

Document « Livre 1 » unilatéral relatif au plan de départ volontaire et de licenciement économique au sein de l'UES PPP-DIRAMODE

CHAPITRE I : RAPPEL DE LA MOTIVATION ECONOMIQUE DU PROJET DE REORGANISATION DES SOCIETES DIRAMODE ET PPP	6
CHAPITRE II : CONSEQUENCES DU PROJET DE REORGANISATION SUR L'EMPLOI ..	7
1. Effectif des Sociétés PPP-DIRAMODE.....	7
a. Effectif permanent et non permanent par typologie de contrat et site.....	7
b. Effectif permanent par tranches d'ancienneté.....	8
c. Effectif permanent par tranches d'âge	9
2. Identification des impacts du projet de réorganisation sur l'emploi par catégories professionnelles	10
3. Critères d'ordre des licenciements.....	21
CHAPITRE III : PRINCIPES GENERAUX DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	23
TITRE I : MISE EN PLACE ET CONTENU DU PLAN DE DEPART VOLONTAIRE	24
1 – LES BENEFICIAIRES POTENTIELS DU PLAN DE DEPART VOLONTAIRE	24
2 – LES CONDITIONS D'OUVERTURE DU PLAN DE DEPART VOLONTAIRE ET LE CALENDRIER DES DEPARTS	27
2.1 Principes directeurs.....	27
2.2 Conditions d'ouverture du plan	27
2.3 Limites	28
2.4 Règles de départage	29
3 – LES CONDITIONS D'INFORMATION DES SALARIES QUANT AU CONTENU DU PLAN DE DEPART VOLONTAIRE	30
4 – LA DESCRIPTION DES DIFFERENTES ETAPES DU PROCESSUS DE DEPART VOLONTAIRE	31
4.1 Cadre général.....	31
4.2 Etapes du processus de volontariat.....	31
5 – LES CONDITIONS DE FORMALISATION DU DEPART VOLONTAIRE	33
5.1 Mise en place d'une commission de suivi	33
5.2 Formalisation du départ.....	35
6 - LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS VOLONTAIRES	35
6.1 Espace d'information conseil (EIC)	35
6.2 Le cabinet de reclassement	36
TITRE II : MISE EN ŒUVRE DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE DES SALARIES DES MAGASINS DONT L'ARRET D'ACTIVITE EST ENVISAGE	38
1 - CHAMP D'APPLICATION DE LA MESURE ET PRINCIPES GENERAUX	38
2 - MESURES D'AIDE AU RECLASSEMENT INTERNE	38

TITRE III : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	40
I - La mise en place d'un processus destiné à favoriser le reclassement interne ..	40
1. LA PHASE D'IDENTIFICATION DES EMPLOIS DISPONIBLES AU SEIN DE PPP ET DIRAMODE EN FRANCE	40
2. LA PHASE D'IDENTIFICATION DES EMPLOIS DISPONIBLES AU SEIN DU GROUPE.....	41
3. LA PHASE DE MISE EN ŒUVRE DES RECLASSEMENTS INTERNES	41
A. Information du salarié sur les solutions de reclassement identifiées	42
B. Suites de l'acceptation d'un emploi de reclassement et règles de départage en cas de multi candidatures sur un même emploi.....	42
4 - LES MESURES D'INCITATION ET D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE.....	43
A. Facilitation des démarches.....	43
B. Mise en place d'actions de formation.....	43
C. Période d'adaptation et période probatoire.....	45
D. Maintien de la rémunération brute fixe.....	45
E. Mesures incitatives à la mobilité géographique.....	45
II- Mesures d'accompagnement.....	46
A – AIDE A LA MOBILITE.....	46
B - MESURES D'AIDE AU RECLASSEMENT EXTERNE RELATIVES A LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET	48
CHAPITRE IV : SUIVI, CHAMP D'APPLICATION ET DUREE DU DOCUMENT UNILATERAL	57
CHAPITRE V : L'indemnisation du départ	59
ANNEXE 2 : MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT	61
A. INDEMNITE LEGALE	61
B. INDEMNITE CONVENTIONNELLE.....	61
1. Pour les employés (article 42 de la convention collective).....	61
2. Pour les agents de Maîtrise (article 11 de la convention collective).....	62
3. Pour les cadres (article 16 de la Convention Collective).....	62

PREAMBULE

Le présent document s'inscrit dans le cadre de l'information et de la consultation des comités d'établissement et du Comité Central d'Entreprise des sociétés DIRAMODE ET PROMOTION DU PRET A PORTER – PPP (les « Sociétés ») en vue de leur information et consultation sur le projet de réorganisation et de plan de départ volontaire et de licenciement économique conformément aux dispositions des articles L.1233-28 et suivants et des articles L.1233-61 et suivants du Code du Travail.

Il est rappelé qu'un accord de méthode majoritaire « relatif au processus d'information-consultation des instances représentatives du personnel et à la négociation des mesures sociales d'accompagnement du plan de départ volontaire et des licenciements pour motif économique au sein de PIMKIE » a été signé le 9 janvier 2018 et qu'un avenant à cet accord a été signé le 21 février 2018

Le présent document détermine :

- l'incidence sur l'emploi du projet de réorganisation décrit dans la note économique ;
- les différentes mesures sociales d'accompagnement proposées aux salariés appartenant à une catégorie professionnelle impactée par une ou plusieurs suppressions d'emploi afin de :
 - ✓ favoriser la mobilité géographique ou fonctionnelle
 - ✓ favoriser le reclassement,
 - ✓ accompagner chaque salarié porteur d'un projet de départ volontaire de manière adaptée,
 - ✓ accompagner, le cas échéant, les salariés des magasins concernés par un licenciement pour motif économique, à défaut de reclassement ou de départ volontaire dont le licenciement n'aura pu être évité, dans leur recherche d'une solution professionnelle.
- l'ordre des licenciements par zone d'emploi, en l'absence d'accord d'entreprise définissant une application de l'ordre des licenciements par magasin

La Direction a identifié un certain nombre de mesures sociales d'accompagnement destinées à faciliter le repositionnement professionnel de chaque salarié en fonction de ses aptitudes et aspirations.

Ainsi, la Direction propose un ensemble de mesures sociales d'accompagnement qui visent à favoriser le reclassement interne et le reclassement externe des salariés par des départs volontaires ainsi que par des mesures d'accompagnement des licenciements économiques qui seront limités aux salariés des magasins éligibles aux mesures du Livre I qui n'auront pas été reclassés ou qui n'auront pas opté pour un départ volontaire avant l'arrêt de l'activité de leur magasin .

Les Sociétés PPP-DIRAMODE étudieront toute suggestion visant à améliorer le contenu et l'efficacité des mesures sociales d'accompagnement qui ont pour finalité de permettre le reclassement des salariés impactés par le Plan.

Le bénéfice des mesures instituées par le présent accord s'applique strictement aux 208 salariés qui occupent un emploi dans une catégorie professionnelle impactée par une ou plusieurs suppressions d'emplois. Le Plan ne s'applique pas aux salariés des magasins dont la fermeture donnera lieu à réaffectation dans un autre magasin par application des clauses de mobilité géographique.

Conformément à l'accord de méthode du 9 janvier 2018 et à son avenant du 21 février 2018, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées parallèlement au processus d'information/consultation afin de négocier le contenu des mesures du Plan de départ volontaire et des licenciements économiques (pour les salariés des magasins) selon le calendrier suivant :

- **Mardi 23 janvier 2018** : Réunion 1 de négociation avec les OS (toute la journée 09 heures/17 heures 30)
- **Mardi 6 février 2018** : Réunion 2 de négociation avec les OS (toute la journée 09 heures/17 heures 30)
- **Lundi 12 février 2018** : Réunion 3 de négociation avec les OS (14 heures/19 heures)
- **Mardi 20 février 2018** : Réunion 4 de négociation avec les OS (14 heures/19 heures)
- **Mercredi 21 février 2018** : Réunion 5 de négociation avec les OS (14 heures/19 heures)
- **Mercredi 28 février 2018** : Réunion 6 de négociation avec les OS (8 heures 45/2 heures 45)
- **Jeudi 1^{er} mars 2018** : Réunion 7 de négociation avec les OS (13 heures/18 heures)
- **Vendredi 2 mars 2018** : Réunion 8 de relecture avec les OS (9 heures 30/17 heures 30)

En l'absence d'accord majoritaire à l'issue de cette négociation, la Direction entend soumettre à la consultation du CCE et des CE le 9 mars prochain le contenu du présent document établi unilatéralement.

CHAPITRE I : RAPPEL DE LA MOTIVATION ECONOMIQUE DU PROJET DE REORGANISATION DES SOCIETES DIRAMODE ET PPP

Le projet de réorganisation a donné lieu à une information et une consultation des comités d'établissement et du Comité Central d'entreprise des Sociétés PPP et DIRAMODE en application des dispositions des articles L. 1233-28 et suivants du Code du travail relatif au projet de réorganisation.

Le présent document a pour objet de présenter les conséquences sur l'emploi du projet de réorganisation et les mesures sociales d'accompagnement des salariés impactés par le projet de réorganisation. Pour rappel, les départs volontaires et pour les salariés des magasins, les licenciements pour motif économique qui sont susceptibles d'intervenir au sein des Sociétés sont liés à la mise en œuvre du projet intitulé « Projet de réorganisation des sociétés DIRAMODE ET PROMOTION DU PRET A PORTER – PPP et incidences sur l'emploi », projet détaillé dans le document établi conformément aux dispositions de l'article 2323-15 du Code du travail et remis aux représentants du personnel concomitamment au présent document.

Conscientes que ce projet de réorganisation a un impact social important sur le plan de l'emploi et sur la situation individuelle des salariés potentiellement concernés, les Sociétés ont élaboré un projet de réorganisation dont l'objectif est d'apporter à chaque salarié impacté toutes les conditions nécessaires en vue de son reclassement.

Les raisons économiques et financières du projet de réorganisation ont été développées dans le « Livre II ». En conséquence, il conviendra de s'y reporter.

L'analyse économique présentée dans le « Livre II » démontre la nécessité pour les Sociétés PPP et DIRAMODE de mettre en œuvre rapidement un plan de réorganisation nécessaire à la pérennité de leur activité qui suppose de mettre fin aux difficultés économiques structurelles qu'elles rencontrent aujourd'hui et de sauvegarder leur compétitivité.

La mise en œuvre du projet de réorganisation comprend un projet de cessation d'activité de 37 magasins détenus en propre ainsi que la réduction des effectifs au siège des deux Sociétés et au sein de l'entrepôt de logistique de Neuville.

Le projet des Sociétés, indispensable pour faire face aux difficultés économiques et financières auxquelles elles sont exposées et à la perte de compétitivité qui en résulte, entraînerait donc la mise en œuvre d'une procédure de départ volontaire pour les sociétés DIRAMODE et PPP (hors magasins) ainsi qu'un projet de départ volontaire ou à défaut de licenciement pour motif économique pour les 83 collaborateurs PPP des magasins concernés par une cessation d'activité tels que présentés ci-après et qui ne sont pas susceptibles d'être reclassés dans le périmètre de leur clause de mobilité.

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

1. Effectif des Sociétés PPP-DIRAMODE

a. Effectif permanent et non permanent par typologie de contrat et site

Les sociétés DIRAMODE ET PROMOTION DU PRET A PORTER (PPP), qui forment une Unité Economique et Sociale, comptent au total 2.249 salariés au 31 octobre 2017, selon la répartition suivante :

✓ DIRAMODE – effectif CDI CDD Fonctions Supports

Type de contrat	Employés	A.M	Cadre	TOTAL
CDI	7	57	208	272
CDD	18	5	3	26
Total	25	62	211	298

✓ PPP – effectif CDI CDD Fonctions Supports Neuville en Ferrain

Type de contrat	Employés	A.M	Cadre	TOTAL
CDI	6	31	55	92
CDD	6	1	1	8
Total	12	32	56	100

✓ PPP – effectif CDI CDD Dépôt Neuville en Ferrain

Type de contrat	Employés	A.M	Cadre	TOTAL
CDI	95	9	4	108
CDD	0	0	0	0
Total	95	9	4	108

✓ PPP & SOPRIMO - effectif CDI CDD Magasins

Type de contrat	Employés	A.M	Cadre	TOTAL
CDI	910	512	4	1426
CDD	314	3	0	317
Total	1224	515	4	1743

b. Effectif permanent par tranches d'ancienneté

✓ DIRAMODE – effectif Fonctions Supports CDI par tranches d'ancienneté

	Nb de Personnes	Répart
0-2 ans	86	32%
2-5 ans	57	21%
5-10 ans	41	15%
10-15 ans	17	6%
15-20 ans	30	11%
20-25 ans	12	4%
25-30 ans	14	5%
+ 30 ans	15	6%
Total général	272	100%

✓ PPP – effectif Fonctions Supports Neuville en Ferrain CDI par tranches d'ancienneté

	Nb de pers	Répart
Sces Centraux		
0-2 ans	20	22%
2-5 ans	11	12%
5-10 ans	6	7%
10-15 ans	6	7%
15-20 ans	13	14%
20-25 ans	8	9%
25-30 ans	11	12%
+ 30 ans	17	18%
Total général	92	100%

✓ PPP – effectif Dépôt Neuville en Ferrain CDI par tranches d'ancienneté

	Nb de pers	Répart
Logistique		
2-5 ans	1	1%
15-20 ans	42	39%
20-25 ans	17	16%
25-30 ans	30	28%
+ 30 ans	18	17%
Total général	108	100%

- ✓ PPP & SOPRIMO - effectif Magasins CDI par tranches d'ancienneté

	Nb de pers	Répart
Réseau		
0-2 ans	487	34%
2-5 ans	253	18%
5-10 ans	169	12%
10-15 ans	119	8%
15-20 ans	174	12%
20-25 ans	83	6%
25-30 ans	83	6%
+ 30 ans	58	4%
Total général	1426	100%

- c. Effectif permanent par tranches d'âge

- ✓ DIRAMODE – effectif Fonctions Supports CDI par tranches d'âge

	Nb de Personnes	Répart
0-20 ans	1	0%
20-30 ans	64	24%
30-40 ans	91	33%
40-45 ans	37	14%
45-50 ans	38	14%
50-55 ans	27	10%
55-60 ans	12	4%
+ 60 ans	2	1%
Total général	272	100%

- ✓ PPP – effectif Fonctions Supports Neuville en Ferrain CDI par tranches d'âge

	Nb de pers	Répart
Sces Centraux		
20-30 ans	8	9%
30-40 ans	28	30%
40-45 ans	12	13%
45-50 ans	16	17%
50-55 ans	14	15%
55-60 ans	11	12%
+ 60 ans	3	3%
Total général	92	100%

- ✓ PPP – effectif Dépôt Neuville en Ferrain CDI par tranches d'âge

	Nb de pers	Répart
Logistique		
30-40 ans	6	6%
40-45 ans	15	14%
45-50 ans	32	30%
50-55 ans	34	31%
55-60 ans	19	18%
+ 60 ans	2	2%
Total général	108	100%

- ✓ PPP & SOPRIMO - effectif Magasins CDI par tranches d'âge

	Nb de pers	Répart
Réseau		
0-20 ans	89	6%
20-30 ans	633	44%
30-40 ans	335	23%
40-45 ans	126	9%
45-50 ans	118	8%
50-55 ans	75	5%
55-60 ans	39	3%
+ 60 ans	11	1%
Total général	1426	100%

2. Identification des impacts du projet de réorganisation sur l'emploi par catégories professionnelles

La catégorie professionnelle se définit comme regroupant un ensemble d'emplois existants dans l'entreprise dont les fonctions sont similaires ou de même nature supposant une formation professionnelle commune. Ne peuvent figurer dans une même catégorie professionnelle que des emplois dont la permutabilité peut être assurée moyennant une formation d'adaptation dont la durée ne dépasserait pas quelques jours.

