

**ACCORD DE GESTION DE L'EMPLOI DES EQUIPES
COMMERCIALES EN MAGASIN**

**DANS LE CADRE DU PROGRAMME D'ADAPTATION DES
COMPETENCES POUR LA TRANSFORMATION DE
L'ENTREPRISE
(PACTE)**

Entre les Soussignées :

- la **Société AUCHAN France SA**, représentée par Monsieur Jean-André LAFFITTE, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté et habilité

D'UNE PART,

Et

- les **Organisations Syndicales suivantes :**

D'AUTRE PART,

a été conclu le présent accord.

de 
B)

PREAMBULE

L'entreprise Auchan a été amenée, depuis plus de dix ans, à assurer une évolution continue de ses organisations et métiers afin de permettre le maintien et le développement de ses activités.

Dans le cadre de sa stratégie CAP 2020 et du plan de modernisation qui va permettre sa mise en œuvre, Auchan France est aujourd'hui confrontée à la nécessaire transformation de ses organisations et à la nécessaire évolution des métiers au sein des équipes commerciales en magasin.

Après plusieurs années de régression de son chiffre d'affaires et de ses résultats, cette stratégie et cette réorganisation ont pour ambition :

- De redonner la main à chaque collaborateur pour mieux servir chacun des habitants et, ainsi, devenir la marque préférée pour les courses de tous les jours ;
- De mettre en cohérence les métiers et organisations en équipes commerciales magasin avec CAP 2020 ;
- De restaurer la compétitivité avec un nouveau modèle d'entreprise et managérial.

C'est dans ce contexte qu'Auchan France s'est rapproché des Organisations Syndicales pour déterminer, de façon conventionnelle, une politique d'emploi adaptée dans le cadre du Programme d'Adaptation des Compétences à la Transformation de l'Entreprise (PACTE).

de
B)

TITRE I. PRINCIPES STRUCTURANTS

Article 1. Champ d'application, périmètre de l'accord et de la réorganisation

Le champ d'application du présent accord est expressément limité :

- au périmètre des équipes commerciales d'encadrement (Agents de maîtrise et cadres) en magasin et en Directions Opérationnelles concernées (DO Est, Ouest, Nord, Ile-de-France et Sud) par le projet de réorganisation PACTE
- au sein de ce périmètre, sont expressément exclues, les fonctions d'encadrement suivantes :
 - Directeurs et Directeurs Adjointes en hypermarché
 - Opticiens
 - Pharmaciens
 - Animateurs d'équipes merchandising
 - Coordinateurs logistique magasin, équipes transverses et ateliers
 - Equipes d'encadrement au Drive

Il est d'ores et déjà expressément convenu entre les parties que certaines mesures du présent accord seront étendues à d'autres périmètres que ceux exposés ci-dessus, ce pour faciliter des mobilités.

Article 2. Absence de départ contraint

Auchan s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique au sein du périmètre visé par le présent accord (Article 1) et en lien avec le projet PACTE, ce pour toute la durée de son application.

Les dispositions et mesures incitatives définies au présent accord s'inscrivent dans le respect de cet engagement.

Article 3. Priorité donnée à la mobilité interne

Auchan s'engage à tout mettre en œuvre pour privilégier avant tout le repositionnement des collaborateurs concernés sur des postes disponibles dans l'entreprise et dans le groupe.

A ce titre, l'entreprise entend accompagner chaque collaborateur répondant aux conditions d'éligibilité définies à l'article 1, au moyen d'une information précise, d'une aide dans la construction de son projet en fonction de ses compétences, de ses souhaits et de sa situation, de la possibilité de suivre une formation et, enfin, d'un certain nombre d'aides financières.

Article 4. Possibilité d'une mobilité externe

Les signataires du présent accord entendent donner la possibilité aux collaborateurs qui, sous certaines conditions, exprimeront un projet personnel ou professionnel, d'être accompagnés dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise.



Le présent accord détermine la procédure susceptible d'être mise en œuvre, les conditions et la nature de l'aide accompagnant cette mobilité.

Article 5. Adéquation des moyens mis en œuvre

Auchan mettra en œuvre les moyens matériels, financiers et humains utiles et adaptés à la réalisation des objectifs déterminés par le présent accord.

Ces mesures sont précisées ci-après.

