

Une fois la demande validée, le salarié cessera son activité à une date arrêtée en accord avec lui et l'entreprise et au plus tôt à compter de la date prévisionnelle de suppression ou de transfert de son poste de travail.

Dans l'hypothèse d'un report de la date de suppression ou de transfert de son poste de travail, le salarié pourra cesser son activité à la date initialement prévue lors de la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse où un salarié remplirait les conditions d'éligibilité au Congé Fin de Carrière dans le mois suivant la date de suppression ou de transfert de son poste, l'entrée dans ce dispositif sera possible à titre dérogatoire et la commission de suivi en sera informée.

Cette date sera indiquée dans la lettre d'acceptation.

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

B.2. Période d'adhésion

Le régime de Congé Fin de Carrière sera ouvert à compter de la mise en œuvre des mesures du PSE.

L'entrée dans le dispositif de Congé Fin de Carrière devra intervenir au plus tard :

- Entre le 1^{er} et le 31 octobre 2018 pour la comptabilité OSC
- Entre le 1^{er} et le 30 novembre 2018 pour le digital, le contenu, la pédagogie client, la logistique, la supply chain (hors pilotes de flux), la Direction commerciale et marketing (hors market

- assistant), la comptabilité (hors comptabilité OSC)
- Entre le 1^{er} et le 28 février 2019 pour les pilotes de flux
 - Entre le 1^{er} et le 31 mars 2019 pour les market assistant
 - Entre le 1^{er} et le 30 juin 2019 pour les Gestionnaires administratifs
 - Entre le 1^{er} le 30 juin 2020 pour les Assistants Ressources Humaines

C. Nature et durée de la cessation d'activité dans le cadre du Congé Fin de Carrière

C.1. Nature de la cessation d'activité

La demande de Congé Fin de Carrière est réputée constituer une demande de départ volontaire à la retraite.

Lors de l'achèvement de la période de Congé Fin de Carrière, le contrat de travail du salarié prendra par conséquent fin aux conditions financières prévues en cas de départ volontaire à la retraite.

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

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

- Indemnité légale :
 - 0.5 mois de salaire* après 10 ans d'ancienneté
 - 1 mois de salaire* après 15 ans d'ancienneté
 - 1,5 mois de salaire* après 20 ans d'ancienneté
 - 2 mois de salaire* après 30 ans d'ancienneté

*meilleure moyenne des 12 ou des 3 derniers mois d'activité
- Indemnité conventionnelle (accord de branche) :

1% du total des salaires des 12 mois précédents par année de présence
Majoration de 50% pour les cadres
- Indemnité conventionnelle (accord d'entreprise) :

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

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

La majoration de 10 000 € sera versée au moment de l'entrée dans le dispositif.

L'indemnité de départ à la retraite sera versée à la date de rupture du contrat de travail

En l'état actuel de la législation, l'indemnité de départ volontaire à la retraite, majoration comprise, est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de CSG et CRDS, le plan de départ en Congé Fin de Carrière institué par le présent accord s'inscrivant dans le cadre du Livre 1^{er} du Code du Travail.

C.2. Durée de la cessation d'activité

La dispense totale d'activité résultant du bénéfice du régime de Congé Fin de Carrière sera accordée pour une durée d'au plus 72 mois.

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

Le contrat de travail du salarié dont la demande de Congé Fin de Carrière a été acceptée est juridiquement suspendu pendant toute la durée dudit congé.

À ce titre, le salarié est dispensé de toute activité professionnelle et il n'acquiert aucun droit à congés, ni à indemnité de congés payés pendant la période de Congé Fin de Carrière.

L'ensemble des avantages de rémunération issus des accords collectifs (intéressement, participation) seront versés au prorata du temps de présence sur la base de la rémunération mensuelle brute de référence.

Les droits acquis par le salarié au jour de l'entrée dans le dispositif seront liquidés à la date à laquelle le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

D. Allocation de Congé Fin de Carrière

D.1. Rémunération mensuelle brute de référence

Le salaire de référence qui sert au calcul de l'allocation mensuelle de Congé Fin de Carrière correspond, au salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois civils précédents la cessation d'activité. Ce salaire de référence reconstitué intégrera prime plus, prime été, bonus de performance, contreparties financières aux jours fériés et au travail dominical. La participation et l'intéressement seront exclus de la base de calcul.

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

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

D.2. Montant de l'allocation de Congé Fin de Carrière

Pendant toute la période de Congé Fin de Carrière, dont la durée est prévue à l'article C.2, le salarié percevra une allocation mensuelle de Congé Fin de Carrière d'un montant brut égal à 80 % du salaire de référence défini en D.1.

Conformément à la législation applicable, l'allocation mensuelle de Congé Fin de Carrière est soumise aux cotisations sociales patronales et salariales dans les conditions de droit commun.

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

D.3. Revalorisation de l'allocation de Congé Fin de Carrière

Le salaire de base servant d'assiette au calcul de l'allocation de Congé Fin de Carrière sera réévalué au 1^{er} mars de chaque année, conformément aux mesures de la Négociation Annuelle Obligatoire. La base utilisée sera la moyenne des augmentations individuelles et des augmentations collectives du statut dont dépend le salarié.

D.4. Modalités de versement de l'allocation de Congé Fin de Carrière

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

Elle cessera d'être versée soit à la fin du mois de la date à laquelle le salarié bénéficiaire remplit l'ensemble des conditions requises pour faire liquider sa retraite du régime général à taux plein (à l'exclusion de la tranche C) soit à la fin du dernier mois de la période de Congé Fin de Carrière prévue à l'article C.2.

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

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

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

E. Protection sociale

Le salarié adhérent au dispositif de Congé Fin de Carrière conservera le bénéfice des régimes de frais de santé et de prévoyance identiques à ceux qui lui étaient applicables lorsqu'il était en activité.

Le financement des garanties conservées sera réalisé dans les mêmes proportions que celles définies

pour les salariés de l'entreprise.

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

F. Changement de législation

Le présent dispositif tient compte de l'augmentation progressive de l'âge légal de la retraite et de l'âge auquel le taux plein est acquis, quelle que soit la durée d'assurance vieillesse.

Toutefois, si, pendant la durée d'application du dispositif, la législation de la Sécurité sociale relative à l'âge légal de départ en retraite ou au nombre de trimestres nécessaires à la liquidation d'une retraite à taux plein était modifiée, l'entreprise garantirait le maintien du paiement de l'allocation de Congé Fin de Carrière pendant une période supplémentaire de 4 trimestres maximum et prenant automatiquement fin lorsque le salarié remplira les nouvelles conditions de départ en retraite.

G. Durée d'application du dispositif de Congé Fin de Carrière

Le régime de Congé Fin de Carrière institué par le présent accord est mis en place pour une durée déterminée et prendra fin automatiquement le 1^{er} juillet 2026. En cas de report de la mise en œuvre du projet, ce terme sera reporté d'autant.

En cas de modification de la durée de cotisations permettant un départ à la retraite à taux plein, ce terme sera reporté d'au plus 4 trimestres, sous réserve d'un accord contraire entre la Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord.