Le projet de réorganisation envisagé par les Sociétés prévoit la suppression de 208 emplois selon la répartition suivante :

- la suppression de 83 emplois au sein du réseau de magasins succursales de la société PPP ;
- la suppression de 53 emplois au siège de la société Diramode ;
- la suppression de 31 emplois au siège de la société PPP ;
- la suppression de 41 emplois à l'entrepôt logistique de la société PPP.

Il est expressément convenu que s'agissant des emplois susceptibles d'être supprimés au siège de PPP – DIRAMODE et de l'entrepôt logistique de PPP, le principe est l'appel au volontariat et dans la limite du nombre d'emplois maximum par catégorie. Par conséquent, si le nombre de volontaires n'était pas atteint dans l'une des catégories, la société n'aura pas recours à des licenciements contraints.

Le salarié dont l'emploi est supprimé et qui ne s'est pas porté volontaire au départ continuera à occuper son emploi à défaut de poste vacant et à pourvoir au sein de la même catégorie professionnelle.

En cas d'emploi vacant et à pourvoir dans la même catégorie professionnelle, le salarié dont l'emploi est supprimé sera réaffecté dans un autre emploi au sein de son entité juridique employeur d'origine compatible avec son aptitude physique avec maintien de sa rémunération, de sa classification et de son statut (cadre/AM/employé). Il bénéficiera des actions de formation requises pour occuper l'emploi proposé.

Le salarié pourra également se positionner sur tout emploi vacant de sa catégorie professionnelle au sein d'une autre entité juridique avec maintien de son ancienneté, de sa rémunération, de sa classification et de son statut (cadre/AM/employé). Il bénéficiera des actions de formation requises pour occuper l'emploi proposé.

En cas de pluralité de volontaires, le choix du salarié qui sera affecté dans l'emploi sera fonction des compétences professionnelles.

A défaut de volontaire, le salarié qui sera réaffecté sera le salarié ayant l'ancienneté la plus faible, en fonction de sa date d'embauche.

Les départs notifiés après le 31/10/2017 pour des motifs personnels (démission, rupture conventionnelle, licenciements etc....) ne feront pas l'objet d'un remplacement sauf exceptions. Si le départ d'un salarié donnait lieu à remplacement, il sera intégré dans la liste des offres de reclassement.

Catégorie pro. Nouvelle numérotation	EMPLOI	DIRECTION	Société	Nombre de personnes.	Nombre de suppressions d'emplois
1	Acheteur(se)	Commerce	Diramode	1	
1	Chef de produits	Commerce	Diramode	1	
1	Responsable des achats frais généraux	Commerce	Diramode	1	
1	Coordinateur(trice) achats	Offre	Diramode	5	
				8	0
2	Assistant(e) direction	Commerce	Diramode	1	1
2	Assistant(e)	DAF	Diramode	1	1
2	Assistant(e) de direction	DAF	Diramode	1	1
2	Assistant(e) direction France	DG	Diramode	1	1
2	Assistant(e)	RH	Diramode	1	1
2	Assistant(e)	Commerce	PPP	2	
2	Assistant(e) administratif	Logistique	PPP	2	2
2	Assistant(e) de direction	Commerce	PPP	1	1
2	Assistant(e) de direction	RH	PPP	1	1
2	Assistant(e)	Transport	PPP	1	
2	Assistant(e) service transport	Transport	PPP	2	
2	Assistant(e)	Travaux/Maint	PPP	2	1
2	Assistant(e) administration travaux	Travaux/Maint	PPP	1	
2	Assistant(e) de direction	Offre	Diramode	1	1
2	Responsable de service support commerce	Commerce	PPP	1	
2	Gestionnaire échantillons	Supply	Diramode	1	
2	Employé(e) administratif(ve) Dépôt	Logistique	PPP	1	
2	Hôte(sse) d'accueil	RH	Diramode	2	1
				23	12
3	Chargé(e) de Fabrication Marketing	Commerce	Diramode	1	
3	Chargé(e) de Fabrication Marketing	Marketing	Diramode	1	1

		Communication			
3	Gestionnaire de collection	Offre	Diramode	17	7
3	Assistant(e) Acheteur(se)/Chef de Produit	Offre	Diramode	6	
3	Chargé(e) collection digitale	WEB	Diramode	1	
3	Coordinateur(trice) Pimkie Lab	Offre	Diramode	2	
				28	8
4	Coordinateur(trice) logistique achats non marchands	Commerce	Diramode	2	
4	Coordinateur(trice) administration des ventes	Partenariat	Diramode	1	
4	Coordinateur(trice) partenariat	Partenariat	Diramode	1	
4	Coordinateur(trice) approvisionnement Partenariat International	Supply	Diramode	2	
4	Coordinateur(trice) approvisionnement Pays	Supply	Diramode	1	
4	Coordinateur(trice) RSE	Supply	Diramode	1	
4	Coordinateur(trice) achats supply	Supply	Diramode	1	
				9	0
5	Directeur(trice) Merchandising	Commerce	Diramode	1	0
6	Coordinateur(trice) Vitrines	Commerce	Diramode	1	
6	Merchandiser Amont	Commerce	Diramode	5	
6	Responsable Merchandising Amont	Commerce	Diramode	1	
6	Responsable Visuel Merchandising	Commerce	Diramode	1	
6	Visuel Merchandiser	Commerce	Diramode	1	1
6	Visuel Merchandiser	Partenariat	Diramode	1	
6	Responsable merchandising	Merchandising	PPP	1	
6	Visuel Merchandiser	Merchandising	PPP	2	2
				13	3
7	Responsable Bureau d'Etudes	Commerce	Diramode	1	
7	Dessinateur	Travaux/Maint	PPP	1	
7	Coordinateur(trice) Bureau Etudes	Commerce	Diramode	2	1
				4	1
8	Comptable Fournisseurs et Clients	DAF	Diramode	3	2

8	Comptable Fournisseurs et Clients International	DAF	Diramode	1	
8	Comptable Général	DAF	Diramode	1	
8	Comptable	Comptabilité	PPP	5	1
8	Aide comptable	Comptabilité	PPP	3	3
				13	6
9	Responsable de groupe comptabilité	DAF	Diramode	1	
9	Responsable de groupe comptabilité fournisseurs	DAF	Diramode	1	
9	Responsable comptabilité ZNO (Chef de Groupe Comptable)	Comptabilité	PPP	1	1
9	Responsable Comptabilité internationale	DAF	Diramode	1	1
				4	2
10	Responsable Gestion Administration du personnel	RH	Diramode	1	
10	Responsable service administration des ressources humaines ZNO	RH	PPP	1	
				2	0
11	Contrôleur(se) de gestion	DAF	Diramode	3	
11	Responsable Contrôle de gestion financier	DAF	Diramode	1	
11	Contrôleur(se) de gestion	Offre	Diramode	1	1
11	Contrôleur(se) gestion achats	Offre	Diramode	8	2
11	Contrôleur(se) Gestion Marché	Offre	Diramode	1	
11	Business Analyst	Partenariat	Diramode	1	1
11	Contrôleur(se) de gestion	Supply	Diramode	1	
11	Contrôleur(se) Commercial Digital	WEB	Diramode	1	
11	Contrôleur(se) de gestion	CDG Commerce	PPP	3	3
11	Responsable de service Contrôle de gestion	CDG Commerce	PPP	1	1
				21	8
12	Gestionnaire approvisionnement International	Supply	Diramode	2	
12	Responsable approvisionnement magasins	Supply	Diramode	1	1
12	Adjoint Responsable ventilation	Appro	PPP	1	
12	Responsable de service approvisionnement Magasins	Appro	PPP	1	1

12	Gestionnaire de stocks	Appro	PPP	4	1
12	Gestionnaire de stocks	Inventaires	PPP	1	1
12	Gestionnaire Inventaires	Inventaires	PPP	1	1
12	Chef de service Inventaires	Inventaires	PPP	1	1
				12	6
13	Responsable Juridique	DAF	Diramode	1	1
13	Juriste droit des affaires	DAF	Diramode	2	1
13	Responsable juridique expansion	Expansion	PPP	1	
				4	2
14	Responsable trésorerie internationale	DAF	Diramode	1	1
14	Trésorier(e) International	DAF	Diramode	1	
				2	1
15	Directeur(trice) Administratif et Financier	DAF	Diramode	1	0
16	Coordinateur(trice) Plan Commerce	Commerce	Diramode	1	
16	Chef de projet Communication	Marketing Communication	Diramode	3	
16	Chargé(e) d'études marketing	Marketing Communication	Diramode	1	
16	Responsable de service Marketing	Marketing Communication	Diramode	1	
16	Responsable plan commerce	WEB	Diramode	1	
				7	0
17	Administeur(trice) LINUX / DBA ORACLE	DOSI	Diramode	1	
17	Administrateur(trice)	DOSI	Diramode	6	1
				7	1
18	Chef de projet	DOSI	Diramode	24	7
18	Responsable de domaine	DOSI	Diramode	8	2
18	Responsable Production Informatique	DOSI	Diramode	1	
18	Chef de projet décisionnel	DOSI	Diramode	1	

				34	9
19	Chef Groupe Supply Chain	Supply	Diramode	1	
19	Chef de projet supply	Supply	Diramode	1	
19	Coordinateur(trice) production Internationale	Supply	Diramode	1	1
				3	1
20	Responsable Gestion des Risques	DOSI	Diramode	1	
20	Responsable Innovation et Data Change Management	DOSI	Diramode	1	
20	Responsable Système d'informations	DOSI	Diramode	3	
				5	0
21	Responsable Identité Visuelle	Marketing Communication	Diramode	1	1
21	Responsable Marketing et Communication	Marketing Communication	Diramode	1	
21	Responsable Relation Presse et Evènements	Marketing Communication	Diramode	1	1
21	Chargé(e) des relations presse	Marketing Communication	Diramode	1	
21	Concepteur(trice) rédacteur(trice) Web	WEB	Diramode	1	
21	Chargé(e) de communication	RH	Diramode	1	
21	Responsable Communication	RH	Diramode	1	
				7	2
22	Acheteur(se) Chef de Produit	Offre	Diramode	16	2
22	Chef de produits	Offre	Diramode	1	
22	Chef de Marché	Partenariat	Diramode	2	1
22	Chef de Marché	Commerce	PPP	1	1
				20	4
23	Infographiste	Marketing Communication	Diramode	1	1
23	Infographiste	Offre	Diramode	1	
				2	1
24	Directeur(trice) Artistique	DG	Diramode	1	

24	Responsable Création	Marketing Communication	Diramode	1	
24	Coordinateur(trice) de style	Offre	Diramode	1	
24	Styliste Image et Photo	Offre	Diramode	1	
24	Styliste	Offre	Diramode	11	
24	Styliste - infographiste	Offre	Diramode	1	
24	Responsable de style	Offre	Diramode	1	
				17	0
25	Category Manager	Offre	Diramode	6	
25	Chef de Projet Offre	Offre	Diramode	1	
				7	0
26	Intégrateur(trice) HTML Webdesigner	WEB	Diramode	2	0
27	E-Merchandiser	WEB	Diramode	2	
27	Chef de projet Web	WEB	Diramode	2	1
27	Chargé(e) opérations commerciales Web	WEB	Diramode	1	
				5	1
28	Chargé(e) de recrutement	RH	Diramode	1	
28	Chef de projet formation	RH	Diramode	2	
28	Responsable Recrutement	RH	Diramode	1	
28	Chef de projet RH	RH	Diramode	1	
28	Chargé(e) de formation	RH	PPP	1	1
28	Chargé(e) de recrutement	RH	PPP	1	
28	Responsable formation	RH	PPP	1	
28	Responsable recrutement	RH	PPP	1	
				9	1
29	Responsable relations sociales	RH	Diramode	1	
29	Juriste droit social	RH	PPP	2	
29	Responsable juridique droit social	RH	PPP	1	
				4	0
30	Technicien(ne)	DOSI	Diramode	1	1

30	Analyste d'exploitation	DOSI	Diramode	3	3
				4	4
31	Directeur(trice) Partenariat	Partenariat	Diramode	1	0
31	Directeur(trice) Commerce International	Commerce	Diramode	1	0
				2	0
32	Directeur(trice) de l'organisation et des systèmes d'informations	DOSI	Diramode	1	0
33	Leader Collection	Offre	Diramode	1	0
34	Directeur(trice) des Ressources Humaines International	RH	Diramode	1	0
34	Directeur(trice) des Ressources Humaines	RH	Diramode	1	0
				2	0
35	Chef de Projets CRM	WEB	Diramode	2	
35	Community Manager	WEB	Diramode	1	
35	Conversion Manager	WEB	Diramode	1	
35	Responsable Acquisition Digital et Réseaux sociaux	WEB	Diramode	1	
35	Responsable CRM	WEB	Diramode	1	
35	Responsable Wholesale	WEB	Diramode	1	
35	Trafic Manager	WEB	Diramode	2	
				9	0
36	Directeur(trice) E Commerce et CRM	WEB	Diramode	1	0
37	Directeur(trice) Contrôle Gestion	DAF	Diramode	2	
37	Project Manager Officer	DAF	Diramode	1	
37	Responsable Rémunérations et avantages sociaux	RH	Diramode	1	
37	Responsable flux internationaux	Supply	Diramode	1	
37	Trading et Merchandising Planning Manager	Offre	Diramode	1	
				6	0
38	Directeur(trice) Sourcing International	Supply	Diramode	1	0
39	Responsable Bureau Sourcing Maroc	Supply	Diramode	1	0
40	Responsable Import Export Douane	Supply	Diramode	1	
40	Gestionnaire Transport International et Douane	Supply	Diramode	2	

				3	0
41	Modeliste	Supply	Diramode	7	1
41	Responsable Mise au point	Supply	Diramode	1	1
				8	2
42	Responsable Qualité	Supply	Diramode	2	
42	Superviseur Qualité	Supply	Diramode	1	
				3	0
43	Directeur(trice) Logistique	Logistique	PPP	1	
43	Directeur(trice) Supply Chain	Supply	Diramode	1	
				2	0
44	Animateur(trice) Zone Partenaires	Partenariat	Diramode	1	0
45	Photographe	WEB	Diramode	1	0
46	Coordinateur(trice) Service Cliente	WEB	Diramode	2	
46	Responsable Service Relations Clients	WEB	Diramode	1	1
				3	1
47	Animateur(rice) de groupe	Logistique	PPP	3	
47	Animateur(rice) d'équipe	Logistique	PPP	7	4
				10	4
48	Magasinier(e)	Logistique	PPP	2	
48	Manutentionnaire	Logistique	PPP	21	9
48	Préparateur(rice) commandes	Logistique	PPP	71	26
				94	35
49	Directeur(trice) Magasin	Commerce	PPP	4	
49	Responsable de Magasin	Commerce	PPP/Soprino	255	6
49	Responsable Adjoint(e)	Commerce	PPP/Soprino	257	5
				516	11
50	Premier(re) vendeur(se)	Commerce	PPP	26	2
50	Vendeur(se)	Commerce	PPP/Soprino	838	66
50	Vendeur(se) retoucheur(se)	Commerce	PPP	19	2