Article 6. Cadre d'application des mesures prévues par l'accord

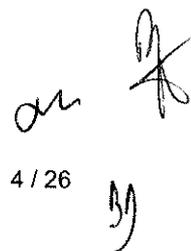
L'accord détermine ci-après les différentes mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, compte tenu des objectifs fixés par l'accord.

Pour sa part, la mise en œuvre des mesures relatives à la mobilité externe peut conduire à la rupture du contrat de travail.

Bien qu'Auchan ne procédera à aucun licenciement pour motif économique dans les conditions définies à l'article 2 du présent accord, les mesures d'accompagnement susceptibles de conduire à la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, supposent la mise en œuvre des dispositions relatives à la procédure de licenciement pour motif économique et l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Le plan de sauvegarde de l'emploi contenu dans le présent accord a donc pour objet de prévoir des mesures visant à faciliter le reclassement interne ou externe des collaborateurs compris dans le champ d'application de l'accord.

Le présent accord en détermine son contenu ainsi notamment que le déroulement de la procédure consultative.



TITRE II. LES MESURES DE MOBILITE INTERNE

Conformément à l'engagement figurant à l'article 3 du présent accord, Auchan s'engage à tout mettre en œuvre pour privilégier systématiquement la mobilité interne des salariés concernés et tel que défini à l'article 1.

Les dispositions qui suivent déterminent en conséquence les modalités de mise en œuvre des mesures utiles de formation d'adaptation et de reclassement des salariés concernés par le projet.

Article 7. Mesures générales

7.1 Examen prioritaire des candidatures

Les salariés bénéficiaires du présent accord sont considérés comme prioritaires pour accéder aux postes disponibles et à pourvoir en dehors du périmètre défini à l'article 1 du présent accord, et ceci avant toute embauche externe pour autant qu'ils disposent des compétences requises ou soient en mesure de les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste, le cas échéant à travers un parcours de formation adapté.

7.2 Communication des postes à pourvoir

Auchan prendra toutes dispositions utiles pour assurer par voie d'affichage et / ou par d'autres moyens utiles (outil Phare, outil mobilité Groupe), la connaissance des postes à pourvoir.

A ce titre, une bourse de l'emploi sera alimentée en permanence pour permettre l'actualisation de l'ensemble des postes à pourvoir. Cette communication des postes à pourvoir permettra aux salariés qui le souhaitent de se porter candidats.

Les offres affichées contiendront les informations relatives aux contenus des postes à pourvoir, à leur localisation, à leurs conditions d'emploi et de rémunération – classification, au profil recherché et à la date à laquelle ils sont à pourvoir.

Au plan pratique, la Direction de chaque établissement affichera et transmettra au Comité d'Etablissement la liste des postes à pourvoir de l'établissement considéré et de l'ensemble des autres emplois disponibles (national et agglomération) qui n'auront pu être pourvus directement en interne.

7.3 Entretien individuel

A compter de la mise en application du présent accord, une information collective et individuelle des mesures qu'il contient sera assurée au sein des périmètres définis et de l'ensemble des salariés bénéficiaires. Au-delà de cette information, un entretien aura pour objectif d'explorer les pistes d'action susceptibles d'intéresser chacun.

Cet entretien sera conduit par le responsable hiérarchique direct et le responsable des ressources humaines. Il fera l'objet d'une synthèse écrite signée par l'entreprise et par le salarié qui disposera au besoin d'un délai de réflexion de 48 heures pour le faire.

La synthèse écrite confirmera les éléments clefs de l'entretien et les premières pistes d'actions envisageables.

de 
51

La liste des emplois disponibles dans l'entreprise et le Groupe Auchan figure en annexe au présent accord.

Après le premier entretien, et si celui-ci n'a pas satisfait le collaborateur, il est convenu que ce dernier pourra, à sa demande, se faire accompagner par une personne appartenant à l'entreprise dès le second entretien.

7.4 Bilan de compétences

L'entretien prévu ci-dessus est l'occasion de faire le point sur les aptitudes, compétences, expériences et motivations de chaque salarié en relation avec la mise en œuvre éventuelle d'un projet de mobilité. Le cas échéant, et en tant qu'outil d'aide à la réflexion, un bilan de compétences pourra être demandé par le collaborateur concerné ou proposé par l'entreprise. En cas de proposition par l'entreprise, sa mise en œuvre supposera l'accord exprès du collaborateur concerné. Ce bilan de compétences sera prioritairement mis en œuvre dans le cadre du DIF, ou tout autre dispositif qui s'y substituerait, puis du CIF. En cas de refus du CIF, il sera pris en charge par l'entreprise, et au choix du salarié organisé en interne ou en externe.