4 - Appel aux départs volontaires

A. Bénéficiaires potentiels

Le plan de départ volontaire sera ouvert à tout salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée par le projet de réorganisation et ayant un projet professionnel permettant son reclassement effectif en dehors du Groupe Kingfisher.

Le reclassement effectif du salarié s'entend d'une des solutions professionnelles suivantes :

- Reclassement en CDI
- Reclassement en contrat d'intérim ou en CDD d'au moins 6 mois
- Création ou reprise d'entreprise validée par la Commission de suivi
- Projet professionnel sous le statut d'auto-entrepreneur validé par la Commission de suivi
- Formation reconversion ou qualifiante validée par la Commission de suivi

B. Période de candidatures

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

Le salarié répondant aux conditions d'un départ volontaire pourra valablement formuler sa demande de départ volontaire au plus tard 1 mois avant la date de suppression effective de son emploi ou la date de transfert de son contrat de travail, soit jusqu'au :

- 1^{er} septembre 2018 pour la comptabilité OSC
- 1^{er} octobre 2018 pour le digital, le contenu, la pédagogie client, la logistique, la supply chain (hors pilotes de flux), la Direction commerciale et marketing (hors market assistant), la comptabilité (hors comptabilité OSC)
- 1^{er} janvier 2019 pour les pilotes de flux
- 1^{er} février 2019 pour les market assistant
- 1^{er} mai 2019 pour les Gestionnaires administratifs
- 1^{er} mai 2020 pour les Assistants Ressources Humaines

La date du départ du salarié sera fixée d'un commun accord entre la société Castorama France et le candidat, en fonction du souhait du salarié et de la date prévisionnelle de suppression de son emploi ou de transfert de son contrat de travail.

La société Castorama France mettra tout en œuvre pour que l'ensemble des salariés des catégories professionnelles concernées soit informé du contenu du plan de départ volontaire et des conditions d'accès au dispositif (réunions collectives, entretiens individuels, échanges avec le cabinet de reclassement).

Il sera à cet effet établi une note par la Direction des Ressources Humaines qui sera remise à chaque salarié.

Il est par ailleurs convenu que le Cabinet de reclassement retenu assistera tout salarié potentiellement intéressé afin qu'il soit pleinement informé des modalités du plan de départ volontaire et puisse être accompagné dans la phase de construction de son projet professionnel qui sera soumis à la commission de suivi.

C. Description des différentes étapes du processus de départ volontaire

La mise en œuvre du départ volontaire du salarié donne lieu à un processus en 2 ou 3 étapes, selon le projet professionnel envisagé par le salarié :

➤ Etape 1 : Expression par le salarié de sa demande

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

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

- la date souhaitée de son départ.

➤ **Etape 2 : Validation du départ par l'Equipe interne dédiée**

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

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

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

Si l'Equipe interne dédiée considère que les conditions d'ouverture au départ volontaire ne sont pas réunies (absence de promesse d'embauche, CDD de moins de 6 mois, etc.), l'Equipe interne dédiée refusera la demande de départ volontaire, ce refus devant être motivé.

➤ **Etape 3 : S'il y a lieu, présentation du projet à la Commission de suivi**

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

L'examen du projet professionnel du salarié sera réalisé par la Commission de suivi qui examinera en séance le contenu et la viabilité du projet.

La Commission de suivi pourra, à l'issue des débats :

- valider le projet ;
- ne pas valider le projet ;
- renvoyer en cas de réserve à une nouvelle réunion de la Commission de suivi qui aura pour objet de statuer à nouveau sur la demande au vu des documents et réponses fournis par le candidat au départ volontaire à la Commission de suivi.

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

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

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

D. Formalisation et modalités juridiques du départ volontaire

Une fois la demande de départ volontaire acceptée, il sera procédé à la rupture du contrat de travail, qui prendra la forme d'une rupture amiable du contrat de travail pour motif économique.

Une convention formalisant cette rupture d'un commun accord du contrat de travail et définissant notamment la date d'effet de la rupture et les mesures sociales d'accompagnement mises en œuvre en fonction du projet sera conclue entre le salarié et la société Castorama France au plus tard dans un délai d'un mois suivant la date d'acceptation du départ volontaire par l'entreprise, après, le cas échéant, validation par la Commission de suivi.

E. Mesures d'accompagnement

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

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

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

- Le bénéfice de l'ensemble des mesures d'accompagnement au reclassement externe prévues dans la Partie IV du présent Chapitre, sous réserve du congé de reclassement qui ne sera ouvert qu'au salarié quittant volontairement l'entreprise pour une formation-reconversion ou un projet de création ou reprise d'entreprise, et sous réserve de toute disposition contraire prévue ci-dessous.
- La possibilité d'une suspension temporaire du contrat de travail pour les salariés relevant des catégories professionnelles concernées par le projet

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

La suspension du contrat de travail, qui ne donnera lieu au paiement d'aucune rémunération par la société Castorama France au titre de la période considérée, s'appliquera d'office, sauf demande contraire expresse du salarié, pour une durée maximale de 7 mois, sous réserve de justifier d'un projet professionnel et de la validation de l'Equipe interne dédiée qui s'assurera que le projet professionnel du salarié s'entend d'une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

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

Le salarié pourra valablement mettre fin à la suspension du contrat de travail dans l'hypothèse où il renoncerait à son projet professionnel pour quelque motif que ce soit (rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur, impossibilité de mettre en œuvre son projet professionnel etc.), auquel

cas ce dernier pourra bénéficier de l'ensemble des mesures prévues par le présent Plan, sans exception, qu'elles visent à favoriser le reclassement interne ou externe.

- La majoration de l'indemnité de départ versée au salarié quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire donnant lieu à la conclusion d'une convention de rupture amiable pour motif économique.

Dans un tel cas, le salarié percevra en effet, en plus de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, une somme égale à l'indemnité complémentaire prévue Partie IV, chapitre 3, paragraphes C7 et C8 dans le cadre de la notification d'un licenciement. Cette indemnité complémentaire de départ sera versée dans les 15 jours suivant la date d'effet de rupture du contrat de travail.

A titre simplement informatif, il est précisé qu'en l'état de la législation, l'indemnité de départ est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 Plafonds annuels de sécurité sociale (79.464 € au 1^{er} janvier 2018)¹ et soumise à la CSG et CRDS, sans abattement, pour la part de l'indemnité dépassant l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. Cette indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu en totalité.

PARTIE III. MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT INTERNE

1 - La mise en place d'un processus favorisant le reclassement interne au sein du Groupe Kingfisher

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

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

Sont dès lors décrites précisément ci-dessous, les mesures permettant la réalisation de cet objectif, à savoir :

- A. Les modalités d'identification et d'information sur les postes disponibles ;
- B. Les modalités pratiques selon lesquelles les salariés pourront se positionner, à leur initiative, sur des postes disponibles ;
- C. Les modalités pratiques selon lesquelles la Direction proposera une solution de reclassement aux salariés concernés.