50	retoucheur(se)	Commerce	PPP	27	2
				910	72
51	Animateur(rice) de région	Commerce	PPP	19	3
52	Chargé(e) d'Expansion	Expansion	PPP	1	0
53	Directeur(trice) des ventes France Nord et Bénélux	Commerce	PPP	1	
53	Directeur(trice) Pays ZNO	Commerce	PPP	2	
53	Directeur(trice) des ventes France Sud et Suisse	Commerce	PPP	1	
				4	0
54	Directeur(trice) Expansion	Expansion	PPP	1	0
55	Responsable Maintenance Travaux	Travaux/Maint	PPP	3	1
55	Responsable Maintenance Centrale	Travaux/Maint	PPP	1	1
55	Responsable maintenance magasins	Travaux/Maint	PPP	1	
55	Responsable services travaux et maintenance	Travaux/Maint	PPP	2	
55	Technicien(ne) de maintenance	Travaux/Maint	PPP	1	1
				8	3
56	Organisateur(trice) Réseau	Commerce	PPP	1	1
57	Responsable juridique social bénélux	RH	PPP	1	
57	Chargé(e) missions juridiques social bénélux	RH	PPP	1	1
				2	1
58	Chargé(e) études données sociales	RH	PPP	1	
58	Technicien(ne) paie	RH	PPP	3	2
58	Responsable de groupe paie et administration du personnel	RH	PPP	2	
58	Gestionnaire paie et administration du personnel	RH	PPP	3	
				9	2
				1 898	208

3. Critères d'ordre des licenciements

Il est rappelé ici que les critères d'ordre des licenciements ne s'appliqueront qu'aux salariés PPP et ce dans l'hypothèse où dans les 30 jours qui précèdent la fermeture du magasin, il est constaté que l'ensemble des salariés du magasin n'ont pas opté pour un reclassement interne ou un départ volontaire.

Les salariés des fonctions support et de la logistique ne sont pas concernés par l'ordre des licenciements, la société ayant exclu la mise en œuvre de licenciements économiques en cas d'insuffisance du nombre de départs volontaires dans une catégorie professionnelle.

Pour les salariés des magasins, si le magasin dont la fermeture est envisagée est le seul magasin PIMKIE dans la zone d'emploi, il n'y aura pas lieu à application des critères d'ordre des licenciements, l'ensemble des emplois du magasin étant par principe supprimés.

Dans l'hypothèse où il y a plusieurs magasins dans une même zone d'emploi au sens de l'INSEE, les critères d'ordre des licenciements seront appliqués, par zone d'emploi, et seront donc appliqués par catégorie professionnelle à l'ensemble des salariés (dont la clause de mobilité n'est pas applicable) des magasins appartenant à une même zone d'emploi au sens du répertoire INSEE.

En cas d'application des critères d'ordre des licenciements entre salariés de magasins appartenant à une même zone d'emploi, il sera fait application des critères suivants :

Ancienneté	Jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 3 points Au-delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans : 5 points Au-delà de 10 ans et jusque 15 ans : 7 points Au-delà de 15 ans : 9 points
Charges de famille (sur la base de la déclaration fiscale 2017)	1 point si le conjoint ou le PACSE est sans emploi et est à la recherche d'un emploi depuis au moins 6 mois à la date du 5 mars 2018 1 point par enfant fiscalement à charge 1 point par ascendant fiscalement à charge
Situations rendant la réinsertion professionnelle délicate	Handicapé : 2 points Salarié de plus de 50 ans : 2 points
Compétences professionnelles	Notation entre 0 et 1.5 point (cf. entretien annuel d'évaluation de l'année précédent la fermeture du magasin) selon la valorisation suivante : <ul style="list-style-type: none">- Débuté : 0 point- Occupe : 0.5 point- Maitrise : 1 point- Domine : 1.5 point A défaut d'entretien annuel d'évaluation ou d'impossibilité de l'avoir tenu ou d'avoir pu apprécier (absence maladie, congé parental...), il sera attribué 1.5 point au salarié concerné

En cas d'égalité de points, sera préservé du licenciement le salarié ayant l'ancienneté la plus élevée (sera prise en considération la date d'embauche)

CHAPITRE III : PRINCIPES GENERAUX DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Le présent document a pour objectif de donner une priorité absolue aux mesures qui permettraient de limiter, autant que possible, les conséquences sociales du projet de réorganisation présenté aux membres des CE et du Comité Central d'Entreprise.

Ainsi, les mesures instituées par le présent document unilatéral ont vocation à apporter des réponses adaptées à chacune des situations auxquelles seraient confrontés les salariés concernés.

Au vu de ces principes, le présent document unilatéral comporte une série de mesures concrètes et précises de nature à :

- favoriser la mobilité géographique ou fonctionnelle proposée aux salariés dont l'emploi est supprimé ;
- favoriser les départs volontaires ;
- éviter les licenciements des salariés en magasin ou en limiter le nombre ;
- accompagner chaque salarié de manière adaptée.

Les mesures suivantes visant à accompagner chaque salarié concerné ont été examinées : reclassements internes et mesures d'accompagnement.

Les mesures suivantes visant à faciliter le reclassement externe ont été examinées :

- mise en place d'un cabinet de reclassement ;
- accompagnement des reclassements externes (aides à la formation, à la création d'entreprise...).

TITRE I : MISE EN PLACE ET CONTENU DU PLAN DE DEPART VOLONTAIRE

Le Titre II du présent document unilatéral identifie les conditions de mise en œuvre du plan de départ volontaire et détermine :

- Les bénéficiaires potentiels du plan de départ volontaire ;
- Les conditions d'ouverture du plan de départ volontaire et le calendrier des départs ;
- Les conditions d'information des salariés quant au contenu du plan de départ volontaire ;
- La description des différentes étapes du processus de départ volontaire ;
- Les conditions de formalisation du départ volontaire ;
- Les mesures sociales d'accompagnement dédiées ;
- Les conditions d'indemnisation du départ ;
- La protection sociale du salarié quittant l'entreprise dans le cadre du plan de départ volontaire ;
- La composition, les attributions, les conditions de fonctionnement et les moyens de la commission de suivi

1 – LES BENEFICIAIRES POTENTIELS DU PLAN DE DEPART VOLONTAIRE

Les bénéficiaires potentiels du plan de départ volontaire sont :

- Les salariés des sociétés DIRAMODE et PPP hors magasins appartenant à une catégorie professionnelle impactée par une ou plusieurs suppressions d'emplois dans les conditions définies par le plan de réorganisation des sociétés PPP et DIRAMODE.
- Les salariés de PPP des magasins dont l'arrêt d'activité n'est pas envisagé mais dont le volontariat permettrait le reclassement effectif d'un salarié d'un magasin n'ayant pas de clause de mobilité applicable dont l'arrêt d'activité est envisagé.
- Les salariés de PPP de chaque magasin dont l'arrêt d'activité est envisagé dans le cadre du plan de réorganisation et dont l'emploi est supprimé et qui ne disposent pas d'une clause de mobilité applicable dans leur contrat de travail. Il est rappelé que dans l'hypothèse où le nombre de volontaires au départ dans ces magasins serait insuffisant, des licenciements contraints seront alors mis en œuvre. Pour éviter ces licenciements contraints, des mesures incitatives ont donc été envisagées dans le cadre du présent document unilatéral.
- Il est précisé à ce titre et par exception que les salariés concernés par une fermeture de magasin ne disposant pas d'une clause de mobilité applicable pourront se porter volontaires dès la signature du présent accord et jusqu'à 2 mois avant la fermeture de leur magasin. Ce délai de 2 mois n'est pas applicable aux salariés des magasins dont la fermeture est envisagée au 31 mars 2018.

La date prévisionnelle des fermetures de magasins est précisée selon l'échéancier ci-dessous (CF tableau bail). Il s'agit de la date d'échéance des baux ou par exception de la date de résiliation du bail à l'initiative du bailleur et la date doit donc s'entendre comme l'échéance maximale, la fermeture pouvant intervenir avant cette échéance notamment en cas de cession. En cas de fermeture avant l'échéance triennale du bail, le salarié sera informé de la date de fermeture dans un délai minimum de 3 mois précédant cette date.

Nom du magasin	Prochaine triennale / Fin de bail
GRENOBLE GRENETTE	31/3/2018
PARIS ERMONT œ	31/3/2018
TOURS CV	31/12/2018
AVIGNON MISTRAL œ	30/6/2018
BERGERAC CV	30/6/2018
MARSEILLE AUBAGNE CC	30/6/2018
METZ SEMECOURT œ	30/6/2018
MONT SAINT MARTIN œ	30/6/2018
ORLEANS SARAN œ CARREFOUR	30/6/2018
PARIS CLAYE SOUILLY œ	30/6/2018
PARIS SAINT BRICE CC	30/6/2018
STRASBOURG BAGGERSEE œ	30/6/2018
NANTES ST SEBASTIEN CC	31/8/2018
CAEN HEROUVILLE CC	21/9/2018
BORDEAUX LORMONT œ	30/9/2018
MERU CC LES MARQUISES	28/12/2018
MARSEILLE LE MERLAN CC	31/12/2018
PARIS GENERAL LECLERC CV	31/1/2019
CALAIS CV	30/6/2019
LE HAVRE CV	31/8/2019
ARGENTAN CV	4/9/2019
TOULON MAYOL œ	31/12/2019
PERPIGNAN CV	31/3/2020 (date bail réel)
TOULOUSE ST ROME CV	30/4/2020
THIONVILLE CAPUCINS œ	24/5/2020
PARIS LES ULIS CC	31/7/2020
Arcachon La Teste œ	18/9/2020
MARSEILLE ST LOUP CC	31/12/2020
NICE LA TRINITE CC	31/12/2020
SAINT OMER CV	31/12/2020
AIX JAS DE BOUFFAN œ	27/1/2021

PARIS PARLY 2 œ	30/7/2021
BEZIERS CV	Propriétaire
LENS CV	Propriétaire
MEAUX CV	Propriétaire
NICE TNL œ	Propriétaire
PARIS MAINE MONTPARNASSE CC	Propriétaire

HYPOTHESE DE REPRISE D'UN MAGASIN

- Il est rappelé que l'entreprise recherche d'éventuels repreneurs pour les fonds de commerce des magasins destinés à être fermés.
- Pour ces magasins et dans cette hypothèse, les salariés n'ayant pas de clause de mobilité applicable auront la possibilité de se porter volontaires au départ nonobstant l'application de l'art L1224-1 du Code du Travail. Ils pourront se porter volontaires au départ à tout moment et en tout état de cause dès l'annonce du projet de cession et l'identité du cessionnaire connue et au plus tard 2 mois avant la date de cession effective.

HYPOTHESE DE FERMETURE D'UN MAGASIN AVANT LA DATE D'APPLICATION DU PLAN

- Il est prévu pour les 2 magasins dont les baux arrivent à échéance au 31 mars 2018 que les salariés dont la clause de mobilité n'est pas applicable bénéficieront des délais de réflexion et de mise en œuvre prévus par le présent document unilatéral et seront en dispense d'activité rémunérée entre la date de fermeture du magasin et la date de leur reclassement interne ou de leur départ.

SALARIES NON CONCERNES

- Sont exclus du Plan de départ volontaire les salariés des magasins qui ne sont pas concernés par un projet d'arrêt d'activité -sauf si leur départ permet le reclassement effectif d'un salarié d'un magasin dont la fermeture est envisagée et qui ne peut être réaffecté en application de sa clause de mobilité.
- Sont également exclus les salariés dont la fermeture du magasin donnera lieu à réaffectation en application de leur clause de mobilité.

Indépendamment de la nature et la qualité des projets présentés, le nombre de départs volontaires est plafonné, dans chaque catégorie professionnelle concernée, au nombre total d'emplois de la catégorie dont la suppression est envisagée.

Il est expressément convenu que s'agissant des emplois susceptibles d'être supprimés au siège de PPP – DIRAMODE et de l'entrepôt logistique de PPP, le principe est l'appel au volontariat dans la limite du nombre d'emplois maximum par catégorie. Par conséquent, si le nombre de volontaires n'était pas atteint dans l'une des catégories, la société n'aura pas recours à des licenciements contraints.

Le salarié dont l'emploi est supprimé et qui ne s'est pas porté volontaire au départ continuera à occuper son emploi à défaut de poste vacant et à pourvoir de la même catégorie professionnelle.

En cas d'emploi vacant et à pourvoir dans la même catégorie professionnelle, le salarié dont l'emploi est supprimé sera réaffecté dans un autre emploi au sein de son entité juridique employeur d'origine compatible avec son aptitude physique avec maintien de sa rémunération, de sa classification et de son statut (cadre/AM/employé). Il bénéficiera des actions de formation requises pour occuper l'emploi proposé.

Le salarié pourra également se positionner sur tout emploi vacant de sa catégorie professionnelle au sein d'une autre entité juridique avec maintien de son ancienneté, de sa rémunération, de sa classification et de son statut (cadre/AM/employé). Il bénéficiera des actions de formation requises pour occuper l'emploi proposé.

En cas de pluralité de volontaires, le choix du salarié qui sera affecté dans l'emploi sera fonction des compétences professionnelles.

A défaut de volontaire, le salarié qui sera réaffecté sera le salarié ayant l'ancienneté la plus faible, en fonction de sa date d'embauche.

2 – LES CONDITIONS D'OUVERTURE DU PLAN DE DEPART VOLONTAIRE ET LE CALENDRIER DES DEPARTS

2.1 Principes directeurs

Le plan de départ volontaire a pour objectif de réduire l'impact social du plan de réorganisation par la mise en place de mesures sociales d'accompagnement pour les salariés porteurs d'un projet professionnel qui bénéficieront, pour le concevoir, de l'assistance du cabinet de reclassement.

La programmation des départs de ce plan doit par ailleurs être adaptée au calendrier des suppressions d'emplois lequel est progressif pour les salariés des magasins en fonction de l'arrêt d'activité des magasins concernés qui dépend notamment de l'échéance du bail et/ou d'une offre d'un repreneur.

2.2 Conditions d'ouverture du plan

Le plan de départ volontaire sera ouvert à compter de la date d'homologation du présent document unilatéral par la DIRECCTE.

Le plan de départ volontaire comprendra une phase d'appel au volontariat et une phase de mise en œuvre du départ.

Les salariés éligibles pourront valablement formuler une demande de départ volontaire pendant une durée de 3 mois à compter de la date d'homologation du Plan par la DIRECCTE. Les salariés des magasins pourront bénéficier d'un départ volontaire sous réserve d'un départ effectif au plus tard deux mois avant la fermeture effective de leur magasin ou au plus tard 1 mois avant la date de cession effective du magasin.