7.5 Congé individuel de formation

Tout salarié bénéficiaire des dispositions du présent accord qui fera la demande d'un congé individuel de formation préparant à un autre métier externe à l'entreprise, se verra accompagné par celle-ci dans sa demande.

L'entreprise prendra en charge au besoin et en complément du FONGECIF :

- jusqu'à 100 % des frais de formation (inscription et frais pédagogiques)
- jusqu'à 100 % des salaires perçus habituellement pendant toute la durée de la formation suivie.

A l'issue du congé individuel de formation, le salarié sera à sa demande, réintégré dans l'entreprise à son poste initial ou dans un poste équivalent (de même classification et rémunération).

Article 8. Accompagnement de la mobilité interne

Le salarié est acteur de son parcours professionnel. Pour la réussite de la démarche, outre les mesures générales ci-dessous, l'entreprise mettra en œuvre un suivi personnalisé du collaborateur et toutes actions de formation utiles à la réalisation du projet de mobilité interne, dès lors que celui-ci est validé par l'entreprise.

8.1 Priorité d'accès et maintien de salaire

Par priorité, la recherche d'une mobilité interne sera axée sur des postes de qualification identique ou supérieure à celle acquise par le collaborateur concerné.

En tout état de cause, en cas d'affectation volontaire sur un poste de classification inférieure, le niveau de classification acquis sera maintenu à titre individuel ainsi que le salaire qui continuera de bénéficier des hausses collectives.

Par ailleurs, le montant de RVI acquis sera maintenu pendant 12 mois.

8.2 Droit au retour

Afin de faciliter l'adaptation à un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité interne définitive, un droit au retour est mis en place. Il est d'une durée de six mois à compter de la date d'entrée dans le nouveau poste. Il doit être déclenché après entretien par le salarié et / ou l'entreprise. Il prend effet au plus tard 8 jours après la date de l'entretien.

Il est convenu qu'un entretien intermédiaire se déroulera à l'issue d'une durée de trois mois à compter de la date d'entrée dans le nouveau poste, ce afin de faire un point sur l'exercice de ce poste.

8.3 Accompagnement de la mobilité interne

8.3.1 Mobilité géographique de moins de 70 kilomètres aller ou de moins d'1h30 aller (province) ou de moins d'1h aller (Ile-de-France)

Le collaborateur concerné bénéficie des mesures d'accompagnement suivantes :

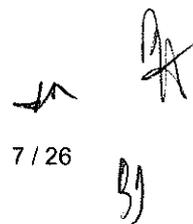
- Indemnités kilométriques compensant l'intégralité des kilomètres supplémentaires pour effectuer le trajet domicile – travail par rapport à l'ancien site, pendant 1 an, ce dans la limite d'un montant équivalent à deux mois de salaire brut et sur la base du barème Auchan en vigueur ou prise en charge du déménagement si le collaborateur choisi de déménager
- Versement d'une indemnité destinée à compenser le différentiel de Prime de Progrès entre les sites de départ et d'arrivée, ce pendant 2 ans
- Perception de 100% de la RVI sur la base de l'enjeu en cours et limité au cycle en cours

8.3.2 Mobilité géographique de plus de 70 kilomètres aller ou de plus d'1h30 aller (province) ou de plus d'1h aller (Ile-de-France)

Le collaborateur concerné bénéficie des mesures d'accompagnement suivantes :

Accompagnement en termes de rémunération :

- Indemnités kilométriques compensant l'intégralité des kilomètres supplémentaires pour effectuer le trajet domicile – travail par rapport à l'ancien site, pendant 1 an, ce dans la limite d'un montant équivalent à deux mois de salaire brut et sur la base du barème Auchan en vigueur, si le collaborateur choisi de ne pas déménager
- Versement, en une fois, à l'expiration de la période de droit au retour telle que prévue à l'article 8.2, d'une prime de mobilité d'un montant équivalant à 2 mois du nouveau salaire brut, majorée de 250 euros par enfant fiscalement à charge
- Versement d'une indemnité destinée à compenser le différentiel de Prime de Progrès entre les sites de départ et d'arrivée, ce pendant 2 ans
- Perception de 100% de la RVI sur la base de l'enjeu en cours et limité au cycle en cours