¹ Pour l'appréciation du plafond d'exonérations de cotisations sociales de 2 PASS, il est tenu compte par l'URSSAF de toutes les indemnités versées dans le cadre du présent PSE au titre de la rupture du contrat (aide à la création d'entreprise, budget de formation...).

A. L'identification et l'information sur les postes disponibles

A.1. La phase d'identification des postes disponibles en France

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

- Les postes disponibles au sein de la société Castorama France (magasins et siège),
- Les postes disponibles en France au sein du Groupe Kingfisher et correspondant aux qualifications des salariés relevant des catégories professionnelles concernées par le projet de réorganisation.

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

L'adaptation d'une durée de moins d'un mois des salariés sera au besoin assurée par une formation complémentaire, dans les conditions mentionnées par le présent Plan.

A.2. L'information sur les postes disponibles en France

La liste des postes disponibles au sein de l'entreprise et des sociétés du Groupe Kingfisher en France et susceptibles d'être pourvus par les salariés relevant des catégories professionnelles concernées par le projet de réorganisation aura lieu par voie d'affichage au siège et dans l'ensemble des magasins et sites logistiques (Annexe 1). Toutefois, pour les salariés des magasins relevant des catégories professionnelles du présent accord, cette liste leur sera envoyée sur leur messagerie professionnelle par le Responsable Ressources Humaines

Cette liste distinguera :

- Les postes disponibles au sein de la société Castorama France (magasins et siège) ;
- Les postes disponibles au sein des autres filiales du Groupe Kingfisher situées en France, dont en particulier la société Brico Dépôt France.

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

La société Castorama France actualisera chaque mois cette liste.

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

A.3. Contenu des informations relatives aux postes disponibles en France

La liste des postes disponibles mentionnera :

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

En cas de reclassement au sein de la société Castorama France dans un emploi de même qualification et de même coefficient, le salarié bénéficiera de la même rémunération mensuelle que celle qui était la sienne, à durée de travail identique, hors intéressement et participation et, le cas échéant, hors éléments de variable individuel des agents de maîtrise et cadres.

Les autres éléments d'information sur les postes, et notamment le descriptif des métiers qui détaille les missions afférentes aux emplois occupés, seront disponibles auprès de l'Equipe interne dédiée mise en place par la Direction et évoquée ci-dessus.

A.4. L'information sur les postes disponibles hors de France

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

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

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

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

B. La possibilité pour les salariés de se positionner, à leur initiative, sur les postes disponibles

B.1. La phase d'écoute suivant la consultation des instances représentatives du personnel

Afin de favoriser autant que possible le reclassement interne des salariés, et compte tenu de l'avis favorable exprimé par le Comité central d'entreprise le 28 février 2018, tout salarié concerné par le projet pourra à compter de la mise en place de l'Espace Information Conseil (EIC) du cabinet de reclassement et jusqu'à la mise en œuvre du PSE, être reçu individuellement par l'EIC du Cabinet de reclassement pour être accompagné dans sa réflexion sur son projet professionnel et se positionner le cas échéant sur la liste des postes disponibles.

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

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

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

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

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

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

B.2. Les modalités du reclassement interne à l'initiative du salarié

S'il est intéressé par un ou plusieurs poste(s) de reclassement en France au sein du Groupe Kingfisher, tout salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée par le projet de réorganisation pourra l'indiquer dès l'entretien prévu dans la phase d'écoute ou ultérieurement et au plus tard un mois avant la date de suppression effective de son poste ou de transfert de son contrat de travail.

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

Le reclassement interne du salarié au poste souhaité devra être validé par l'Equipe interne dédiée dans le respect du calendrier prévisionnel des suppressions et des transferts de postes (cf. Chapitre II point 4).

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

En cas de validation de sa candidature, la date effective de reclassement sera fixée entre la Direction et le salarié.

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

Cette date tiendra compte des souhaits exprimés par le salarié.

Dans l'hypothèse où plusieurs candidatures auraient été exprimées et validées sur un même poste, le poste sera attribué au salarié exerçant déjà son activité au sein du site concerné (magasin, siège ou entrepôt logistique).

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

Le reclassement interne entraînera l'application de l'ensemble des mesures incitatives au reclassement interne prévues au point 2 de la présente Partie.

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

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

- donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié dans un délai de 15 jours suivant l'accord exprimé par l'Equipe interne dédiée ;
- deviendra effectif à une date convenue entre le salarié et l'Equipe dédiée, sans toutefois pouvoir être postérieure à la date effective de suppression ou de transfert du poste de travail ;
- entraînera l'application de l'ensemble des mesures prévues à la Partie I du Plan de Sauvegarde de l'Emploi

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

A défaut de reclassement interne à l'initiative du salarié, la société Castorama France étudiera les possibilités de reclassement en liaison avec l'Equipe interne dédiée, pour tenir compte le cas échéant des souhaits exprimés par le salarié lors de l'entretien d'écoute.

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

Sur ce point, la société Castorama France s'engage à proposer à chaque salarié dont le licenciement économique serait envisagé, un poste dans un magasin, (en l'absence de postes disponibles, au travers d'une création de poste) de statut, de coefficient et de rémunération équivalents à ceux qu'il aura à la date de recherche de son reclassement. Les postes visés seront des postes en lien avec la relation client (vente, caisses et services clients, logistique). Pour les salariés exerçant déjà en magasin, le poste proposé le sera dans leur magasin d'origine.

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

1. Notification au salarié de la ou des propositions de reclassement

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

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

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

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

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

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

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

2. Examen des candidatures exprimées sur un poste de reclassement et choix des candidats

Lorsqu'un salarié accepte un poste de reclassement et qu'il est le seul à s'être positionné sur ce poste, ce poste lui est attribué au titre du reclassement interne.

En cas d'acceptation d'un même emploi par plusieurs salariés, le poste sera attribué au salarié exerçant déjà son activité au sein du site concerné (magasin, siège ou entrepôt logistique).

Dans le cas où aucun des salariés ne travaillerait sur le site concerné, le poste sera attribué au salarié ayant obtenu le nombre de points le plus important en application de la grille suivante :

Handicap (Reconnaissance RQTH) ou restriction médicale (Maximum 5 points)	Pas de handicap	0
	Restriction médicale sur avis du Médecin du Travail (Non cumulatif avec RQTH)	2
	Reconnaissance d'un handicap	5
Age (Maximum 5 points)	Moins de 45 ans	0
	Supérieur à 45 ans	3

		+ 0,2 point par année révolue au-delà de 45 ans
Situation familiale (Maximum 3 points)	Célibataire	0
	Marié/Pacsé/Union libre*	1
	Célibataire avec enfant(s) Ou Parent isolé	2
	Conjoint également concerné par le projet	2
Personne à charge (Maximum 4 points) (Au sens fiscal de la dernière déclaration de revenus disponible)	Pas de personne à charge	0
	Par personne à charge	1 point par personne à charge 4 points si un enfant est handicapé
Niveau de maîtrise globale du métier ** (Maximum 3 points) (Moyenne des entretiens 2015-2016-2017)	Insuffisant	0
	Découvre son métier / A besoin de progresser	1
	Conforme	2
	Supérieur	3
Ancienneté (Maximum 5 points)		0,2 point par année d'ancienneté (sans arrondi), limité à 5 points

*demeurant à la même adresse

**S'il manque un ou plusieurs entretiens annuels pour évaluer le niveau de maîtrise globale du métier, la note sera établie sur la base moyenne des seuls entretiens réalisés. Si aucun entretien n'a été réalisé, ce critère comptera pour 1,5 points

Le reclassement interne entraînera l'application de l'ensemble des mesures incitatives au reclassement interne prévues au point 2 de la présente partie.