Concernant les salariés des magasins, dans l'hypothèse où le magasin fermerait dès le 31 mars 2018, les salariés qui n'ont pas de clause de mobilité applicable pourront se porter volontaires dans les délais visés ci-dessus nonobstant la fermeture. Ils seront alors placés en disponibilité rémunérée jusqu'à la notification de leur reclassement interne ou de la rupture de leur contrat de travail.

Pour les magasins figurant dans la liste et dont la fermeture est envisagée au-delà du 31 mars 2018 et jusqu'au 31 juillet 2021, les salariés qui n'ont pas de clause de mobilité applicable pourront se porter candidat au départ à tout moment sous réserve d'un départ effectif au plus tard deux mois avant la fermeture effective de leur magasin.

Pour les fonctions support et la logistique, la durée de 3 mois pourra être renouvelée dans le cas où le nombre de départs maximum au sein d'une catégorie professionnelle n'a pas été atteint à l'échéance.

Fixation de la date de départ des salariés

La date du départ du salarié sera fixée- après étude du dossier et validation du départ par la commission de suivi d'un commun accord- entre la direction de PPP ou DIRAMODE et le candidat, en fonction des souhaits exprimés par le candidat dans sa fiche de vœux. Les ruptures pourront être mises en œuvre dès la date d'homologation du plan par la Direccte et jusqu'au 31 juillet 2021 pour tenir compte de l'étalement dans le temps des fermetures des magasins.

Néanmoins, il est rappelé que des salariés éligibles qui auraient un projet dont la mise en œuvre doit être anticipée par rapport à la date de départ initialement envisagée (cas de l'entrée en fonction au titre d'un contrat de travail ou d'une inscription à une formation avec date impérative), pourront partir avant la date initialement envisagée après validation de la commission de suivi et après accord de la Direction.

Les candidats qui remplissent les conditions ci-dessous pourront se porter volontaires :

- reclassement dans un nouvel emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ;
- projet de création, développement ou de reprise d'entreprise ;
- projet professionnel sous le statut d'auto-entrepreneur / micro-entreprise ;
- projet de formation correspondant au projet professionnel qualifiant ou de reconversion ou de spécialisation dans un emploi impliquant une formation dédiée ;
- salarié susceptible de liquider ses droits à la retraite au plus tard le 30 septembre 2019.

2.3 Limites

Il est convenu que le nombre de départs volontaires sera limité au nombre total d'emplois supprimés par catégorie professionnelle.

Il est expressément convenu que s'agissant des emplois susceptibles d'être supprimés au siège de PPP – DIRAMODE et de l'entrepôt logistique de PPP, le principe est l'appel au volontariat et dans la limite du nombre d'emplois maximum par catégorie. Par conséquent, si le nombre de volontaires n'était pas atteint dans l'une des catégories, la société n'aura pas recours à des licenciements contraints.

Le salarié dont l'emploi est supprimé et qui ne s'est pas porté volontaire au départ continuera à occuper son emploi à défaut de poste vacant et à pourvoir de la même catégorie professionnelle.

En cas d'emploi vacant et à pourvoir dans la même catégorie professionnelle, le salarié dont l'emploi est supprimé sera réaffecté dans un autre emploi au sein de son entité juridique employeur d'origine compatible avec son aptitude physique avec maintien de sa rémunération, de sa classification et de son statut (cadre/AM/employé). Il bénéficiera des actions de formation requises pour occuper l'emploi proposé.

Le salarié pourra également se positionner sur tout emploi vacant de sa catégorie professionnelle au sein d'une autre entité juridique avec maintien de son ancienneté, de sa rémunération, de sa classification et de son statut (cadre/AM/employé). Il bénéficiera des actions de formation requises pour occuper l'emploi proposé.

En cas de pluralité de volontaires, le choix du salarié qui sera affecté dans l'emploi sera fonction des compétences professionnelles.

A défaut de volontaire, le salarié qui sera réaffecté sera le salarié ayant l'ancienneté la plus faible, en fonction de sa date d'embauche.

2.4 Règles de départage

Dans l'hypothèse où au sein d'une catégorie professionnelle le nombre de départs volontaires serait supérieur au nombre d'emplois supprimés, tel qu'identifié dans le plan de réorganisation, la direction des sociétés PPP et DIRAMODE entend privilégier le départ des salariés suivants :

POUR LES MAGASINS :

- Les salariés concernés par une fermeture

Pour les FONCTIONS SUPPORT ET LA LOGISTIQUE, et par ordre décroissant d'importance :

- Le salarié dont l'emploi est supprimé dans la nouvelle organisation ;
- Puis le salarié dont l'ancienneté est la plus élevée ;
- En cas d'ancienneté identique, sera retenue la candidature du salarié dont le projet aura été considéré par la commission de suivi comme le plus abouti.

Cet arbitrage – lorsqu'il sera nécessaire – sera réalisé entre toutes les candidatures déposées à l'issue de chaque réunion de la Commission de suivi. La commission de suivi se réunira pour une 1ere session d'examen des candidatures dans un délai de 8 jours à compter de la date limite de dépôt des candidatures. La commission pourra ensuite se réunir pour étudier les candidatures différées concernant les magasins destinés à être fermés.

Candidatures anticipées

Certains salariés auront un projet professionnel nécessitant d'être mis en œuvre avant la 1ere réunion de la commission de suivi validant les départs. Ces salariés pourront mettre en place leur projet de manière anticipée. Il est précisé que seuls les salariés dont l'emploi est supprimé dans une catégorie professionnelle impactée ou les salariés n'ayant pas de clause de mobilité applicable concernés par une fermeture de magasin pourront prétendre à cette mesure.

Les salariés suivants sont concernés :

- Salarié ayant retrouvé un emploi en CDD d'au moins 6 mois ou CDI devant débiter avant la 1ere réunion de la commission de suivi;

- Salarié ayant un projet de formation de reconversion ou formation qualifiante ou formation de spécialisation et inscrits à une formation débutant avant la 1^{ère} réunion de la commission de suivi. Il est précisé que les frais d'inscription seront pris directement en charge par l'entreprise sur présentation par l'organisme de formation d'une facture de manière à éviter toute avance de frais par le salarié.

Dans cette hypothèse, les salariés seront placés en disponibilité (rémunérés pour ceux partant en formation) jusqu'à la validation définitive de leur départ par la commission de suivi et la conclusion de la convention de rupture amiable de leur contrat de travail.

Des réunions extraordinaires de la commission de suivi seront organisées par anticipation au plus tard dans les 8 jours de chaque demande de départ anticipé.

A compter de la date d'effet de leur départ, ils bénéficieront de l'ensemble des mesures d'accompagnement du présent document unilatéral.

Pour les salariés des fonctions support et logistique dont l'emploi est supprimé, la date limite des candidatures est fixée au 11 mai 2018.

La 1^{ère} commission de suivi est fixée les 2 et 3 mai 2018 pour les premiers dossiers reçus à date puis les 22, 23 et 25 mai 2018.

Pour les salariés des fonctions support et logistique dont l'emploi est supprimé n'ayant pas pu déposer leur dossier d'ici le 11 mai 2018 et pour ceux dont l'emploi n'est pas supprimé mais appartenant à une catégorie professionnelle concernée, la date limite des candidatures est fixée au 30 juin.

La commission de suivi se réunira le 3 juillet 2018.

Il est rappelé que les dossiers des salariés dont l'emploi n'est pas supprimé seront examinés lors de la commission de suivi du 3 juillet 2018.

Des dates complémentaires pourront être fixées si le nombre de départs volontaires par catégorie professionnelle est inférieur au nombre prévu par le Plan et pour tenir compte de l'échelonnement dans le temps du projet de fermeture des 37 magasins jusqu'au 30 juillet 2021.

3 – LES CONDITIONS D'INFORMATION DES SALARIES QUANT AU CONTENU DU PLAN DE DEPART VOLONTAIRE

PPP et DIRAMODE mettront tout en œuvre pour que l'ensemble des salariés soient informés du contenu du plan de départ volontaire et des conditions d'accès au dispositif.

Il sera à cet effet établi un guide par la Direction des Ressources Humaines qui sera remis à chaque salarié.

Il est par ailleurs convenu que le cabinet de reclassement retenu assistera tout salarié potentiellement bénéficiaire du Plan de départ volontaire (appartenant à une catégorie professionnelle concernée par une suppression d'emploi et à un magasin dont la fermeture est envisagée pour les salariés dont les clauses de mobilité ne sont pas applicables) afin que le salarié puisse être accompagné dans la phase de construction de son projet professionnel qui sera soumis à la commission de suivi.

4 – LA DESCRIPTION DES DIFFERENTES ETAPES DU PROCESSUS DE DEPART VOLONTAIRE

4.1 Cadre général

Dans le cadre du PDV, 2 phases sont définies :

- Phase 1 : un Espace Info Conseil est mis en place pour aider les salariés bénéficiaires du Plan de départ volontaire appartenant à une catégorie professionnelle concernée par une suppression d'emploi et à un magasin dont la fermeture est envisagée pour les salariés dont les clauses de mobilité ne sont pas applicables éligibles aux mesures du Livre I à identifier leur projet, les conseiller et les informer. Chaque salarié intéressé pourra prendre rendez-vous avec l'EIC. Ce temps sera considéré comme du temps de travail effectif. Il informera préalablement sa hiérarchie de son absence.

L'EIC organisera une permanence téléphonique afin de planifier les rendez-vous.

Ces rendez-vous permettront aux salariés de formaliser leur projet de départ. Cette formalisation du projet est indispensable pour que la commission de suivi puisse statuer sur la demande de départ volontaire du salarié. Un formulaire type sera rempli à cette fin par le cabinet de reclassement.

A compter de la mise en place de l'EIC, des permanences sur site seront organisées sur Villeneuve d'Ascq et Neuville en Ferrain en fonction des rendez-vous. Pour les salariés qui ne pourraient pas se déplacer, des rendez-vous téléphoniques pourront être organisés. Les entretiens pourront également être réalisés par téléphone ou dans les locaux du cabinet. Ce dispositif s'adaptera au rythme de fermeture des magasins.

- Phase 2 : Le cabinet de reclassement poursuivra sa mission à compter de l'homologation du Plan. Il aura pour mission d'aider le salarié à mettre en œuvre son projet : recherche d'emploi, choix des organismes de formation, formalités avec les organismes sociaux (CARSAT...). Pour faciliter une transmission rapide des informations, les salariés pourront transmettre leur N° de tel ou mail.

4.2 Etapes du processus de volontariat

La mise en œuvre du départ volontaire du salarié donne lieu à un processus en 4 étapes :

1^{ère} étape : Information générale des salariés sur le processus de volontariat.

A compter de la signature du présent document unilatéral, une information générale sera faite à l'ensemble du personnel sur l'ouverture du PDV. Cette information écrite comportera notamment le nombre de départs maximum autorisés, les dates prévisibles de départ, les secteurs professionnels concernés et les conditions d'éligibilité des candidatures ainsi que les mesures d'accompagnement. Cette information sera faite dans le cadre d'AG sur les sites de Villeneuve d'Ascq et de Neuville organisées par la Direction qui mettra à disposition une salle.

L'information dans les magasins concernés sera faite par l'ADR avec le support de la DRH.

- 2ème étape : Formalisation du projet avec l'EIC

Dès la mise en place de l'EIC, les salariés auront la possibilité de prendre rendez-vous avec elle pour formaliser leur projet dans le cadre de rendez-vous individualisé. A l'issue de ces rendez-vous, un formulaire type sera rempli par l'EIC avec les pièces justificatives. Le salarié joindra ce formulaire à la demande de départ volontaire.

- 3ème étape : Expression par le salarié de sa demande

A compter de la date d'homologation du Plan et pendant une durée de 3 mois renouvelable en cas d'insuffisance du nombre de départs au sein de la catégorie professionnelle à l'échéance des 3 mois, le salarié pourra se porter volontaire au départ.

Tout salarié, éligible au plan de départ volontaire et porteur d'un projet professionnel, doit informer la Direction des Ressources Humaines par une lettre d'intention écrite mentionnant :

- Son souhait de partir dans le plan de départ volontaire
- La date souhaitée de son départ

Il adressera sa demande à la commission de suivi en joignant le formulaire type et les pièces justificatives.

Pour les départs différés, la commission de suivi se réunira autant que nécessaire et au plus tard dans le mois suivant la demande.

Les salariés absents de l'entreprise seront informés par LRAR et par e-mail de cette possibilité de volontariat au départ dès lors qu'ils entrent dans une catégorie concernée.

- 4^{ème} étape : Validation du projet par la commission de suivi

Le départ volontaire du salarié ne pourra valablement intervenir que sous réserve de la validation par la commission de suivi du projet professionnel du salarié dans le délai maximum d'un mois suivant le dépôt de la demande par le salarié. L'examen du projet du salarié sera réalisé par la commission de suivi qui examinera en séance le contenu et la viabilité du projet.

La commission de suivi a pour mission de valider le projet et peut, 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 commission de suivi appliquera les critères de départage en cas de sur-volontariat tel que défini dans le présent document unilatéral.

Elle pourra entendre si elle l'estime nécessaire le salarié pour recueillir des informations complémentaires.

Dans un délai de 8 jours avant la réunion de la commission de suivi, l'EIC s'assurera que les dossiers sont recevables et demandera le cas échéant au salarié de compléter son dossier.

La demande d'informations pourra se faire par mail, téléphone ou lettre. A compter de la demande d'informations, le salarié disposera d'un délai de 5 jours pour y répondre. A défaut de réponse du salarié, la commission de suivi statuera en l'état.

A cette fin, 3 listes seront élaborées :

- Une 1^{ère} liste de candidatures retenues ;
- Une 2nde liste d'attente sur laquelle figureront les salariés en sur-volontariat et ceux dont le poste n'est pas supprimé, par ordre prioritaire. Cette seconde liste sera utilisée dans l'hypothèse où des salariés renonceraient à leur départ ;
- Une 3^{ème} liste sera éventuellement élaborée sur laquelle figureront les candidatures parvenues à la commission hors délai mais répondant aux conditions d'éligibilité. (hypothèse où le volontariat logistique et siège notamment est enfermé dans des délais)

Toute décision de la commission de suivi ne validant pas le projet professionnel sera motivée et donnera lieu à une information du salarié par la Direction des Ressources Humaines dans un délai maximum de 7 jours suivant la réunion de la commission.

Une fois la décision de la commission notifiée, elle est irrévocable.

Le refus de la commission de suivi pourra donner lieu à la formalisation d'une nouvelle demande de départ volontaire par le salarié.

La commission de suivi se réunira une fois par mois et davantage si nécessaire en fonction du nombre de projets.

Le refus de la commission de suivi de valider le projet professionnel du candidat au départ entraînera automatiquement rejet de la demande de départ volontaire formée par le salarié.

Sous réserve du respect des conditions fixées au point 2.4, la validation du projet professionnel par la commission de suivi entraînera l'acceptation par l'entreprise de la demande de départ volontaire formée par le salarié, sous réserve d'un accord entre les 2 parties quant à la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

5 – LES CONDITIONS DE FORMALISATION DU DEPART VOLONTAIRE

5.1 Mise en place d'une commission de suivi

Rôle :

La commission de suivi est chargée d'examiner les demandes de départs volontaires des salariés et de rendre sa décision.