- Accompagnement financier du conjoint dans le secteur privé, amené à quitter son poste, par le versement d'une indemnité compensant le différentiel entre le montant de l'allocation chômage perçue et son ancien salaire, ce pendant 12 mois (6 mois à 100 % puis 6 mois à 50 %)
- Accompagnement financier du conjoint dans le secteur public, amené à quitter son poste, par le paiement de 50 % du salaire perçue au titre de son ancien emploi, ce pendant 6 mois
- Accompagnement du conjoint, amené à quitter son poste, dans la recherche d'un emploi par un cabinet d'out placement d'une durée de 6 mois à compter de la date de mobilité, devant être mis en place dans les 6 mois suivant la mobilité

Le bénéfice de ces mesures est ouvert au conjoint (marié, pacsé ou concubin) dans le cadre d'une résidence commune effective et connue d'Auchan 6 mois minimum avant la date de mobilité.

Accompagnement en termes de logement

- Participation forfaitaire de 1000 euros sur frais d'agence/ notaire
- Prise en charge du déménagement
- Prise en charge des frais d'hébergement provisoire (Hôtel, pension, ...) et d'un repas par jour dans la limite de 2000 euros sur une durée de 6 mois
- Prise en charge d'un double loyer durant la période de transition où l'ancien logement reste à charge du salarié, ce dans la limite de 1000 euros par mois pendant 3 mois, renouvelable 1 fois
- Prise en charge des frais engagés de transport, hôtellerie et repas le jour du déménagement
- Indemnité forfaitaire d'installation de 1350 euros avec majoration de 110 euros par enfant, ce dans la limite de 1700 euros

Accompagnement en termes d'intégration personnelle

- Participation au financement d'une place de parking ou à un abonnement de stationnement en ville, pendant 2 ans et dans la limite de 500 euros par an
- Financement d'un voyage par trimestre des enfants mineurs restés dans la région de départ, ainsi que pour le parent qui les accompagne, pendant 2 ans et dans la limite de 300 euros par trimestre
- Soutien scolaire si la mobilité intervient en dehors des congés d'été, pendant 1 an et dans la limite de 200 euros par an et par enfant.
- Aide au logement des enfants qui restent dans la région de départ pour raison d'études, pendant 2 ans et dans la limite de 500 euros par an et par enfant

8.4 Mobilité au sein du Groupe Auchan

En cas de mobilité au sein du Groupe Auchan (AUCHANHYPER, ISMS, IMMOCHAN, Banque Accord, E-commerce, Nouveaux concepts), l'ancienneté du collaborateur sera maintenue. Ces sociétés seront sollicitées afin de connaître leurs postes à pourvoir et susceptibles d'intéresser les salariés bénéficiaires du présent accord.

Toute affectation réussie dans ce cadre donnera lieu au bénéfice et dans les conditions prévues par elles, des dispositions relatives aux primes de mobilité et d'installation prévues par le présent accord. Il est expressément précisé qu'il ne peut être fait application en sus des dispositions prévues par l'article 4 du présent accord.

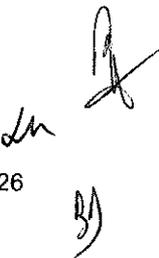
Il est enfin prévu de faire application des dispositions de l'article 8.2 du présent accord et relatives au droit au retour pour toute affectation réalisée dans ce cadre et en cas de période probatoire non satisfaisante.

S'agissant des mobilités internationales, les parties rappellent que le Groupe Auchan est doté d'un dispositif, adapté à chaque pays, en termes d'expatriation (logement, voyage, installation,...).

8.5 Contrat de travail

La mutation définitive d'un salarié bénéficiaire des dispositions du présent accord, fera l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant l'ensemble des conditions générales et particulières lié à la mutation.

La mutation définitive d'un salarié bénéficiaire des dispositions du présent accord au sein du Groupe Auchan (AUCHANHYPER, ISMS, IMMOCHAN, Banque Accord, E-commerce, Nouveaux concepts) fera l'objet d'une convention de mutation concertée entre Auchan, la société d'accueil et le salarié concerné.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are two distinct signatures, one above the other, and some initials below them.