2 Les mesures d'incitation au reclassement interne au sein du Groupe Kingfisher

A. Facilitation des démarches

Afin de favoriser les démarches nécessaires à un reclassement interne, le temps passé lors des entretiens avec l'Equipe interne dédiée mise en place par le présent Plan, avec d'autres interlocuteurs de l'entreprise ou avec le Cabinet de reclassement, dans le cadre des recherches de reclassement interne, sera considéré et rémunéré comme du temps de travail.

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

B. L'accompagnement à l'évolution du métier par la formation

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

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

Selon le cas, cette formation aura pour vocation :

- soit de permettre l'adaptation des compétences de l'intéressé par rapport aux compétences requises dans l'emploi de reclassement.

Cette formation s'effectuera alors dans le cadre des formations existantes dans l'entreprise.

- soit de permettre l'acquisition de compétences nouvelles.

Le salarié bénéficiera alors d'un parcours de formation défini en fonction des compétences à acquérir.

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

Elle sera portée à la connaissance du Responsable RH du site d'accueil.

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

C. Période d'adaptation

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

Au cours de cette période, le salarié pourra mettre fin à la période d'adaptation par écrit (lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge) adressé à l'Equipe dédiée, au plus tard 2 jours avant le terme de la période d'adaptation, auquel cas ce dernier pourra bénéficier de l'ensemble des mesures prévues par le présent Plan. L'Equipe interne dédiée en informera la Commission de suivi.

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

D. Fixation de la rémunération du poste de reclassement interne

En cas de reclassement du salarié au sein de la société Castorama France dans un emploi de statut égal ou de statut immédiatement inférieur (passage de « cadre » à « agent de maîtrise » ou « d'agent de maîtrise » à « employé »), le salaire de base brut horaire sera maintenu.

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

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

E. Accompagnement à la mobilité géographique sans déménagement et dans la limite de 100 kilomètres d'éloignement géographique A/R par jour

Cette mesure vise à favoriser le reclassement interne du salarié au sein du Groupe Kingfisher en France dès lors que la mobilité géographique implique une distance domicile-nouveau lieu de travail inférieure ou égale à 100 kilomètres A/R par jour et ne s'accompagne d'aucun déménagement.

Dans cette hypothèse, la société remboursera intégralement au salarié la différence entre les frais de déplacement entre son nouveau lieu de travail et son domicile et ceux liés au déplacement entre son ancien lieu de travail et son domicile.

Ce remboursement interviendra pendant une durée de 12 mois, sur présentation de justificatifs si le salarié a recours aux transports en commun ou selon le barème frais de déplacement en vigueur dans l'entreprise si le salarié utilise son véhicule.

Cette mesure s'applique également aux mobilités avec déménagement dans l'attente du déménagement effectif et dans la limite d'une durée d'application de 6 mois suivant la mise en œuvre effective de la mobilité.

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

F. Accompagnement à la mobilité géographique avec déménagement et éloignement géographique de plus de 50 kilomètres (30 kilomètres en Ile de France)

Les mesures mises en place visent à favoriser le reclassement interne du salarié au sein du Groupe Kingfisher dès lors que la mobilité implique un éloignement géographique de plus de 50 kilomètres (30 kilomètres en Ile de France) avec déménagement.

L'éloignement géographique s'entend d'un accroissement du nombre de kilomètres entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail.

F.1. Voyage de reconnaissance

Le salarié ayant accepté un reclassement impliquant une mobilité géographique telle que visée ci-dessus bénéficiera de la prise en charge des frais de déplacement destinés à la découverte du nouveau cadre de vie.

Ces frais seront remboursés, sur justificatifs, dans la limite d'un voyage A/R ainsi que les frais de restauration pour 2 personnes, selon le barème frais de déplacement en vigueur dans l'entreprise.

Par exception, et en cas de nécessité de reconnaissance du collège ou du lycée par les enfants, les frais d'A/R et de restauration sur place des enfants seront pris en charge par l'entreprise.

Dans le cas où l'éloignement ne permettrait pas un A/R dans la journée, une nuit d'hôtel sera également prise en charge selon le même barème.

Le temps passé par le salarié en voyage de reconnaissance sera considéré et rémunéré comme du temps de travail, dans la limite d'une journée de travail (soit 7 heures pour un employé, 7h42 pour un agent de maîtrise et une journée pour un cadre), ou de deux journées de travail si l'éloignement justifie une nuit d'hôtel.

F.2. Prise en charge du déménagement

La prise en charge des frais de déménagement ne pourra intervenir qu'à l'issue de la période d'adaptation, en l'absence de rétractation du salarié.

Toutefois, un salarié pourra, à son initiative, renoncer à tout ou partie de sa période d'adaptation afin d'anticiper son déménagement.

Les frais de déménagement du salarié seront directement pris en charge par l'entreprise sur présentation de 2 devis de la société Déméco et de la société Les Gentlemen du déménagement, sur la base d'une prestation complète comprenant l'emballage, le démontage et le remontage du mobilier ainsi que l'assurance.

F.3. Indemnité d'installation

Les frais occasionnés par l'aménagement du nouveau logement seront remboursés au salarié sur justificatifs et dans la limite d'un montant global correspondant à 2 000 € TTC.

Les frais pris en charge peuvent concerner les frais :

- de rétablissement du courant électrique, de l'eau, du gaz, du téléphone ;

- de remise en état du logement loué (nettoyage, remplacement des revêtements de sol et des revêtements muraux abimés, réparation de la plomberie, etc...) ;
- de réexpédition du courrier ;
- en cas de location, les frais d'agence immobilière et les frais d'honoraires de notaire ; le cas échéant, les frais d'huissier si un état des lieux est établi par ce dernier ;

F.4. Double résidence

Si sa nouvelle affectation impose au salarié, pour des raisons matérielles dont il devra justifier (activité professionnelle du conjoint, étude des enfants, raisons de santé, etc.), d'exposer des frais de double résidence dans l'attente de son déménagement, la société s'engage, une fois la nécessité de la double résidence reconnue par l'Equipe dédiée, à verser, au salarié une indemnité de 650 TTC maximum par mois au titre du remboursement des frais engagés et sur présentation d'une quittance de loyer ou d'un justificatif de propriété pendant une durée maximale de 6 mois.

L'entreprise remboursera également au salarié, sur justificatifs, les frais liés à un A/R hebdomadaire à la résidence principale, selon le barème de frais de déplacement en vigueur dans l'entreprise. Durant cette période de double résidence d'une durée maximale de 6 mois, le salarié bénéficiera de 2 jours de repos consécutifs.