La commission de suivi appliquera les critères de départage en cas de sur volontariat à départ.

Si la commission de suivi l'estime nécessaire elle pourra entendre le salarié concerné pour recueillir des informations complémentaires sur son projet.

Elle pourra par ailleurs émettre toutes réserves sur le dossier présenté en cas de départ incomplet.

Dans le cas de réserves, une synthèse écrite des demandes complémentaires d'information sera faite à l'issue de la réunion de la Commission. L'envoi au salarié de la demande d'informations complémentaires pourra se faire, s'il est absent par voie postale (en recommandé avec accusé de réception), ou s'il est présent, remise en mains propres le lendemain sur site par le service RH.

Le salarié disposera, à compter de la réception du document de demandes d'informations complémentaires, d'un délai de 24 heures pour remettre en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception ou par mail les informations complémentaires au service RH.

A défaut de réponse du salarié aux demandes de la Commission de suivi dans ce délai de 24 heures, la commission pourra statuer en l'état.

En tout état de cause, la Commission de suivi rendra définitivement un avis sur les demandes au plus tard le 25 mai 2018 pour la première session de candidatures et le 3 juillet 2018 pour la session suivante.

Elle pourra faire application le cas échéant des critères de départage.

En cas de réponse positive, la Direction confirmera par écrit la décision favorable de la commission pour un départ volontaire et pourra proposer par ailleurs une offre de reclassement interne en fonction des postes disponibles.

Un RDV de signature de la convention de rupture amiable sera fixé, étant précisé que le salarié pourra se rétracter à tout moment jusqu'à la date de signature de la convention.

Il est rappelé qu'en cas de rétractation du salarié, un autre candidat à départ volontaire sera proposé avec le même mode opératoire. Il sera choisi sur la liste d'attente.

Les notifications de réponses négatives aux demandes de départs volontaires, seront faites par la DRH, lorsque la liste des départs volontaires sera complète.

Une fois la décision de la Commission de suivi notifiée par e-mail ou par lettre recommandée avec accusé de réception au salarié, cette décision est irrévocable et ne pourra faire l'objet d'aucun recours par le salarié.

Composition :

La commission de suivi mentionnée au chapitre 4 est composée comme suit :

- Trois représentants de la DRH ;
- Deux représentants du personnel titulaires et deux suppléants en cas d'absence des titulaires par organisation syndicale ;
- Représentants de la DIRECCTE ; (voix consultative).
- Représentants du Pôle Emploi ; (voix consultative).
- Cabinet de reclassement INGEUS (voix consultative).

Fonctionnement :

La commission de suivi fonctionne sur un mode consensuel. Elle aura à cœur d'examiner en toute objectivité et neutralité les demandes qui lui seront faites. Les décisions sont prises à raison d'une voix pour la Direction et d'une voix pour les organisations syndicales. Il est précisé que le consultant d'INGEUS n'a pas de voix délibérative. Les débats et les informations échangées entre les participants ont un caractère confidentiel.

En cas d'égalité de voix, la direction aura une voix prépondérante.

Il est précisé que si un membre des organisations syndicales est volontaire au départ, il ne participera pas aux délibérations concernant sa candidature de départ volontaire.

La prise de note et la formalisation des comptes rendus seront réalisées par un collaborateur désigné par la Direction. La commission de suivi validera le compte rendu rédigé.

Durée :

La commission de suivi démarrera au plus tôt et se terminera au plus tard après examen de l'ensemble des candidatures des salariés du dernier magasin qui ferme.

5.2 Formalisation du départ

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

Une convention formalisant cette rupture d'un commun accord du contrat de travail et définissant notamment la date d'effet de la rupture, les conditions financières du départ et les mesures sociales d'accompagnement mises en œuvre en fonction du projet, sera conclue entre le salarié et PPP ou DIRAMODE au plus tard dans un délai maximum de 15 jours suivant la date de validation définitive du départ volontaire par l'entreprise ou dans un délai d'un mois avant le départ effectif du salarié.

6 - LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS VOLONTAIRES

6.1 Espace d'information conseil (EIC)

L'espace Info Conseil a vocation à accueillir tous les salariés des catégories professionnelles concernées (soit les salariés des fonctions support ou logistique et pour les magasins, les 83 salariés dont la clause de mobilité n'est pas applicable) le souhaitant. Il sera mis en place le 5 mars 2018 et prendra fin à l'ouverture de la mission du cabinet de reclassement. Les intervenants externes de l'Espace Info Conseil seront à la disposition des salariés pour répondre à leurs questions, les informer sur les mesures sociales d'accompagnement prévues par le projet de réorganisation, les informer des perspectives de mobilité interne ou externe, et les préparer à cette fin.

Afin d'engager au plus tôt les premiers repositionnements, l'équipe de l'Espace Info Conseil effectuera un premier diagnostic d'employabilité des salariés rencontrés et une prospection ciblée pour nouer des partenariats avec d'éventuels recruteurs du bassin d'emploi.

Ils informeront les salariés, sur leurs demandes, sur les possibilités de repositionnement professionnel, des techniques de prospections du marché de l'emploi et des outils de candidature (CV, lettre de motivation, etc.).

Les salariés pourront prendre rendez-vous par téléphone pour convenir d'entretiens individuels avec un consultant de l'Espace Info Conseil. Il est précisé que les informations personnelles partagées dans ce cadre avec les intervenants conserveront un caractère strictement confidentiel.

L'Espace Info Conseil sera doté des moyens logistiques nécessaires à ses missions : bureaux permettant de recevoir les salariés en toute confidentialité, salle de réunion, salle d'accueil et de rencontre.

Un cabinet de reclassement prendra le relais du Point Info Conseil à compter de la date d'homologation-du Plan par la DIRECCTE et continuera d'exercer les missions dévolues à l'EIC.

6.2 Le cabinet de reclassement

PPP et DIRAMODE souhaitent favoriser le reclassement personnalisé des salariés qui devront retrouver un emploi salarié dans une entreprise extérieure, et s'adjoindre l'aide de professionnels spécialisés.

Un cabinet de reclassement sera mis en place à compter de la date d'homologation du Plan par la DIRECCTE. Il aura pour mission d'aider le salarié à mettre en œuvre son projet : recherche d'emploi, choix des organismes de formation, formalités avec les organismes sociaux (CARSAT...). Pour faciliter une transmission rapide des informations, les salariés pourront transmettre leur N° de tel ou leur adresse mail

Ainsi, afin d'accompagner dans son reclassement externe chaque salarié quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire et l'aider à choisir la solution la mieux adaptée à la situation, les Sociétés auront recours à un cabinet de reclassement.

Le recours à un cabinet de reclassement vise à accompagner dans son reclassement externe chaque salarié quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire ou dans le cadre d'un licenciement économique pour les 83 salariés des magasins dont la fermeture est envisagée– qu'il ait opté ou non pour le congé de reclassement en lui assurant l'aide de professionnels de la recherche d'emploi afin d'augmenter ses chances de retrouver un emploi.

Des moyens logistiques et humains seront mis à disposition des salariés. Ces actions, animées par les consultants d'un cabinet externe, seront mises en œuvre dans les bureaux du cabinet ou aux sièges des Sociétés selon les modalités permettant d'assurer le meilleur suivi opérationnel. Un dispositif spécifique sera mis en place pour les salariés des magasins porteurs d'un projet de départ volontaire.

Les objectifs du cabinet de reclassement seront les suivants :

- organiser une collecte des offres d'emploi externes pour une mise en relation avec les entreprises qui recrutent en vue de favoriser les reclassements ;
- accompagner les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire dans leur repositionnement professionnel et personnel ;
- permettre à tous les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire et accompagnés par le cabinet de bénéficier d'une solution identifiée au terme de la durée d'accompagnement ;
- accompagner les salariés, de manière individuelle, sur des projets salariés, de reconversion (formation), projets professionnels et projets de création, développement ou de reprise d'entreprise.

Les Sociétés PPP et DIRAMODE s'impliqueront pleinement pour assurer le succès des projets professionnels présentés par le salarié à la Commission de suivi. Elles mettront en œuvre, au travers du dispositif de reclassement, les moyens nécessaires afin de proposer aux salariés concernés par le projet de réorganisation une solution adaptée à chaque projet professionnel :

- la reprise d'un emploi salarié (en CDI ou CDD et intérim d'au moins 6 mois) ;

- la création, le développement ou la reprise d'une entreprise ou d'un commerce y compris sous le statut d'auto-entrepreneur ;
- l'entrée en formation de reconversion ou qualifiante ou de spécialisation-
- tout autre projet professionnel ayant fait l'objet d'une validation par la commission de suivi.

Un compte-rendu des actions menées par les salariés et les conseillers pour la mise en œuvre des solutions de reclassement sera adressé tous les mois par le cabinet de reclassement à la commission de suivi.

La durée de l'accompagnement du salarié par le cabinet de reclassement sera de 9 mois ou 12 mois en cas de prolongation du congé de reclassement et/ou jusqu'à une solution de reclassement effectif pour tout candidat actif tel que défini dans le contrat signé avec le cabinet de reclassement.

TITRE II : MISE EN ŒUVRE DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE DES SALARIES DES MAGASINS DONT L'ARRET D'ACTIVITE EST ENVISAGE

1 - CHAMP D'APPLICATION DE LA MESURE ET PRINCIPES GENERAUX

Il est rappelé à titre préalable :

- que cette mesure est limitée aux salariés des magasins dont l'arrêt de l'activité est envisagée et ne saurait valablement s'étendre aux salariés de DIRAMODE ou de PPP hors magasins, y compris si le nombre de reclassements et de départs volontaires est inférieur au nombre d'emplois supprimés dans chaque catégorie professionnelle concernée par le projet de réorganisation. Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dont l'arrêt de l'activité de leur magasin donnera lieu à réaffectation dans un autre magasin en application de leur clause de mobilité ;
- que cette mesure est limitée aux salariés qui n'auront pas été reclassés au sein de PPP ou DIRAMODE au plus tard dans un délai de deux mois avant la date de cessation d'activité du magasin dont la fermeture est envisagée ou qui n'auront pas bénéficié d'un départ volontaire validé par la Commission de suivi au plus tard à cette date ;
- Le périmètre d'appréciation de l'ordre des licenciements s'apprécie au sein de la zone d'emploi à laquelle appartient le magasin dont la fermeture est envisagée et les critères d'ordre des licenciements ci-après définis seront appliqués pour chaque catégorie professionnelle en regroupant les salariés des magasins appartenant à une même zone d'emploi au sens de la nomenclature INSEE

2 - MESURES D'AIDE AU RECLASSEMENT INTERNE

Les salariés dont le licenciement économique est envisagé bénéficieront de l'ensemble des dispositions du Titre 1 du document relatives aux mesures d'aide au reclassement interne.

Au regard de la nature des emplois occupés par les salariés concernés, un entretien entre le salarié et le cabinet de reclassement sera mené 3 mois avant l'arrêt programmé de l'activité ayant pour objet :

- De rappeler au salarié les possibilités de reclassement existantes au sein des magasins et notamment au sein des magasins les plus proches de son magasin d'origine ;
- De recueillir ses souhaits éventuels de mobilité géographique.

Le salarié recevra au terme de cet entretien au moins une proposition de reclassement individualisée vers un emploi disponible qui lui sera réservé pendant une durée de 15 jours comprenant :

- l'entité d'accueil,
- l'intitulé de l'emploi,
- le statut (employé/agent de maîtrise/cadre),
- la classification prévue par la convention collective,
- l'indication du lieu de travail
- la durée du travail et le type horaire,

- le niveau de rémunération, étant précisé que le salarié reclassé bénéficiera du maintien de son ancienneté et de sa rémunération brute de base à qualification équivalente et à durée du travail identique
- la date de mise en œuvre du reclassement

Le salarié bénéficiera d'un délai de 15 jours calendaires pour accepter la proposition de reclassement qui lui sera notifiée.

En cas d'accord, un avenant formalisera l'accord intervenu entre les parties

En l'absence d'accord ou en l'absence de réponse du salarié dans le délai de 15 jours précité, le salarié fera l'objet d'une mesure de licenciement pour motif économique et bénéficiera des mesures prévues au Titre III.

TITRE III : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

I - La mise en place d'un processus destiné à favoriser le reclassement interne

Ce dispositif recouvre :

- une phase d'identification des emplois disponibles,
- les modalités pratiques qui seront mises en œuvre pour favoriser la recherche et la proposition d'une solution de reclassement interne aux salariés concernés.

Les possibilités de reclassement porteront en priorité sur des emplois de la même catégorie professionnelle que ceux occupés par les collaborateurs concernés ou sur des emplois équivalents. Les salariés pourront également se positionner sur des emplois de qualification supérieure, sous réserve de la validation par la Direction de la possibilité pour le salarié d'occuper l'emploi moyennant une formation d'adaptation.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

L'adaptation des salariés à l'emploi ouvert au reclassement sera au besoin assurée par une formation complémentaire d'adaptation.

1. LA PHASE D'IDENTIFICATION DES EMPLOIS DISPONIBLES AU SEIN DE PPP ET DIRAMODE EN FRANCE

Il est rappelé que l'obligation légale de reclassement s'apprécie sur le territoire français. Pour bénéficier d'un reclassement à l'étranger (Espagne, Italie, Portugal, Belgique, etc.), le salarié devra expressément en faire la demande. En l'absence de demande expresse, le salarié est réputé ne pas être intéressé par une offre de reclassement à l'étranger

Un entretien physique ou téléphonique sera alors organisé entre la Direction afin notamment d'identifier les souhaits du salarié quant aux Pays susceptibles de l'intéresser et recenser les emplois compatibles avec sa qualification et son expérience. Au terme de cet entretien, la Direction notifiera au salarié soit une proposition de reclassement individualisée, soit les raisons pour lesquelles l'entreprise n'est pas en mesure de lui proposer une affectation hors de France.

La proposition individualisée identifiera notamment :

- l'entité d'accueil,
- le lieu de travail,
- l'intitulé de l'emploi,
- la durée du travail et, pour les horaires particuliers, le type horaires (exemple : horaires de matin, journée/après-midi, etc.),
- la rémunération, étant précisé que le salarié reclassé bénéficiera du maintien de son ancienneté,
- La législation locale applicable.

L'information sur les solutions de reclassement interne disponibles susceptibles d'être pourvues par les salariés dont l'emploi est supprimé, aura lieu par voie d'affichage sur l'intranet de la société et

donnera lieu à un affichage physique. Cette liste sera également disponible auprès du cabinet de reclassement.

Une liste actualisée sera transmise au Comité Central d'entreprise et aux comités d'établissement tous les 15 jours.

La liste des emplois ouverts au reclassement interne visera tous les emplois disponibles au sein de PPP et de DIRAMODE dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois.

Cette liste mentionnera :

- l'entité d'accueil,
- le lieu de travail,
- l'intitulé de l'emploi,
- le statut (employé/agent de maîtrise/cadre),
- la durée du travail et, pour les horaires particuliers, le type horaires (exemple : horaires de matin, journée/après-midi, etc.),
- le niveau de rémunération, étant précisé que le salarié reclassé bénéficiera du maintien de son ancienneté et de sa rémunération brute de base à qualification équivalente et à durée du travail identique.