TITRE III. LES MESURES DE MOBILITE EXTERNE ET DE PRE-RETRAITE TOTALE

Article 9. MOBILITE EXTERNE

9.1 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires, sous conditions prévues ci-dessous, des mesures de mobilité externe volontaire, les membres des équipes commerciales tels que définis à l'article 1.

De façon à permettre des possibilités de repositionnements plus nombreuses, il a été expressément convenu d'étendre le bénéfice de cette mesure à l'ensemble de l'encadrement au sein de l'hypermarché, tous métiers confondus, et à l'exception du Directeur de magasin, du Directeur Adjoint, du Contrôleur de Gestion, du Responsable des Ressources Humaines, des fonctions d'opticien et de pharmacien.

9.2 Projet

Tout salarié concerné qui souhaite s'orienter vers une mesure de mobilité externe, destinée à réaliser son projet personnel et professionnel, devra le faire connaître à l'entreprise par courrier.

Ce projet doit se concrétiser soit par :

- Un contrat à durée indéterminée au sein d'une autre entreprise
- Un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois au sein d'une autre entreprise
- Une formation qualifiante en vue d'une reconversion
- Une création ou une reprise d'entreprise

Cette démarche ne pourra intervenir qu'après la mise en œuvre prioritaire d'une recherche de mobilité interne.

L'accompagnement de l'entreprise interviendra après avoir enregistré et formalisé la ou les propositions effectives de mobilité interne et le ou les refus du collaborateur concerné.

Cette condition préalable sera adaptée quant à sa forme et sa durée à la nature du projet exprimé par le collaborateur concerné et en particulier quant au délai requis pour sa mise en œuvre. Il sera également tenu compte des efforts de repositionnement en interne déjà réalisés à la date de mise en application du présent accord.

9.3 Aides à la création ou à la reprise d'entreprise

Tout collaborateur concerné qui souhaiterait créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise existante ou encore s'installer en tant que professionnel libéral bénéficiera d'une aide financière afin de bénéficier de l'appui de consultants spécialisés pour :

- l'aider à réfléchir à son projet par une préparation personnalisée,
- mettre en évidence les motivations à développer un projet d'entreprise,
- l'accompagner dans les démarches administratives, juridiques et commerciales,
- l'aider à monter un dossier technique complet (commercial, économique, financier, technique, juridique, ...),
- le conseiller dans la recherche de financements complémentaires, appropriés à ses besoins,

- formuler un avis global sur le projet permettant au créateur de prendre une décision de lancement.

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

- Soit créer ou reprendre une entreprise en France ou au sein de l'Union européenne, non-concurrente de la Société, à la condition d'en exercer effectivement le contrôle, c'est-à-dire, soit détenir au moins 51 % du capital, soit être salarié en CDI (exemple : gérant salarié) de la nouvelle entreprise
- Soit entreprendre en France ou au sein de l'Union européenne l'exercice d'une autre profession non salariée : profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant, etc.

Le versement de l'aide est subordonné à la production de justificatifs attestant de la mise en œuvre du projet (présentation d'un extrait K Bis et/ou de tout autre document officiel attestant du début d'activité et demandé par l'entreprise).

Cette aide prendra la forme d'une aide technique dans la limite de 2 000 € (deux mille euros) auprès d'un cabinet extérieur lors de l'élaboration et de l'appréciation du dossier préalable.

Par ailleurs, une aide financière égale à 3 000 € bruts (trois mille euros) sera versée afin d'accompagner la création ou la reprise effective de l'entreprise.

9.4 Mesures d'accompagnement proprement dites

La résiliation du contrat de travail d'un commun accord telle que prévue ci-dessus, donnera lieu au bénéfice des mesures suivantes :

Les salariés dont le contrat de travail est rompu au titre de la mesure de mobilité externe prévue par le présent accord perçoivent une indemnité de départ déterminée comme suit :

- indemnité équivalente à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement (majoration pour âge comprise)
- plus le versement d'une indemnité forfaitaire égale à :
 - 4 mois de salaire brut pour les salariés de moins de 10 ans d'ancienneté, avec un minimum de 10 000 euros pour les agents de maîtrise et de 15 000 euros pour les cadres
 - 5 mois de salaire brut pour les salariés de 10 à 19 ans d'ancienneté, avec un minimum de 12 500 euros pour les agents de maîtrise et de 20 000 euros pour les cadres
 - 7 mois de salaire brut pour les salariés de 20 à 24 ans d'ancienneté, avec un minimum de 17 500 euros pour les agents de maîtrise et de 25 000 euros pour les cadres
 - 9 mois de salaire brut pour les salariés de 25 ans d'ancienneté et plus, avec un minimum de 25 000 euros pour les agents de maîtrise et de 30 000 euros pour les cadres

Par salaire, il faut entendre la moyenne des salaires perçus au cours des douze derniers mois précédant la rupture (forfait mensuel, prime annuelle, RVI).