Un salarié dont la demande de double résidence aurait été refusée aura la possibilité, dans le mois suivant le refus, de demander par tout moyen (courrier, mail, etc.) à la Commission de suivi de se prononcer sur le bien-fondé de sa demande.

F.5. Accompagnement dans la recherche d'un logement

Le salarié bénéficiera d'un accompagnement dans la recherche d'un logement par le service mobilité d'un collecteur unique (ACTION LOGEMENT), cet accompagnement comprenant :

- Une assistance destinée à définir un cahier des charges pour la recherche d'un logement sur le site d'accueil adapté à la situation du salarié et ses besoins (type de logement, logement en accession ou en location dans le parc privé ou social ...)
- Un voyage de reconnaissance individualisé sur le site d'accueil avec un consultant, selon le cahier des charges prédéfini : présentation des quartiers, des communes correspondant à ses attentes, et des différents éléments de la vie courante (transports, services publics, écoles ...)
- Une aide à la recherche de logement en location sur le site d'accueil auprès des bailleurs privés ou sociaux (sous conditions de ressources) le cas échéant, organisation des visites avec le consultant dédié, réalisation de l'état des lieux, branchement des fluides, mise en place de l'assurance multirisques habitation et signature du bail
- Une aide à la recherche de logement en accession : recherche auprès de bailleurs privés, organisation de visites avec le consultant dédié, état des lieux, branchement des fluides, mise en place de l'assurance multirisques habitation et signature du compromis de vente
- Une assistance administrative à la mise en service du logement : changement de carte grise,

courriers de résiliation ou de transfert, état des lieux, résiliation de l'assurance multirisques habitation

- Une assistance destinée à la famille et aux enfants : visites d'écoles, aide à la recherche de solutions parascolaires (crèche, assistance maternelle, ...) et le cas échéant de solutions spécifiques adaptées (handicap, hôpital, etc.)

Pour procéder à ces démarches, le salarié pourra bénéficier d'une journée ou de deux demi-journées d'absence rémunérées.

F.6. Prime de mobilité

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

Le montant de cette prime sera de :

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

F.7. Aide à la mobilité professionnelle du conjoint

Si la mobilité implique la perte d'emploi du conjoint ou pacsé, la société Castorama France prendra en charge, sur justificatifs et dans la limite d'un plafond de 4 500 € HT ;

- les frais d'accompagnement du conjoint à la recherche d'emploi par le Cabinet de reclassement (cf. ci-après) ;
- et/ou les frais d'une formation professionnelle (organisme de formation agréé, écoles ou universités, etc.).

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

- réaliser un bilan personnel et professionnel ;
- élaborer et définir un projet professionnel ;
- actualiser ou finaliser son CV ;
- finaliser un plan d'action pour la recherche d'un nouvel emploi ;
- se former aux techniques de recherche d'emploi.

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

G. Prime de reclassement interne

Tout salarié ayant accepté une solution de reclassement interne, impliquant ou non une mobilité géographique ou fonctionnelle, percevra une prime de reclassement interne forfaitaire selon les modalités suivantes :

- De 0 à ≤ 5 ans d'ancienneté : 1 000 € bruts
- De 5 à ≤ 10 ans d'ancienneté : 5 000 € bruts
- De 10 à ≤ 20 ans d'ancienneté : 6 500 € bruts
- De 20 à ≤ 30 ans d'ancienneté : 8 000 € bruts
- Plus de 30 ans d'ancienneté : 9 500 € bruts

Cette prime de reclassement interne sera versée aux seuls salariés dont le poste est supprimé.

Elle sera versée à la fin de la période d'adaptation de 6 mois, date d'appréciation de l'ancienneté.

Le salarié bénéficiera pendant 12 mois du maintien de son de repos habituel.

Le repositionnement sur des postes en magasin entraînera une modification des jours de travail en cohérence avec l'ouverture du magasin à la clientèle. Dans ce contexte, il est prévu que tout salarié pourra demander à conserver son jour de repos habituel. Lors de la signature de l'avenant au contrat de travail actant du reclassement interne, le jour de repos habituel du salarié sera contractualisé. Si le salarié exprime, au terme de l'échéance de 12 mois, son accord pour modifier son jour de repos habituel, son contrat de travail sera modifié en ce sens et il bénéficiera d'un second versement identique de la prime de reclassement interne.

PARTIE IV. MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE

Il est rappelé que les mesures d'accompagnement décrites ci-dessous sont ouvertes :

- D'une part, aux salariés relevant des catégories professionnelles concernées par le projet de réorganisation qui, à la date de suppression ou de transfert de leur poste de travail, auraient refusé un ou plusieurs postes de reclassement interne et n'auraient pas souhaité bénéficier d'une mesure de départ volontaire (à la retraite, en Congé Fin de Carrière ou pour un projet extérieur à l'entreprise et au Groupe) ;
- D'autre part, aux salariés relevant des catégories professionnelles concernées par le projet de réorganisation quittant volontairement l'entreprise pour la réalisation d'un projet professionnel extérieur à l'entreprise et au Groupe, à l'exception du congé de reclassement qui ne pourra s'appliquer qu'aux salariés dont le départ volontaire aura été validé sur la base d'un projet de formation-reconversion ou de création/reprise d'entreprise et sous réserve de toute disposition contraire reprise ci-dessous.

1- L'assistance par un Cabinet de reclassement

L'objectif fondamental de l'intervention d'un Cabinet de reclassement externe est de favoriser une

solution extérieure correspondant aux attentes du salarié.

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

A. Mise en place d'une assistance au reclassement individualisée au bénéfice de chaque salarié

Afin d'assurer le maximum d'efficacité aux divers dispositifs de reclassement externe envisagés, chaque salarié non reclassé en interne bénéficiera de l'assistance d'un Cabinet spécialisé dès la date de mise en œuvre du Plan.

Le choix du Cabinet s'effectuera en fonction de son expertise reconnue dans ce domaine et de son implantation sur l'ensemble du territoire français.

B. Missions du Cabinet de reclassement

La mission du Cabinet de reclassement consistera notamment à :

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

Etant entendu que sa mission est de mettre en œuvre les mesures prises dans le présent Plan jusqu'à l'obtention d'une solution de reclassement externe pour l'ensemble des salariés concernés par un départ de l'entreprise, dans la limite de la durée d'accompagnement prévue au point suivant.

C. Durée d'accompagnement par le Cabinet de reclassement

Le Cabinet de reclassement interviendra dès l'achèvement de la procédure d'information/consultation des instances représentatives du personnel.

Pour ceux des salariés qui n'auraient pas été reclassés en interne ou n'auraient pas bénéficié d'un départ volontaire, ils pourront également être accompagnés à la date de la notification de leur départ par le cabinet de reclassement. La durée d'accompagnement sera égale :

- A la durée du congé de reclassement pour les salariés ayant opté pour l'entrée dans ce dispositif

- Pour les salariés ayant renoncé à entrer dans le dispositif du congé de reclassement, la durée sera égale à :
 - o 12 mois pour les salariés de moins de 45 ans
 - o 14 mois pour les salariés de 45 ans à moins de 50 ans
 - o 16 mois pour les salariés de 50 ans et plus et/ou pour les travailleurs handicapés

Si nécessaire, cet accompagnement pourra être prolongé de 2 mois pour les salariés de 50 ans et plus et/ou travailleurs handicapés.