A la date de présentation du présent projet, les Sociétés PPP et DIRAMODE sont en mesure de proposer 76 emplois à pourvoir dans les magasins succursales. La liste de ces emplois figure en annexe 1 du présent document unilatéral.

2. LA PHASE D'IDENTIFICATION DES EMPLOIS DISPONIBLES AU SEIN DU GROUPE

Au-delà des reclassements au sein de PPP et DIRAMODE, la Direction a d'ores et déjà entrepris de recenser les emplois disponibles en FRANCE auprès des sociétés Ephigea et Rouge Gorge, dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'envisager la permutation de tout ou partie du personnel.

L'ensemble de ces sociétés a été interrogé afin de connaître les emplois disponibles.

Au sein de ces Sociétés, les emplois de reclassement sont :

- Les emplois vacants ou en voie de création en contrat à durée indéterminée ;
- les emplois vacants ou en voie de création dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois

A la date du 5 mars 2018, les Sociétés (Ephigea et Rouge-Gorge) sont en mesure de proposer 4 solutions de reclassement au sein du siège, auxquels s'ajoutent 19 solutions de reclassement dans les magasins succursales. La liste de ces emplois figure en annexe 1 du présent document.

3. LA PHASE DE MISE EN ŒUVRE DES RECLASSEMENTS INTERNES

Les possibilités de reclassement des salariés seront étudiées en liaison avec la Direction des Ressources Humaines, notamment s'agissant de l'identification des éventuelles formations d'adaptation qui s'avèreraient nécessaires.

La liste des emplois concernés sera diffusée selon les modalités visées ci-dessus (Intranet et/ou affichage physique) sans attendre la fin de la procédure d'information et de consultation afin que les salariés impactés par le projet de réorganisation puissent avoir connaissance des opportunités de reclassement de manière anticipée (contrats à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois) et puissent, le cas échéant, faire acte de candidature. Cette liste sera mise à jour tous les 15 jours, le 1^{er} et 15 de chaque mois.

Des mesures de reclassement anticipées pourront être mises en œuvre avant la fin de la procédure d'information et de consultation des CE et du Comité Central d'Entreprise, sous réserve de leur accord.

Le processus de reclassement sera le suivant :

A. Information du salarié sur les solutions de reclassement identifiées

Cette information fera l'objet d'une diffusion par Intranet et/ou par affichage physique.

Le(s) offre(s) de reclassement comprendra (ont) les éléments d'information suivants :

- l'entité d'accueil,
- l'intitulé de l'emploi,
- le statut (employé/agent de maîtrise/cadre),
- la classification prévue par la convention collective,
- le lieu de travail,
- la durée du travail et le type horaire,
- le niveau de rémunération, étant précisé que le salarié reclassé bénéficiera du maintien de son ancienneté et de sa rémunération brute de base à qualification équivalente et à durée du travail identique
- la date de mise en œuvre du reclassement

A défaut de positionnement dans un délai de 15 jours calendaires, le salarié sera réputé ne pas être intéressé par la solution de reclassement interne.

B. Suites de l'acceptation d'un emploi de reclassement et règles de départage en cas de multi candidatures sur un même emploi

Lorsqu'un salarié se positionne sur un emploi ouvert au reclassement et qu'il est le seul à s'être positionné sur cet emploi, celui-ci lui est attribué au titre du reclassement interne après validation par la DRH de sa capacité à occuper l'emploi le cas échéant après une formation d'adaptation.

Lorsque plusieurs salariés se positionneront, dans le délai imparti, sur un même emploi ouvert au reclassement, le choix du salarié à qui l'emploi est attribué s'effectue à compétences professionnelles comparables, en fonction de l'ancienneté du salarié, le salarié justifiant de l'ancienneté la plus élevée étant retenu.

La date d'entrée en fonction dans le nouvel emploi sera déterminée d'un commun accord entre l'entreprise et le salarié en tenant compte des contraintes organisationnelles et des besoins de

l'activité. Dès l'acceptation du poste de reclassement par le salarié, il sera affecté dans son nouvel emploi au plus tard dans un délai de 15 jours sauf accord spécifique entre le salarié et la direction.

En cas de reclassement au sein de Rouge Gorge ou Grain de Malice, la date d'affectation tient compte de la date à laquelle le poste est disponible.

Un avenant contractuel destiné à formaliser ce reclassement sera établi.

En cas de reclassement dans une autre société, le changement d'employeur sera matérialisé par la signature d'une convention de transfert tripartite entre l'une ou l'autre des Sociétés, société d'origine, l'entité d'accueil et le salarié et par la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec l'entité d'accueil, précisant la reprise contractuelle de l'ancienneté acquise par le salarié au sein de la société d'origine. La convention précisera le transfert des droits à congés payés acquis à la date d'effet du transfert et l'existence de la période probatoire d'une durée de 2 mois au bénéfice du seul salarié qui pourra renoncer à son reclassement à tout moment et sans motif. Dans l'hypothèse où le salarié met fin à sa période probatoire, le salarié sera réintégré au sein de l'UES PPP-DIRAMODE pour bénéficier au choix d'une nouvelle mesure de reclassement ou des mesures d'accompagnement du plan, sous réserve de faire part de son choix dans un délai d'un mois suivant la date à laquelle la période probatoire a pris fin. Cette mesure est applicable deux fois.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires pour retourner un exemplaire dûment paraphé, daté et signé de la convention tripartite à la Direction des Ressources Humaines.

Le reclassement interne ouvrira le bénéfice de l'ensemble des mesures d'accompagnement prévues au Titre III et au Point 2 ci-dessous.

4 - LES MESURES D'INCITATION ET D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

A. Facilitation des démarches

Afin de favoriser les démarches nécessaires à un reclassement interne, le temps passé lors des réunions d'informations ou éventuels entretiens individuels avec la Direction des Ressources Humaines ou avec d'autres interlocuteurs de l'entreprise dans le cadre des recherches de reclassement interne, et notamment avec le Cabinet de reclassement sera considéré et rémunéré comme du temps de travail.

B. Mise en place d'actions de formation

Afin de garantir sa pleine réussite, tout reclassement interne qui le nécessiterait sera précédé ou accompagné d'une action de formation d'adaptation.

Pour ce faire, une analyse des compétences à développer et du contenu de la formation d'adaptation requise sera réalisée par la Direction des Ressources Humaines en lien avec le futur manager et le salarié, afin d'organiser la formation nécessaire à l'entrée en fonction dans le nouvel emploi.

Cette action de formation devra prioritairement être organisée avant la prise de fonctions dans le nouvel emploi. Elle pourra néanmoins, dans l'hypothèse où l'organisation du service et de la société le permet, être réalisée ou se poursuivre pendant la période d'adaptation, voire au-delà du terme de ladite période.

C. Période d'adaptation et période probatoire

1 – Période d'adaptation

Une période d'adaptation de deux mois sera prévue au bénéfice du salarié, à compter de la date de l'entrée en fonction dans le nouvel emploi au sein de DIRAMODE et de PPP.

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) qui devra parvenir à la Direction des Ressources Humaines au plus tard le dernier jour de la période d'adaptation. Dans ce dernier cas, le salarié réintégrera alors le Plan de Départ Volontaire et de licenciement économique pour les salariés des magasins et bénéficiera des mesures sociales d'accompagnement qui y sont prévues. Le salarié pourra mettre fin à tout moment et sans motif à sa période d'adaptation. Il pourra alors solliciter le bénéfice d'une nouvelle mesure de reclassement ou des mesures d'accompagnement du plan.

Si le salarié ne met pas fin à sa période d'adaptation selon les modalités ci-dessus mentionnées, il sera automatiquement confirmé dans son nouvel emploi ; son reclassement sera dès lors définitif.

2 – Période probatoire

En cas de reclassement dans une autre société que PPP ou Diramode, le salarié bénéficiera d'une période probatoire.

La période probatoire sera d'une durée de 2 mois.

Au cours de la période probatoire, le salarié pourra renoncer à son reclassement à tout moment et sans motif sous réserve d'un délai de prévenance de 2 jours.

Dans l'hypothèse où le salarié met fin à sa période probatoire, le salarié sera réintégré au sein de l'UES PPP-DIRAMODE et pourra solliciter le bénéfice d'une nouvelle mesure de reclassement ou des mesures d'accompagnement du plan.

D. Maintien de la rémunération brute fixe

En cas de reclassement dans un emploi au sein de DIRAMODE et de PPP de même qualification et de même classification, le collaborateur bénéficiera de la rémunération fixe brute hors éléments variables hors intéressement et participation, à durée de travail identique.

Si le reclassement s'opère sur un emploi de travail de catégorie supérieure, il lui sera proposé la rémunération en cohérence avec cet emploi.

En cas de reclassement dans un emploi de qualification inférieure à la demande expresse du salarié, il lui sera appliqué la rémunération correspondant à l'emploi occupé.

E. Mesures incitatives à la mobilité géographique

Dans l'hypothèse où le reclassement impliquerait un éloignement géographique, le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement liées à la mobilité géographique prévues au II (Mesures d'accompagnement) du Titre III.

II- Mesures d'accompagnement

A – AIDE A LA MOBILITE

Afin que l'éloignement géographique ne constitue pas un obstacle à la mobilité interne ou externe, les Sociétés PPP et DIRAMODE souhaitent accompagner les salariés qui accepteraient un emploi nécessitant une mobilité.

1) Période de découverte :

Afin de faciliter la prise de poste, une période de prise de connaissance de l'environnement est proposée. Elle permettra d'organiser une visite de 2 jours et donne lieu à :

- L'octroi d'un congé exceptionnel rémunéré pour la durée de l'absence ;
- La prise en charge des frais de transport, de repas et si nécessaire de logement à l'hôtel pour le salarié, son conjoint et ses enfants sur la base des règles en vigueur au sein de la société en matière de déplacements et d'hébergement professionnels.

2) Mobilité de plus de 50 kilomètres ou une heure de trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail

Les aides suivantes seront versées dès confirmation écrite par le salarié de sa mobilité définitive dans un délai de 15 jours. Le salarié pourra prétendre à ces aides dès lors que son nouveau lieu de travail sera distant de plus de 50 kilomètres ou une heure de trajet aller.

- Frais de double résidence : en cas de double résidence entraînant un surcoût soit par la vente du logement principal soit par le maintien d'un membre de la famille dans l'ancien logement principal, le surcoût locatif sera pris en charge par l'entreprise à hauteur de 100% pendant 6 mois ou au plus tard jusqu'à la fin de l'année scolaire en cas d'enfant scolarisé. Les Sociétés prendront en charge les frais de double résidence dans la limite d'un plafond de 800 euros mensuels.
- Différentiel de loyer : à la suite du déménagement, si le nouveau loyer dans la limite du même type (nombre de pièces et surface en m²) de logement dans le cadre d'une location est supérieur à l'ancien loyer, le surcoût sera pris en charge à 100% pendant une durée de 6 mois ou au plus tard jusqu'à la date de la fin de l'année scolaire en cas d'enfant scolarisé dans la limite de 150 € ;
- Voyage A/R : les Sociétés prendront en charge un voyage A/R par semaine pour le salarié entre le lieu habituel de résidence et le lieu de résidence situé à proximité de son nouveau lieu de travail, sur la base du barème en vigueur au sein des Sociétés, pendant une durée de 6 mois ou au plus tard jusqu'à la date de la fin de l'année scolaire ;
- Remboursement des frais de déménagement : les Sociétés prendront en charge les frais de déménagement du salarié et de sa famille dans la limite d'un plafond de 2.500 euros HT. Le salarié devra faire établir deux devis, le moins cher des deux étant retenu. Le règlement des frais engagés sera directement effectué auprès du prestataire sur présentation d'une facture à l'ordre de la société concernée. Le déménagement devra intervenir dans les 6 mois qui suivent la mise en œuvre de la mobilité géographique du salarié ;
- Frais de rideaux : l'entreprise prendra en charge le remboursement des frais d'installation dans la limite du barème URSSAF soit 1480 € par salarié et 123,40 € par enfant à charge ;

- Frais d'agence: l'entreprise remboursera les frais d'agence exposés par le salarié dans la limite d'un mois de loyer hors charges et sur justification d'une facture de l'agence immobilière ;
- Congé rémunéré : en cas de déménagement, le salarié bénéficiera d'un congé spécial d'une durée de trois jours rémunérés ;
- Aide à la scolarité : l'entreprise prendra en charge le différentiel entre les frais d'inscription antérieurs et les nouveaux frais d'inscription dans les établissements scolaires des enfants à charge sur justificatif. Cette mesure est applicable pour la seule année scolaire suivant la mobilité et plafonnée à 300 € par enfant à charge.
- Accompagnement du conjoint : le conjoint contraint de quitter son emploi à raison du déménagement pourra bénéficier de l'assistance du cabinet de reclassement pendant une durée de 9 mois ;
- Prise en charge d'indemnités kilométriques : pour les collaborateurs qui ne souhaiteraient pas modifier leur lieu de résidence actuel, et afin de limiter les coûts éventuellement générés par le changement de lieu de travail des salariés dans le cadre de la mutation, les Sociétés pourront prendre en charge le kilométrage supplémentaire (distance Mappy) parcouru chaque jour par comparaison faite entre le lieu de résidence – ancien lieu de travail et le lieu de résidence – nouveau lieu de travail. Cette prise en charge se fera :
 - sous forme d'indemnités kilométriques ;
 - pour une durée de 3 mois à compter de la mutation ;
 - dans la limite de 150 kms parcourus par jour.

La prise en charge des indemnités kilométriques sera réalisée sur la base du barème en vigueur au sein de PPP et DIRAMODE et sur présentation de justificatifs.

Les aides visées ci-dessus sont cumulables en fonction de la situation du salarié.

3) Mobilité de moins de 50 kilomètres

Pour aider le salarié qui accepte un emploi ou une formation générant un surplus de kilomètres, l'entreprise accepte de verser une participation dans les conditions suivantes :

- L'emploi retrouvé doit entraîner une augmentation de la distance parcourue. Elle correspond à la différence entre le domicile et l'ancien lieu de travail et le domicile et le nouveau lieu de travail.
- L'indemnité est calculée ainsi : surplus de kilomètres x indemnité kilométrique du barème en vigueur au sein de PPP DIRAMODE pendant 9 mois.

L'indemnité sera versée tous les trimestres sur la base du récapitulatif fourni par le salarié.

B - MESURES D'AIDE AU RECLASSEMENT EXTERNE RELATIVES A LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

1) L'assistance du salarié par un cabinet de reclassement

Les salariés bénéficieront de l'assistance d'un cabinet de reclassement pour leur permettre d'élaborer et mettre en œuvre leur projet.

L'Antenne de Reclassement sera ouverte dans les locaux du cabinet de reclassement.