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

L'accord entre l'entreprise et le salarié bénéficiaire des mesures relatives à la mobilité externe précisera le calcul et le montant total de l'indemnité de rupture et définira, d'un commun accord, la date de fin du contrat de travail, de telle sorte que le dispositif est exclusif de toute indemnité de préavis.

9.5 Durée d'application

Les mesures prévues au présent article ont vocation à s'appliquer jusqu'au 30 septembre 2015.

Aucune demande ne pourra recevoir application au-delà de cette date.

9.6 Modalités de la rupture

Dès lors que la procédure ci-dessus aura été appliquée, le contrat de travail sera rompu d'un commun accord entre les parties.

Article 10. PRE-RETRAITE TOTALE

10.1 Périmètre des populations concernées

L'accès au dispositif de Pré-retraite totale concerne les collaborateurs encadrement :

- Des équipes commerciales en magasin et en Directions Opérationnelles concernées par le projet de réorganisation PACTE, conformément à l'article 1 du présent accord.
- Afin de faciliter le repositionnement nécessaire, il est expressément convenu que ce dispositif sera étendu :
 - A l'ensemble de l'encadrement magasin, tous métiers confondus, à l'exception du Directeur de magasin, Directeur Adjoint, des fonctions opticien et pharmacien
 - A l'ensemble de l'encadrement Approvisionnements logistique et Service Après Vente, à l'exception des dirigeants
 - A l'ensemble de l'encadrement des Services Centraux de l'entreprise, à l'exception des membres de la Direction Générale

10.2 Condition d'éligibilité

Les conditions d'accès au dispositif de Pré-retraite sont les suivantes :

- Avoir 10 ans d'ancienneté minimum, ce au moment du départ en pré-retraite totale
- Avoir atteint l'âge de 58 ans et plus et signer une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail qui devra prendre effet dans les conditions suivantes :

- Entre le 1er juin 2014 et le 31 décembre 2014 au plus tard, lorsque le collaborateur a ou atteint l'âge de 58 ans et plus pendant cette période (Le collaborateur âgé de 58 ans et plus ne pourra plus adhérer au-delà de cette période)
- Entre le 1 janvier 2015 et le 30 juin 2015 au plus tard lorsque le collaborateur atteint l'âge de 58 ans pendant cette période

10.3 Montant de la rente de Pré-retraite totale

L'engagement d'AUCHAN envers les salariés bénéficiaires du dispositif de Pré-retraite totale consiste à verser une rente brute de préretraite totale. Elle prend effet au 1er jour du mois civil suivant le terme du contrat de travail et sera versée jusqu'à la liquidation de la retraite base de la sécurité sociale.

A la date d'entrée du bénéficiaire dans le présent dispositif, AUCHAN garantit le versement d'une rente brute fixée de telle sorte que la rente nette perçue une fois le précompte social opéré, corresponde à 70% de sa rémunération nette de référence, telle que définie à l'article 10.4.

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

10.4 Définition de la rémunération nette de référence

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute payée dans les 12 derniers mois précédant la date de rupture du contrat de travail puis ramenée en net imposable, c'est-à-dire avant déduction de la cotisation salariale à la mutuelle et après prélèvement des cotisations sociales au taux applicable au moment du départ.

Ne sont pas compris dans la rémunération nette de référence :

- L'intéressement
- Les indemnités de « départ en préretraite » ainsi que le prorata de prime annuelle versé à cette occasion
- Toute somme qui n'aurait pas la qualité de salaire au sens de l'article L242-1 du Code de la Sécurité Sociale ou de la législation fiscale.