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

D. Engagements de l'entreprise

Dans le cadre de ce dispositif, il sera proposé une Offre Ferme de Reclassement (OFR), en cohérence avec le projet professionnel construit avec le cabinet de reclassement, à tout salarié bénéficiaire ayant décidé de s'inscrire dans la démarche d'accompagnement par le Cabinet de reclassement et acceptant de réaliser les actions nécessaires à son reclassement déterminées avec ce dernier.

L'Offre Ferme de Reclassement s'entend comme :

- Un reclassement salarié externe, en CDI, CDD ou CTT qui aboutit à un CDI période d'essai validée.
- La création/reprise d'une entreprise ou l'installation en tant que profession libérale ou auto entrepreneur, matérialisée par la présentation d'un document officiel attestant de l'activité ainsi qu'un suivi la 1^{ère} année d'exercice.
- Une formation longue qualifiante, diplômante ou de reconversion, comportant au moins 300 heures de formation.

2- Le congé de reclassement

Ce congé vise à permettre au salarié de bénéficier d'un appui du Cabinet de reclassement dans les démarches de recherche d'emploi et dans la mise en œuvre d'actions de formation destinées à favoriser son reclassement professionnel.

A. Durée du congé de reclassement

Le congé de reclassement sera de :

- 12 mois pour les salariés âgés de moins de 45 ans à la date de notification de leur départ
- 14 mois pour les salariés âgés de 45 ans à moins de 50 ans à la date de notification de leur départ
- 16 mois pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés à la date de notification de leur départ
- 24 mois pour les salariés s'inscrivant dans un parcours de formation longue de reconversion sur

justificatifs. Si le salarié interrompait sa formation, il devrait en informer l'équipe dédiée par lettre recommandée avec AR. Le terme de son congé reclassement sera alors celui correspondant à sa catégorie d'âge à la date de notification de son départ.

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

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

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

B. Proposition du congé de reclassement et délai d'acceptation

La proposition du congé de reclassement sera faite dans la lettre de notification du licenciement ou dans le courrier validant la demande de départ volontaire du salarié si celle-ci est motivée par une formation-reconversion ou une création/reprise d'entreprise.

À compter de la proposition du congé de reclassement, le salarié disposera d'un délai de réflexion de 8 jours calendaires pour accepter ou refuser celui-ci.

L'absence de réponse dans ce délai sera assimilée, conformément à la loi, à un refus du salarié de bénéficier du dispositif du congé de reclassement.

Le salarié exprimera son acceptation au congé de reclassement par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge).

En cas d'acceptation par le salarié du bénéfice du congé de reclassement, ce congé débutera à l'expiration du délai de réponse de 8 jours. Il se déroulera donc pendant le préavis, dont le salarié sera dispensé de l'exécution.

La rupture du contrat de travail prendra effet au terme du congé de reclassement.

Pendant le congé de reclassement, le contrat de travail sera suspendu et les parties seront déliées de leurs obligations respectives.

Le Cabinet de reclassement établira un document précisant le contenu et la durée de l'ensemble des actions nécessaires afin de favoriser le reclassement.

Il appartiendra alors à l'entreprise de préciser, dans un document qui sera remis au salarié, pour signature, les éléments suivants du congé de reclassement :

- le terme du congé de reclassement ;
- les conditions dans lesquelles le congé de reclassement pourrait être suspendu conformément à l'article L 1233-72-1 du Code du travail ;
- la possibilité pour le salarié de demander une suspension du congé de reclassement s'il justifie

d'une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois et le fait qu'à défaut de reclassement effectif, il pourra réintégrer le congé de reclassement pour la durée restant à courir, la suspension du congé de reclassement ne pouvant prolonger sa durée initiale ;

- les prestations du Cabinet de reclassement et les démarches de recherche d'emploi dont il peut bénéficier ;
- 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 le cabinet de reclassement et d'effectuer toutes les démarches de recherche d'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.

Ce document sera établi en double exemplaire dont un sera remis au salarié.

Il peut être mis fin au congé reclassement d'un salarié ne remplissant pas, de façon répétée, ses obligations de réaliser les actions nécessaires à son reclassement et déterminées avec le cabinet de reclassement. Dans cette hypothèse, la commission de suivi sera informée des démarches mises en œuvre vis-à-vis du salarié et de la procédure de radiation. La commission de suivi sera consultée sur une éventuelle radiation.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires pour signer le document à compter de la date de sa présentation.

Si, à l'issue de ce délai, le document n'a pas été signé et retourné, l'employeur notifiera au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si, à réception de cette lettre, le préavis a expiré, la date de présentation de cette lettre fixera la date de la rupture du contrat de travail.

Le congé de reclassement prendra fin soit au terme initialement convenu, soit de manière anticipée si le salarié a retrouvé un emploi avant ce terme.

C. Rémunération du congé de reclassement

Durant le congé de reclassement, le salarié bénéficiera des garanties de rémunération suivantes :

- Pendant la période de congé de reclassement correspondant à la période du préavis, le salarié percevra sa rémunération habituelle
- Pendant la période de congé de reclassement excédant le préavis, le salarié percevra une allocation de reclassement correspondant à 80 % de la rémunération mensuelle brute moyenne reconstituée telle que soumise aux contributions d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois précédents la notification du licenciement.
- L'allocation de reclassement ne sera pas soumise aux cotisations sociales durant les mois

excédant le préavis et jusqu'au 12^{ème} mois de congé de reclassement.

- L'allocation de reclassement sera soumise aux cotisations sociales et à la CSG-CRDS éventuellement applicables à la date de paiement au-delà du 12^{ème} mois de congé de reclassement.
- En cas de maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et de la caisse de prévoyance. Au terme de la maladie, le salarié bénéficiera à nouveau de l'allocation du congé de reclassement jusqu'à son terme.
- Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée en congé de reclassement donneront lieu au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés ou pourront être pris avant le début du congé de reclassement. Pendant la période du congé de reclassement excédant la période théorique du préavis, le salarié n'acquiert pas de droits aux congés payés. L'indemnité de congés payés sera payée à la fin du préavis théorique.

Pendant toute la période du congé de reclassement, le salarié bénéficiera du maintien des droits aux prestations en nature et en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie-maternité - invalidité-décès dont il relevait antérieurement, ainsi que de la couverture sociale en cas d'accident du travail.

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

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

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

D. Suspension et arrêt anticipé du congé de reclassement

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

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

- D'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- D'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée d'au moins 6 mois

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

pendant cette période.

Si la période d'essai est validée, si le CDD est transformé en CDI, ou si le salarié justifie d'une création/reprise d'entreprise matérialisée par la présentation d'un document officiel attestant de l'activité, la date de début du contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, ou du démarrage de l'activité marquera la fin du congé de reclassement, de manière rétroactive.