Les principales actions seront les suivantes :

- Réaliser si nécessaire un bilan d'évaluation et d'orientation dans un délai maximum de 2 mois après l'adhésion du salarié, et sur la recommandation du consultant en charge du salarié, le cas échéant, un bilan de compétences.
- Accompagner le salarié dans la formalisation de son projet à compter de l'ouverture au volontariat pour les départs volontaires et de la notification de licenciement pour les départs contraints. La Fiche projet sera validée par le salarié avant présentation pour validation du projet à la Commission de suivi ou à la commission de suivi selon les cas.
- Accompagner le salarié dans la mise en œuvre de son projet (techniques de recherche, prospection, préparation des entretiens de recrutement...).
- Proposer aux personnes des ateliers de formation aux techniques de recherche et de communication, en fonction des besoins.
- Mettre en place une prospection du marché de l'emploi (visible et caché).
- Mettre à disposition des moyens logistiques au service des candidats (espaces individuels, presse spécialisée emploi, internet, photocopieur, fax, téléphone, moyens informatiques d'auto formation...).
- Assurer a minima un entretien individuel tous les 15 jours, un atelier collectif tous les 15 jours, un entretien téléphonique hebdomadaire.
- Finaliser chaque entretien par un plan d'action individualisé et le calendrier de mise en œuvre et de suivi.

Les sociétés PPP et DIRAMODE ont entendu donner tous les moyens nécessaires pour permettre aux salariés perdant leur emploi de développer et mettre en œuvre un projet destiné à permettre leur reclassement.

Le projet professionnel est ainsi défini :

- la reprise d'un emploi salarié (en CDI ou CDD et intérim d'au moins de 6 mois) ;
- la création ou la reprise ou le développement d'une entreprise ou d'un commerce ;
- un projet professionnel sous le statut d'auto-entrepreneur ;
- l'entrée en formation de reconversion ou formation qualifiante ou formation de spécialisation ;
- tout autre projet professionnel ayant fait l'objet d'une validation par la commission de suivi.

Un compte-rendu des actions menées par les salariés pour la mise en œuvre des solutions de reclassement sera adressé tous les mois par le cabinet de reclassement à la commission de suivi.

La durée de l'accompagnement du salarié par le cabinet de reclassement sera de 9 mois ou 12 mois en cas de prolongation du congé de reclassement et/ou jusqu'à une solution de reclassement effectif pour tout candidat actif tel que défini dans le contrat signé avec le cabinet de reclassement.

2) Mesures d'accompagnement dans le cadre du projet professionnel et/ou personnel

Pour leur permettre de réaliser leur projet, les salariés pourront bénéficier des mesures d'accompagnement suivantes :

a- Formation

La formation est un moyen privilégié de développement du salarié facilitant ainsi le reclassement.

La prise en charge de la formation a pour objet de faciliter la recherche d'un nouvel emploi ou la réalisation d'un projet professionnel de façon à être opérationnel dans un nouvel emploi.

Ce dispositif est donc conçu afin de prendre en compte l'ensemble des besoins de formation des salariés concernés et tout particulièrement ceux des salariés dénués de qualification ou en situation de difficulté de réinsertion considérée au sens large.

Les besoins seront recensés par le cabinet de reclassement au moment de l'entrée du salarié dans le dispositif et tout au long de la période d'accompagnement individuel. Le consultant du cabinet de reclassement, celui de Pôle Emploi ou le salarié licencié ou quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire soumettront la demande de financement des actions de formation aux Sociétés PPP ou DIRAMODE. Cette demande sera accompagnée des documents justificatifs (devis prévisionnel, convention de stage ou confirmation d'inscription).

L'action de formation proposée devra être validée par la commission de suivi pour être prise en charge.

- Formation d'adaptation : il s'agit des formations de courte durée destinées à combler l'écart existant entre le profil de l'emploi quitté et l'emploi identifié dans le projet professionnel validé et permettant de répondre aux attentes du marché local, en liaison avec les représentants des professions ;
- Formation qualifiante ou formation de réorientation professionnelle ou formation de spécialisation : ce sont au sens large des actions de formation permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité ou de profession.

Ces programmes de formation pourront déboucher sur :

- l'acquisition d'une compétence ou d'une expérience permettant d'exercer un emploi ;
- l'acquisition d'un diplôme ;
- l'acquisition d'un certificat de qualification répertorié par une branche professionnelle ;
- l'accès à un cursus supérieur de formation ;
- L'acquisition d'une certification personnelle ou professionnelle améliorant son employabilité (ex. : permis de conduire, CACES, etc.).

Le salarié outre sa formation, pourra réaliser s'il le souhaite une VAE dans la limite de 2500 €.

Il sera indemnisé de ses frais professionnels sur justificatif dans la limite du barème en vigueur dans la société PPP ou DIRAMODE.

Dans l'hypothèse de la préparation d'un concours, le salarié sera remboursé de ses frais d'inscription dans la limite des budgets de formation ci-dessous.

L'aide au financement des actions de formation par les Sociétés PPP ou DIRAMODE sera de :

- Pour les formations d'adaptation : 3500 € euros HT par salarié, porté à 4000 euros HT pour les salariés âgés de 50 ans et plus et pour les salariés reconnus handicapés, frais de déplacement inclus ;
- Pour les formations qualifiantes ou formations de réorientation professionnelle ou formation de spécialisation : 7500 euros HT par salarié, porté à 8 500 euros HT pour les salariés âgés de 50 ans et plus et pour les salariés reconnus handicapés, frais de déplacement inclus ;
- Les budgets de formation d'adaptation et de formation qualifiante ne sont pas cumulables ;
- Dans le cas où le projet de formation dépasserait ces plafonds, le salarié pourra soumettre à la commission de suivi un projet de formation excédant ces plafonds ;
- La commission de suivi pourra valider ce dépassement en fonction notamment de la cohérence du budget par rapport à la nature de la formation et ce dans la limite d'une enveloppe mutualisable de 100.000 €.

b- Création d'entreprise et accession au statut d'auto-entrepreneur

Afin de favoriser la création d'emploi et le dynamisme économique, il est mis en place un dispositif spécifique d'accompagnement afin d'encourager les salariés souhaitant créer, reprendre ou développer une entreprise.

La reprise, la création ou le développement d'entreprise sont définis comme suit : le collaborateur doit avoir le contrôle effectif de la structure, c'est-à-dire soit détenir plus de 50% de son capital social (seul ou en famille), soit en être le dirigeant et détenir au moins 34% du capital social (dès lors qu'aucun autre associé ne détient pas plus de 34% du capital).

Pour permettre la mise en œuvre concrète de cette création, reprise ou développement d'entreprise, le salarié bénéficiera d'une aide d'un montant de 8 000 € avant CSG et CRDS porté à 10 000 euros avant CSG et CRDS pour les salariés âgés de 50 ans et plus et les salariés reconnus handicapés.

Cette aide concernera aussi les auto-entrepreneurs.

La validation des demandes des salariés concernés sera effectuée par la commission de suivi, après avis du cabinet de reclassement.

Le versement de l'allocation au salarié sera effectué en deux fois :

- 50% à la création sur présentation du justificatif de création (K-bis ou autre justificatif officiel) ;
- 50 % après 5 mois d'activité sur présentation de justificatifs établissant la réalité de l'activité de l'entreprise ou du commerce (notification bancaire de l'ouverture du compte de création de l'entreprise, attestation immatriculation URSSAF). Les versements seront effectués dans les quinze jours suivant les deux échéances précisées ci-dessus. En tout état de cause, la commission de suivi s'assurera de ce qu'une activité tangible existe bien.

Pour bénéficier de cette aide, la création devra intervenir au plus tard dans le délai d'un an à compter de la fin du congé de reclassement.

3) Congé de reclassement

Conformément à l'article L. 1233-71 du Code du travail, la possibilité d'opter pour le congé de reclassement sera proposée à chaque salarié dont le contrat de travail sera rompu dans le cadre d'un départ volontaire (sauf dans le cadre d'un reclassement en CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ou dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

Pour les départs contraints, le congé de reclassement est un dispositif adapté et obligatoire pour retrouver un nouvel emploi ou réaliser un projet de formation nécessaire au projet professionnel.

Le salarié dispose à cet effet d'une période de disponibilité complète qui démarre au début du préavis.

Durant le congé, le salarié bénéficie 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.

Pour les départs volontaires, le congé de reclassement permet au salarié dont le projet de formation ou de création/développement/reprise d'entreprise a été validé de bénéficier d'une durée d'indemnisation pendant laquelle le salarié continue à bénéficier de l'accompagnement du cabinet de reclassement.

Conditions d'éligibilité à l'extension du congé de reclassement

Si au terme du congé de reclassement (durée initiale), malgré l'accompagnement de l'antenne emploi et l'investissement du salarié, ce dernier est toujours en recherche active d'emploi ou création d'entreprise, la durée du congé de reclassement pourra être étendue de 3 mois sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- le salarié a été actif dans sa recherche d'emploi (envoi de CV, assiduité aux rdv individuels)
- le salarié a été assidu aux actions de formation validée (pas d'abandon sans motif légitime)
- le salarié a été actif dans la réalisation de sa création d'entreprise mais elle n'est pas encore finalisée.

La commission de suivi étudiera, dans le mois précédant l'échéance du congé de reclassement (période initiale), la situation individuelle de chaque salarié et son éligibilité à l'extension de la durée du congé de reclassement. Elle validera alors l'extension pour la totalité de la période de 3 mois.

a- Proposition du congé de reclassement et délai d'acceptation

Pour les départs contraints, la lettre de licenciement mentionnera la proposition d'adhésion au congé de reclassement. Une notice d'information sur le congé de reclassement sera jointe à la lettre de licenciement. Chaque salarié souhaitant bénéficier dudit congé devra confirmer son adhésion.

Pour les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire, la proposition du congé de reclassement sera faite dans la convention de rupture amiable pour motif économique formalisant les modalités du départ du salarié.

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. L'acceptation du congé de reclassement sera matérialisée par la signature et le retour dans le délai imparti du document qui sera joint soit à la convention de rupture amiable, soit à la lettre de licenciement pour motif économique.

En cas d'acceptation du bénéfice du congé de reclassement, ce congé débutera à l'expiration du délai de réponse de huit jours. Le salarié sera dispensé de l'exécution de son contrat de travail pendant toute la durée du congé de reclassement. La date de rupture définitive du contrat de travail (sortie des effectifs) sera par conséquent reportée d'une durée égale à la durée du congé de reclassement réalisé par le salarié.

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 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 ;
- les engagements du salarié pendant le congé de reclassement, notamment en matière de suivi des actions de formation et les conditions de rupture anticipée de ce congé en cas de non-respect de ses engagements.

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

Le salarié disposera d'un délai de huit jours 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.

Un document spécifique identifiant les engagements réciproques des parties sera signé entre le bénéficiaire, le cabinet de reclassement et l'entreprise.

b- Durée du congé de reclassement

Le congé de reclassement sera de 9 mois, préavis compris.

Cette durée pourra être prolongée de 3 mois si le salarié est toujours à la recherche d'un emploi ou n'a pas finalisé son projet professionnel à l'expiration de la durée de 9 mois.

c- Rémunération du congé de reclassement

Durant le congé de reclassement, le salarié :

- percevra une allocation de reclassement correspondant à 75% de sa rémunération mensuelle brute moyenne sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC net de charges sociales.
- L'allocation de reclassement sera soumise aux cotisations sociales (notamment CSG/CRDS) éventuellement applicables à la date de paiement. Cette allocation est imposable.

Les salariés en congé de reclassement, en contrepartie du versement de la quote-part salariale des cotisations, bénéficieront du maintien du régime « frais de santé », du régime de prévoyance en vigueur au sein de l'entreprise, l'entreprise prenant à sa charge la quote-part patronale.

Au terme du congé de reclassement, ils pourront bénéficier de la portabilité des garanties de « frais de santé » et de prévoyance dans les conditions applicables aux salariés dont le contrat est rompu et ci-après rappelées.

A défaut d'accord d'entreprise, le salarié n'acquiert pas de points de retraite complémentaire ARRCO-AGIRC pendant la durée du congé de reclassement.

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

- Décision du salarié de mettre un terme de façon anticipée au bénéfice du congé par courrier LRAR ou remise en mains propres contre décharge ;
- Reclassement externe du salarié après validation de la période d'essai.

A l'issue du congé, le salarié bénéficiera de son solde de tout compte avec son bulletin de paie de fin de mois.

Cas particulier de la maternité :

Le terme du congé de reclassement sera reporté de la durée du congé de maternité dans la limite des droits du salarié restant à exercer au titre du congé de reclassement.

Cas particuliers :

- Salarié en congé parental à temps partiel.

Le salarié aura le choix d'une des deux solutions qu'il devra confirmer à l'entreprise par écrit :

- Poursuivre son congé parental à temps partiel : dans ce cas, son allocation de reclassement sera calculée sur son activité antérieure à temps partiel (avant son entrée dans le congé de reclassement). Il informera le cabinet de reclassement des journées occupées par son congé parental.
- Le salarié pourra renoncer au congé parental en confirmant par écrit sa décision après en avoir également informé la CAF (attestation à fournir). Dans ce cas, l'allocation de reclassement sera calculée sur la base de son ancienne activité.

- Salarié en invalidité de 1^{ère} catégorie : la situation reste inchangée.

d- Dispositions spécifiques du congé de reclassement

Le salarié devra impérativement, sous peine d'exclusion de ce dispositif, informer le cabinet d'accompagnement et la DRH de l'emploi retrouvé (CDI ou CDD) lequel emportera cessation du congé de reclassement et mettra un terme au contrat de travail.

La Commission de suivi aura un bilan des emplois retrouvés.

En cas de CDD de 6 mois minimum ou de CDI retrouvé, le paiement de l'allocation de reclassement sera suspendu le temps de la période d'essai. Lorsque la période d'essai est concluante, le salarié sortira du congé de reclassement. Si la période d'essai prend fin, le salarié pourra réintégrer le bénéfice du congé de reclassement pour la durée restant à courir sans en reporter le terme dans la limite de la durée initiale de 9 mois.

La rupture du contrat de travail sera effective à l'issue du congé de reclassement.

e- Obligation du salarié pendant le congé de reclassement

Si le salarié s'abstient, sans motif légitime, de suivre les actions définies dans le cadre du congé de reclassement ou ne se présente pas aux entretiens auxquels il a été convoqué par le cabinet de reclassement, l'employeur lui notifiera, sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou d'une lettre remise en main propre contre décharge, une mise en demeure de suivre les actions prévues ou de donner suite aux convocations adressées. La Commission de suivi en sera tenue informée à l'occasion de la réunion ordinaire (ou extraordinaire) suivant l'envoi du courrier.

L'employeur précisera dans ce courrier que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans un délai fixé par celle-ci, le congé de reclassement sera rompu. Si, à l'issue de ce délai, le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure, l'employeur lui notifiera, après avoir recueilli l'avis de Commission de suivi, la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le salarié retrouve un emploi pendant son congé de reclassement, il doit en informer l'employeur sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, précisant la date à laquelle son embauche prend effet. Cette lettre doit être impérativement adressée à l'employeur avant l'embauche.

4) Dispositions incitatives au départ en retraite

Tout salarié dont l'emploi est supprimé appartenant à une catégorie professionnelle impactée (support ; logistique et 83 salariés n'ayant pas une clause de mobilité applicable) pourra faire valoir ses droits à la retraite dans le cadre du Plan et ce jusqu'au 30 septembre 2019. Jusqu' à son départ en retraite, il sera maintenu dans son emploi, même si son emploi est supprimé, cette suppression d'emploi étant reportée à la date du départ du salarié.