10.5 Indemnité de départ en Pré-retraite totale volontaire

Dans le contexte dans lequel elle intervient, la cessation du contrat de travail basée sur le volontariat de chaque salarié donnera droit au versement d'une indemnité de départ en Pré-retraite totale volontaire calculée de la façon suivante :

A la date de rupture effective de son contrat de travail, le salarié bénéficiaire du présent accord percevra une indemnité de préretraite totale dont l'assiette de calcul est équivalente à l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

Ainsi, le salarié bénéficiaire de la préretraite totale percevra une indemnité de départ en préretraite correspondant à 50% de l'indemnité de départ volontaire à la retraite telle que définie par la Convention Collective Nationale.

Le montant de cette indemnité sera majoré de 10% pour les collaborateurs ayant 35 ans et plus d'ancienneté à la date du départ.

10.6 Mutuelle

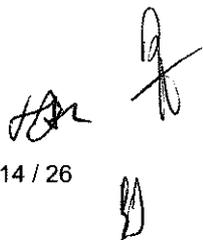
Les salariés entrant dans le régime de préretraite totale auront la possibilité de continuer à bénéficier du régime de remboursement complémentaire des frais de santé. Les prestations seront identiques à celles des actifs.

Les cotisations seront prises en charge intégralement par le préretraité (parts salariale et employeur) et viendront en déduction de la rente de préretraite totale.

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

10.7 Modalités de la rupture

Dès lors que l'adhésion au dispositif sera effective, conformément au règlement d'adhésion, le contrat de travail sera rompu d'un commun accord entre les parties.



TITRE IV. MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les consultations nécessaires à la mise en œuvre de la procédure prévue par les dispositions du Code du Travail seront mises en œuvre comme suit :

Calendrier de consultation des instances de représentation du personnel au titre du projet PACTE

La première réunion du Comité central d'entreprise sur le projet PACTE s'est tenue le 30 janvier 2014.

Lors de cette réunion le Comité central d'entreprise a désigné l'expert-comptable visé à l'article L 2325-35 5° du Code du travail pour l'assister.

Une deuxième réunion du Comité central d'entreprise s'est tenue le 12 mars 2014 à l'occasion de laquelle l'expert a présenté son rapport.

Auchan a engagé des négociations avec les organisations syndicales pour conclure l'accord prévu à l'article L 1233-24-1 du Code du travail en ce qui concerne le plan de sauvegarde de l'emploi et l'article L 4616-5 du Code du travail en ce qui concerne la mise en place d'une instance de coordination des CHSCT.

Les réunions se sont respectivement tenues les 26 février, 13 mars, 20 mars et 28 mars 2014.

Le calendrier se présente dès lors ainsi :

Réunion du Comité central d'entreprise : 10 avril 2014.

Chacun des comités d'établissement sera ensuite réuni dès le 11 avril 2014

La 1^{ère} réunion de l'instance de coordination se tiendra le 15 avril 2014.

La 2^{nde} réunion de l'instance de coordination se tiendra le 13 mai 2014.

Chacun des CHSCT, auquel seront transmis le rapport de l'expert et l'avis de l'instance de coordination, sera ensuite réuni dès le 20 mai 2014.

Réunion du Comité central d'entreprise : 27 mai 2014.

Chacun des comités d'établissement sera ensuite réuni dès le 28 mai 2014.

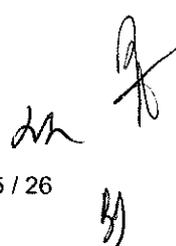
Le calendrier spécifique concernant l'instance de coordination est le suivant :

Conformément à l'article L.4616-3 du Code du travail, la désignation de l'expert interviendra lors de la première réunion de l'instance de coordination.

L'expert remettra son rapport pour le 5 mai 2014.

Les parties prévoient que l'instance de coordination émettra un avis à la suite du rapport.

Cet avis sera rendu lors de la réunion du 19 mai 2014.



TITRE V. LES CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Ces critères n'ont pas vocation à s'appliquer puisque le projet ne prévoit pas de départs contraints.

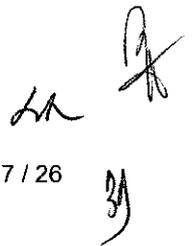
de RA
B

TITRE VI. CALENDRIER

Le présent accord sera transmis à la DIRECCTE de Lille pour validation en application de l'article L 1233-57-1 du Code du travail pour validation.

Le projet PACTE et le plan de sauvegarde de l'emploi seront mis en œuvre dès validation du présent accord par l'autorité administrative.