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

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

E. Indemnité de reclassement rapide

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

- Le bénéfice de cette indemnité sera ouvert au salarié justifiant d'une embauche en CDI, en CDITT ou en CDD qui aboutit à un CDI période d'essai validée ou justifiant d'une création/reprise d'entreprise (y compris statut auto-entrepreneur).
Le salarié devra solliciter le paiement de l'indemnité de reclassement rapide par écrit auprès de l'Equipe dédiée et joindre une copie du contrat de travail conclu avec son nouvel employeur ou tout document officiel attestant de l'activité
- Cette mesure s'appliquera également aux salariés qui feraient valoir leurs droits à la retraite au cours du congé de reclassement
- Le montant de l'indemnité de reclassement rapide sera égal à 50 % de l'allocation nette restant qui aurait été due au titre de la période du congé de reclassement non effectuée.

Cette indemnité ne sera accordée qu'une seule fois par bénéficiaire.

Si la rupture du congé de reclassement intervient postérieurement au terme des 12, 14 ou 16 mois, l'indemnité de reclassement rapide ne sera pas due.

Elle sera versée au terme du congé de reclassement.

3- Aide à la mobilité géographique

Les mesures mises en place visent à favoriser le reclassement externe du salarié dès lors que la mobilité implique un éloignement de plus de 50 kilomètres de son domicile (30 kilomètres en Ile de France) avec déménagement.

L'éloignement géographique s'entend d'un accroissement du nombre de kilomètres entre le domicile et le nouveau lieu de travail.

A. Voyage de reconnaissance et en vue de la recherche d'un logement

Le salarié ayant accepté un reclassement impliquant une mobilité géographique telle que visée ci-dessus bénéficiera de la prise en charge des frais de déplacement destinés à la découverte du nouveau cadre de vie et à la recherche d'un logement.

Ces frais seront remboursés, sur justificatifs, dans la limite d'un voyage A/R de même que les frais de restauration pour 2 personnes, selon le barème frais de déplacement en vigueur dans l'entreprise.

Dans le cas où l'éloignement ne permettrait pas un A/R dans la journée, une nuit d'hôtel sera également prise en charge selon le même barème.

Le temps passé en voyage de reconnaissance sera considéré et rémunéré comme du temps de travail, dans la limite d'une journée de travail (soit 7 heures pour un employé, 7h42 pour un agent de maîtrise et une journée pour un cadre).

Pour d'éventuels voyages de reconnaissance à l'étranger ou dans les DROM, le montant des frais remboursés est plafonné à 3 000 €.

B. Prise en charge du déménagement

La prise en charge des frais de déménagement ne pourra intervenir qu'une fois le salarié confirmé dans son nouveau poste (période d'essai concluante).

- **En France (hors DROM)**

Les frais de déménagement du salarié seront directement pris en charge par l'entreprise sur présentation de 3 devis et dans la limite d'un montant de 3 000 € TTC.

- **A l'étranger et dans les DROM**

Les frais de déménagement du salarié seront directement pris en charge par l'entreprise sur présentation de 3 devis, dans la limite d'un montant de 5 000 € TTC.

C. Indemnité d'installation

Les frais occasionnés par l'aménagement du nouveau logement seront remboursés au salarié sur justificatifs et dans la limite d'un montant global correspondant à 2000 € TTC.

Les frais pris en charge peuvent concerner les frais :

- de rétablissement du courant électrique, de l'eau, du gaz, du téléphone
- de remise en état du logement loué (nettoyage, remplacement des revêtements de sol et des revêtements muraux abimés, réparation de la plomberie, etc...)
- de réexpédition du courrier
- en cas de location, les frais d'agence immobilière et les frais d'honoraires de notaire ; le cas échéant, les frais d'huissier si un état des lieux est établi par ce dernier

Dans le cadre d'une mobilité à l'étranger ou dans les DOM, ce plafond sera porté à 2 500 € TTC.

4- Financement d'actions de formation

La société Castorama France consacrerait un budget spécial aux fins de financer les actions de formation qui auront été validées par le Cabinet de reclassement et la Commission de suivi et qui apparaîtraient nécessaires pour accompagner le reclassement externe d'un salarié et permettre :

- soit l'adaptation des compétences de l'intéressé par rapport aux compétences requises dans l'emploi de reclassement, dans la limite d'un montant de 5 000 € HT par bénéficiaire (coût pédagogique et tous frais confondus);
- soit l'acquisition de compétences nouvelles (y compris création ou reprise d'entreprise), en cas de changement de métier, ou pour l'acquisition d'un diplôme, dans la limite d'un montant de 10 000 € HT par bénéficiaire (coût pédagogiques et tous frais confondus)

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

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

5- Aides à la création ou la reprise d'entreprise

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

Cette indemnité sera accordée au salarié, qui créera son entreprise (y compris sous le statut d'auto-entrepreneur) ou prendra le contrôle d'une entreprise existante, pendant la période d'accompagnement par le cabinet de reclassement (cf Partie IV, paragraphe 1C). Elle ne sera pas applicable à la création d'association Loi 1901.

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

Ces aides seront versées :

- A hauteur de 75 %, après la production par le salarié du document attestant de l'inscription au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS), au Répertoire des Métiers (RM) ou auprès de l'URSSAF, ou de l'attribution du n° SIRET (pour les auto-entrepreneurs), ainsi que d'une attestation sur l'honneur du démarrage de l'activité ;

- A hauteur de 25 %, à la présentation d'un bilan des douze premiers mois d'activité.

6- Indemnité différentielle

En cas de reclassement externe dans un emploi assorti d'un salaire inférieur à celui de son emploi précédent, à durée de travail égale, le salarié percevra, pendant une période maximale de 18 mois, une indemnité différentielle de salaire correspondant à l'écart entre son dernier salaire de base brut mensuel moyen au sein de l'entreprise calculé au titre des 12 derniers mois et son nouveau salaire de base brut mensuel.

Cette indemnité différentielle de salaire correspondra à 100 % de cet écart pendant une période de 18 mois.

Cette indemnité ne pourra excéder un montant mensuel brut de :

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

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

- à la fin de chaque période trimestrielle calculée par rapport à la date d'embauche, jusqu'au terme des 18 mois ;
- à la fin de la période d'essai si celle-ci vient à être rompue en court de période trimestrielle.