Le salarié bénéficiera du versement de l'indemnité de départ (indemnité de licenciement et supra-légale) en lieu et place de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

De même, tout salarié dont l'emploi est supprimé appartenant à une catégorie professionnelle impactée (support ; logistique et 83 salariés n'ayant pas une clause de mobilité applicable) pouvant faire valoir ses droits à la retraite dans le cadre du Plan d'ici le 31 mars 2019 pourra en lieu et place de la mesure précédente bénéficier d'une dispense totale d'activité et percevoir jusqu' à la date de liquidation de ses droits à la retraite une allocation mensuelle de 50% de sa rémunération mensuelle fixe brute. Cette mesure est exclusive de toute autre mesure d'accompagnement institué par le présent document unilatéral (cabinet de reclassement, congé de reclassement, formation etc.)

Le salarié bénéficiera du versement de l'indemnité de départ (indemnité de licenciement et supra-légale) en lieu et place de l'indemnité de départ volontaire à la retraite sur la base de son dernier salaire d'activité (moyenne de la rémunération moyenne des 3 ou 12 derniers mois précédant la dispense d'activité).

Aide à l'emploi par complément salarial

a. Allocation temporaire dégressive (ATD) – Reclassement hors Groupe

Afin de faciliter les reclassements externes et dans le cas particulier où la rémunération proposée est inférieure à celle de l'emploi antérieurement occupé par le salarié, la société sollicitera la conclusion d'une Convention d'Allocation Temporaire Dégressive (ATD).

Elle permet au salarié de bénéficier pendant une durée limitée, à l'occasion d'un seul contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6 mois (ou un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois), d'une allocation destinée à compenser partiellement ou totalement la perte de salaire, ceci pendant une durée maximale de 12 mois.

Cette disposition est applicable aux salariés ayant réalisé un reclassement externe dans un délai d'un an à compter de la notification de leur licenciement ou de la date d'effet de la rupture amiable du contrat de travail pour motif économique pour les départs volontaires.

Pendant 12 mois, l'écart entre l'ancienne et la nouvelle rémunération fixe brute sera compensé dès le 1^{er} euro dans la limite de 200 euros par mois, au prorata du temps de travail pour les temps partiels. L'allocation est soumise à CSG et CRDS, et est imposable.

Le versement s'effectuera à la fin de chaque trimestre.

Le versement de l'allocation nécessite impérativement que le salarié remplisse le document d'adhésion, adresse une copie de son nouveau contrat de travail et les bulletins de paie de son nouvel employeur. Ces documents devront être adressés à la Direccte par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le paiement de l'ATD s'effectuera dès notification par la Direccte, des droits du salarié, au plus tard 30 jours fin de mois.

Il est convenu que dans l'hypothèse où l'entreprise n'obtiendrait pas de convention conclue avec l'Etat, la part de l'entreprise sera néanmoins versée.

b. Différentiel de salaire en cas de reclassement dans le groupe

Pour faciliter les mobilités au sein de ROUGE GORGE OU DE EPHIGEA, la société accepte de prendre en charge le différentiel de salaire suivant les mêmes modalités prévues à l'article précédent "reclassement externe au groupe", à savoir l'écart entre l'ancienne et la nouvelle rémunération fixe brute sera compensé dès le 1^{er} euro dans la limite de 200 € bruts mensuel (au prorata pour les temps partiels) pour une durée maximale de 12 mois.

Il est précisé que le versement de l'allocation se fera mensuellement pour permettre au salarié de maintenir son revenu.

Cette indemnité est soumise à cotisations et est imposable.

CHAPITRE IV : SUIVI, CHAMP D'APPLICATION ET DUREE DU DOCUMENT UNILATERAL

Rôle de la Commission de suivi

La commission de suivi doit être investie du pouvoir « d'interpréter et de décider » relativement à toutes les mesures qui touchent au présent document unilatéral et à sa bonne exécution.

Elle fonctionne sur un mode consensuel. En cas de désaccord persistant, un arbitrage sera demandé au représentant de la DIRECCTE qui participe de droit à la commission de suivi et qui émettra un avis consultatif.

A ce titre, le rôle de la commission de suivi consiste à :

- Veiller à ce que les différents dispositifs constituant le document unilatéral soient mis en œuvre jusqu'à ce que l'objet du plan soit complètement réalisé.
- Examiner les compte rendus d'activité de l'antenne de reclassement réalisés par le cabinet de reclassement, d'analyser les difficultés rencontrées, et étudier, suggérer ou rechercher toutes propositions pour améliorer son efficacité.
- Valider les projets professionnels des candidats au départ volontaire et les différentes demandes de dépenses y afférent. La commission pourra entendre le salarié si elle l'estime nécessaire.
- Suivre l'évolution de chaque personne dans son parcours de reclassement à l'aide des tableaux de bord définis et arrêtés par la commission de suivi, concernant tant les reclassements internes qu'externes. La commission de suivi a une obligation de confidentialité sur ces informations.
- Entendre le salarié et le cabinet en cas de non-respect de la charte d'engagement avant de constater l'éventuelle renonciation du salarié au congé de reclassement ou à l'Antenne de reclassement.
- Prendre en compte les situations d'exception et y apporter une réponse dans la perspective du reclassement.
- Assurer le suivi des réaffectations des salariés dont l'emploi est supprimé et qui ne seraient pas candidats au départ volontaire. La commission de suivi pourra notamment être saisie par tout salarié qui le souhaiterait afin de faciliter la mise en œuvre de la réaffectation et régler toute difficulté éventuelle. Sur le plan collectif, un bilan sera établi au terme du processus de volontariat afin d'informer la commission de suivi des réaffectations nécessaires en fonction du nombre de départ volontaire intervenu dans chaque catégorie professionnelle.

Modalités de saisine et de fonctionnement de la commission de suivi

En cas de difficultés, la commission de suivi sera saisie par LR/AR ou email à l'adresse suivante : commissiondesuivi@pimkie.com

En cas de LR/AR, le courrier sera ouvert par la direction et transmis à l'ensemble des membres de la commission.

La commission statuera sur la difficulté lors de la réunion suivante ou se réunira dans un délai maximal de 4 jours en cas d'urgence.

Elle adressera une réponse motivée dans un délai de 48 H suivant la réunion par mail et LR/AR.

Les frais générés par le fonctionnement de la commission de suivi seront pris en charge par la direction.

L'adresse postale et le mail de la commission de suivi figurent sur le livret individuel remis à chaque salarié.

Composition de la commission de suivi

La commission de suivi est composée comme suit :

- Trois représentants de la DRH ;
- Deux représentants du personnel titulaires et deux suppléants en cas d'absence des titulaires par organisation syndicale ;
- Représentants de la DIRECCTE ;
- Représentants du Pôle Emploi ;
- Cabinet de reclassement (voix consultative).

La Commission de suivi se réunira pendant toute la durée d'application du plan au moins 1 fois par mois et si besoin 2 fois par mois.

En cas de réunion exceptionnelle demandée par l'une ou l'autre des parties, celle-ci se tiendrait dans un délai maximum de 7 jours. L'ordre du jour et les tableaux de suivi seront envoyés une semaine avant la réunion de la commission de suivi. Les tableaux de suivi pourront être actualisés en séance.

Les membres de la commission disposeront d'une 1/2 journée pour préparer leur dossier. Ils justifieront a posteriori du temps passé, lequel sera considéré comme du temps de travail effectif. Le temps passé en réunion de commission de suivi est considéré comme du temps de travail effectif. Les frais des salariés membres de la commission de suivi seront pris en charge suivant justificatifs et en fonction des règles en vigueur dans l'entreprise.

Les réunions de la Commission de suivi se tiendront soit aux sièges de l'entreprise, soit au sein de l'entrepôt logistique.

Durée de la Commission de Suivi

La commission de suivi a une durée limitée. Elle commence à la date d'homologation du Plan et prend fin à l'issue d'un délai de 12 mois à compter de la dernière notification de licenciement.

Information du suivi du plan par le CCE et les CE

En complément du suivi du plan par la commission de suivi, le CCE et les CE seront informés du bon déroulement du plan lors de chaque réunion ordinaire. L'information portera notamment sur le nombre de départs intervenus dans chaque catégorie professionnelle.

CHAPITRE V : L'indemnisation du départ

Les indemnités mentionnées ci-dessous seront versées au terme du contrat de travail :

- indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la formule la plus avantageuse pour le salarié ;
- indemnité compensatrice de congés payés ;
- indemnité compensatrice de jours de RTT, le cas échéant.

Il est précisé que l'ancienneté s'apprécie à la date d'expiration du préavis. L'ancienneté prise en compte s'entend hors congé éventuel de reclassement.

La durée de préavis applicable au sein de la société PPP et DIRAMODE :

ANCIENNETE	EMPLOYE	EMPLOYE ALSACE MOSELLE	AGENT DE MAITRISE	CADRE
1 à 6 mois	15 jours	6 semaines		
6 mois à 2 ans	1 mois	6 semaines		
> 2 ans	2 mois	2 mois		
Après essai			2 mois	3 mois

Indemnité de licenciement légale ou conventionnelle

Le salarié percevra l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale ou conventionnelle.

L'assiette de calcul pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera la formule la plus avantageuse pour le salarié entre la moyenne de la rémunération moyenne des 3 ou 12 derniers mois précédant la notification du départ.

En annexe sont détaillées les modalités de calcul des indemnités légales et conventionnelles.

Indemnité de licenciement supra-légale

Une indemnité dite « supra légale », en ce qu'elle vient s'ajouter à l'indemnité de licenciement mentionnée ci-dessus, sera versée au collaborateur selon les modalités qui suivent :

ANCIENNETE	INDEMNITE VARIABLE
Entre 0 et 2 ans	600 euros bruts / année complète d'ancienneté
Entre 3 ans et moins de 10 ans	700 euros bruts / année complète d'ancienneté
Entre 10 ans et moins de 15 ans	800 euros bruts / année complète d'ancienneté

Entre 15 ans et moins de 20 ans	900 euros bruts / année complète d'ancienneté
20 ans et plus	1000 euros bruts / année complète d'ancienneté

Les montants indiqués ci-dessus s'entendent pour un travail à temps complet et pour une année pleine. Cette part de l'indemnité sera ainsi calculée au prorata du temps de travail du salarié.

Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans l'entreprise, l'indemnité supra-légale sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités.

L'âge et l'ancienneté sont calculés à la date de rupture effective du contrat de travail.

L'ancienneté s'entend de la date d'embauche jusqu'à la date d'expiration du préavis, les périodes d'absence pour maladie étant neutralisées.

L'indemnité supra-légale est plafonnée à 30 000 € bruts.

L'indemnité de départ sera versée :

- soit à la date d'expiration du préavis pour ceux n'ayant pas adhéré au congé de reclassement
- soit à la date d'expiration du préavis à hauteur de 30% et 70% au terme du congé de reclassement pour ceux ayant adhéré au congé de reclassement

Dans les deux cas, l'indemnité est versée au plus tard en fin de mois à la clôture de paie.

L'indemnité de licenciement et de l'indemnité extra-légale calculée ci-dessus s'entendent d'un montant brut et donnera lieu aux prélèvements sociaux à la charge de l'entreprise et du salarié dans les conditions légales en vigueur au jour du versement.

En l'état actuel de la réglementation, l'indemnité de licenciement et l'indemnité extra-légale est exonérée de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité Sociale.

L'indemnité extra-légale est assujettie à la CSG et CRDS.

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre du Plan bénéficieront d'une priorité de réembauchage durant l'année qui suit la date de rupture du contrat de travail. Cette priorité sera uniquement valide à condition que le salarié fasse part à l'entreprise, par courrier simple, de son intention de faire valoir ce droit pendant ce même délai d'un an.

S'il acquiert durant cette période une nouvelle qualification, il devra l'indiquer à l'entreprise afin que celle-ci puisse lui proposer les emplois devenus disponibles correspondant à ses compétences.

IV - DUREE

Le présent document unilatéral est adopté pour une durée déterminée et prendra fin automatiquement au 31 juillet 2021, date de fermeture du dernier magasin dont la fermeture est envisagée ou au-delà en cas de fermeture du dernier magasin postérieurement au 31 juillet 2021.

ANNEXE 2 : MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est versée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, entre le calcul de l'indemnité légale et le calcul de l'indemnité conventionnelle, dont les modalités sont détaillées ci-après :

A. INDEMNITE LEGALE

Après 8 mois d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est égale à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusque 10 ans, auquel s'ajoutent 1/3 de mois de salaire par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est au plus favorable pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

B. INDEMNITE CONVENTIONNELLE

Les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement conventionnelle, issues des dispositions de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC : 675) sont reprises ci-après :

1. Pour les employés (article 42 de la convention collective)

Conformément à l'ordonnance du 13 juillet 1967, tout salarié licencié avant l'âge normal de départ en retraite recevra s'il compte au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, et sauf faute grave ou cas de force majeure, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé.

Si le salarié compte plus de 2 années et jusqu'à 10 années d'ancienneté révolues, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois, ou des 12 derniers mois, en retenant le mode de calcul le plus favorable.

Après 10 ans d'ancienneté, cette indemnité - calculée sur le salaire mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois en retenant le mode de calcul le plus favorable - sera composée de 2 éléments :

- le 1er élément sera égal à 1/10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à la 10e année incluse ;
- le 2e élément sera égal à 2/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de la 10e année.

Après 15 ans d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année d'ancienneté à partir de la première, à 1/5 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, en retenant le mode de calcul le plus favorable.

Elle ne pourra être supérieure à 6 fois le salaire mensuel moyen des 3 derniers mois.

2. Pour les agents de Maîtrise (article 11 de la convention collective)

Tout agent de maîtrise congédié avant l'âge normal de départ en retraite, lorsqu'il a droit au délai-congé et après 2 ans d'ancienneté, recevra une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé.

Si l'agent de maîtrise compte plus de 2 ans et jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

A partir de la 10^e année révolue d'ancienneté, il s'ajoutera, au montant de l'indemnité précédente acquise à la 10^e année, une indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, à 2/5 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

L'indemnité globale de licenciement ne pourra être supérieure à 9 fois le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Toutefois, pour l'agent de maîtrise licencié après l'âge de 50 ans et plus, et ayant 20 ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité et le plafond ci-dessus seront augmentés de 50 %.

3. Pour les cadres (article 16 de la Convention Collective)

Tout cadre licencié avant l'âge normal de départ en retraite, lorsqu'il a droit au délai-congé, après 2 ans d'ancienneté, recevra une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé.

Si le cadre compte plus de 2 ans et moins de 5 années d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Après 5 années d'ancienneté et jusqu'à 15 années révolues, l'indemnité sera égale, par année d'ancienneté depuis l'entrée dans l'entreprise, à 1/5 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

A partir de la 15^e année d'ancienneté, il s'ajoutera au montant de l'indemnité précédente acquise à la 15^e année, une indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de 15 ans, à 2/5 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

L'indemnité globale de licenciement ne pourra être supérieure à 12 fois le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Toutefois, pour le cadre licencié âgé de 50 ans et plus et ayant plus de 20 ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité et le plafond ci-dessus seront augmentés de 50 %.