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

7- Dispense de préavis et indemnité de licenciement

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

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

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

- Dispositions légales, applicables aux salariés ayant une ancienneté de 8 mois ou plus :
 - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté
 - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté
- Dispositions de la convention collective du bricolage, applicables aux salariés ayant une

ancienneté d'un an ou plus :

- 2 % du salaire des douze derniers mois par année de présence, quel que soit le statut
- majoration de 50 % de l'indemnité de licenciement pour les cadres âgés de 50 ans et plus

➤ Dispositions de l'accord d'entreprise Castorama, applicables aux salariés ayant une ancienneté d'un an ou plus :

- Pour les employés : 2 % du salaire des douze derniers mois par année de présence
- Pour les agents de maîtrise : de 1 à 5 ans d'ancienneté : 2 % du salaire des douze derniers mois par année de présence ; au-delà de 5 ans d'ancienneté : 2,5 % du salaire des douze derniers mois par année de présence ; cette indemnité de licenciement ne peut excéder 6 mois de salaire
- Pour les cadres : de 1 à 2 ans d'ancienneté : 2 % du salaire des douze derniers mois par année de présence ; au-delà de 2 et jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 2,5 % du salaire des douze derniers mois par année de présence ; au-delà de 5 ans d'ancienneté : 3,3 % du salaire des douze derniers mois par année de présence ; cette indemnité de licenciement ne peut excéder 12 mois de salaire
- Pour les cadres de plus de 50 ans, l'indemnité est majorée de 50%

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

8- Indemnité de départ

Le montant de l'indemnité de départ sera égal à 1,4 mois de salaire de référence² (indemnité de licenciement légale ou conventionnelle comprise) par année d'ancienneté (année, mois et jour) dans la limite d'un plafond déterminé par les parties signataires de l'accord. Ces plafonds sont fonction de l'analyse de la précarité de la situation des salariés qui est considéré comme moindre pour les salariés dont la date à laquelle ils peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein est réduite.

Le montant de l'indemnité versée au salarié en cas de licenciement économique dans le cadre du PSE est plafonnée à (en salaire de référence²) :

- 36 mois de salaires pour les salariés qui pourront liquider leurs droits à la retraite à taux plein avant une échéance de 72 mois suivant la date de notification de leur licenciement
- 30 mois de salaires pour les salariés qui pourront liquider leurs droits à la retraite à taux plein avant une échéance de 60 mois suivant la date de notification de leur licenciement
- 24 mois de salaires pour les salariés qui pourront liquider leurs droits à la retraite à taux plein avant une échéance de 48 mois suivant la date de notification de leur licenciement
- 18 mois de salaires pour les salariés qui pourront liquider leurs droits à la retraite à taux plein avant une échéance de 36 mois suivant la date de notification de leur licenciement
- 12 mois de salaires pour les salariés qui pourront liquider leurs droits à la retraite à taux plein avant une échéance de 24 mois suivant la date de notification de leur licenciement

Les parties conviennent qu'à ce titre, tout salarié de 57 ans ou plus devra remettre à la Direction le relevé de fin de carrière justifiant de la date à laquelle il pourra bénéficier d'une retraite à taux plein et qu'à défaut, le plafond de 12 mois lui sera appliqué. »

² Le salaire de référence reposera sur la même base de calcul que l'indemnité légale de licenciement

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

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

9- Priorité de réembauchage

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que les salariés qui seraient licenciés pour motif économique ou qui auraient quitté l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire bénéficieront d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat, s'ils en font la demande au cours de ce même délai.

CHAPITRE IV. ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DES SALARIÉS

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

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

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

Enfin, chaque salarié souhaitant bénéficier d'un soutien psychologique pourra prendre directement contact avec un des membres de l'I.A.P.R pour les magasins et entrepôts ou d'ALTERHEGO pour le siège, ce sans passer par sa hiérarchie pour garantir l'anonymat de sa démarche.

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

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

CHAPITRES V. MODALITES DE SUIVI

1- Commission de suivi

A. Objectifs et composition

Afin que le projet d'accompagnement social envisagé se déroule dans les meilleures conditions, une Commission de suivi sera mise en place au sein de la société Castorama France et sera composée de :

- Deux représentants de l'Equipe interne dédiée mise en place par le présent Plan,
- Un représentant du Cabinet de reclassement,
- Deux membres du Comité central d'entreprise (ou du CSE Central lorsqu'il sera en place)
- Un membre de l'ICCHSCT,
- Un représentant de la DIRECCTE des Hauts de France
- Deux représentants par organisation syndicale signataire et ayant participé à la négociation de l'accord majoritaire relatif au Plan de Sauvegarde de l'Emploi
- Un représentant par organisation syndicale non signataire ayant participé à la négociation de l'accord majoritaire relatif au Plan de Sauvegarde de l'Emploi

La présidence de la Commission de suivi sera confiée à l'un des représentants de l'Équipe dédiée.

Lors de la première réunion de la Commission de suivi, l'un de ses membres sera désigné pour la représenter auprès des salariés pour recevoir et centraliser les sollicitations de ceux-ci. Un suppléant sera également désigné.

Un relevé de décisions sera établi par un membre de la Commission de suivi lors de chaque réunion et sera approuvé à la réunion suivante. Les décisions de la Commission de suivi nécessitant une mise en œuvre plus rapide seront actées en séance.

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

- 2 voix pour l'équipe dédiée
- 1 voix pour le Comité central d'entreprise (ou du CSE Central lorsqu'il sera en place)
- 1 voix pour l'ICCHSCT
- 1 voix par organisation syndicale signataire de l'accord majoritaire relatif au Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Il est précisé que les organisations non signataires, le Cabinet de reclassement et la DIRECCTE auront voix consultative.

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

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

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

B. Missions

La Commission de suivi a pour but de veiller à la bonne application des mesures envisagées dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

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

Il est précisé à ce titre que la Commission :

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

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

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

La commission de suivi se réunira une fois par mois en priorité au siège de l'entreprise jusqu'en mai 2020 puis un selon un calendrier à définir en commission.

2- Consultation du Comité Central d'Entreprise (ou du CSE Central lorsqu'il sera mis en place) sur le suivi du Plan

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

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

CHAPITRES VI. DUREE DU PRESENT ACCORD- REVISION

ARTICLE 1 – DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en application à l'issue de sa validation par la DIRECCTE et prendra fin au terme du dernier congé de reclassement d'un des salariés relevant des catégories professionnelles concernées par le projet ou dernière liquidation des droits à la retraite d'un salarié ayant opté pour le Congé Fin de Carrière. À cette date, il cessera automatiquement de s'appliquer.

L'application, du présent accord, est conditionnée à sa validation par la DIRECCTE.

ARTICLE 2 – CONDITIONS DE REVISION EVENTUELLE DE L'ACCORD

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

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

La Direction des Ressources Humaines de la société CASTORAMA France convoquera les organisations syndicales en vue de la négociation d'un avenant de révision dans un délai maximum d'un mois suivant la demande de révision.

La négociation pourra valablement donner lieu à la conclusion d'un avenant de révision, sous réserve d'être conclu par la direction et tout ou partie des organisations syndicales signataires de l'accord initial ou y ayant adhéré ultérieurement sous réserve de représenter plus de 50% des voix aux dernières élections professionnelles

ARTICLE 3 – ENGAGEMENT DES PARTIES SIGNATAIRES

ARTICLE 4 – DEPÔT ET PUBLICITE

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

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

- Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire
- Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille
- Le présent accord sera déposé en un exemplaire papier et un exemplaire électronique auprès de la DIRECCTE.

Fait à Templemars le 1er juin 2018

Pour CASTORAMA France
Nancy VERNEL

Pour la CFDT
Chrystelle DERRIEN

Pour la CGT
Nicolas EUZENOT

Pour la CFTC
Jean-Michel FRUIT

Pour la CFE-CGC
Pascal LE MANGOUERO

Pour la FEC-CGT-FO
Jean-Paul GATHIER