Ses mesures recevront donc application, après validation du présent accord par la Direccte et pour toute sa durée de mise en œuvre, soit jusqu'au 31 décembre 2016, à l'exception des mesures prévues aux articles 9 et 10 qui font l'objet de durées d'application spécifiques.

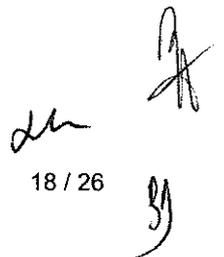


TITRE VII. NOMBRE DE DEPARTS VOLONTAIRES ET CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES

Le tableau ci-après précise par catégories professionnelles la répartition des emplois concernés par le projet tels que ressortant du périmètre défini à l'article 1^{er} du présent accord.

La conséquence du projet sur les effectifs d'encadrement est de l'ordre de 800 postes répartis comme suit :

- 200 seconds de rayon, catégorie agent de maîtrise
- 450 Chefs de rayon, catégorie cadre
- 150 Chefs de secteur, catégorie cadre



TITRE VIII. MODALITES DE SUIVI DES MESURES PREVUES PAR L'ACCORD

La mise en œuvre des mesures d'accompagnement définies par le présent accord sera suivies par une Commission Paritaire nationale dite Commission de suivi du projet PACTE, dès la fin de la procédure de consultation.

Elle sera composée de 4 personnes par Organisation Syndicale.

La Commission se réunira tous les deux mois.

Les réunions se tiendront l'après-midi, la matinée sera mise à la disposition des membres de la Commission à titre préparatoire.

Elle a pour missions notamment de :

- vérifier le bon déroulement des procédures,
- suivre l'application du présent accord.

Elle disposera à ce titre des éléments utiles à l'exercice de sa mission.

Par ailleurs, des points d'étapes et bilans périodiques seront présentés tous les deux mois au sein de chaque comité d'établissement et deux fois par an au sein du Comité Central d'Entreprise Auchan France.

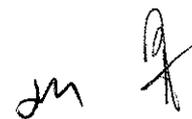
Ils porteront sur :

- Le déploiement du projet,
- L'évolution des effectifs concernés,
- L'application du présent accord,
- L'analyse de ses effets en termes de mobilité interne, externe et turn-over, par motifs
- L'analyse de ses effets en termes d'embauche d'employés

Dans le cadre de l'application du présent accord, un crédit forfaitaire annuel de 40 heures de délégation est alloué à chaque organisation syndicale siégeant au sein de la commission de suivi.

Ce crédit d'heures peut donner, au besoin, la possibilité aux membres de la commission de prendre localement les contacts nécessaires. Ce forfait sera, en termes de répartition entre chaque membre, sous la responsabilité du délégué syndical central de chaque organisation.

Ce dernier informera la Direction des Affaires Sociales de cette répartition pour permettre l'information des sites auxquels appartient chacun des membres de la commission.



TITRE IX. DISPOSITIONS FINALES

Article 11 – Durée de l'accord

Le présent accord, qui fera l'objet d'une consultation du Comité Central d'Entreprise, entrera en vigueur après validation de ses dispositions par la DIRECCTE.

Il est conclu pour une durée déterminée, à l'exception des dispositions prévues aux articles 9 et 10 du présent accord, lesquelles prévoient des durées d'application spécifique, et prendra fin le 31 décembre 2016.

A cette échéance, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, ce qui constitue la stipulation contraire visée à l'article L 2222-4 du Code du Travail.

Article 12 – Clauses et mesures de dépôt

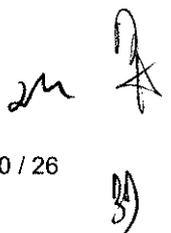
12.1 – Clause de révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L 2222-5 et L2261-7 et 8 du Code du Travail, par accord conclu entre la Société et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui auront adhéré.

12.2 – Formalités de publicité et dépôt

Conformément aux articles L 2231-6, L2261-1 et 8, D2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé (une version papier et une version numérique) au siège de la Direction Régionale des entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi à Lille, accompagné de la liste, en 3 exemplaires, des établissements auxquels il s'applique.

Cet accord est également déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.



Fait à Villeneuve d'Ascq le 03 juin 2014
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise

AUCHAN France SA

Jean André LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet

lu et approuvé


Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

lu et approuvé

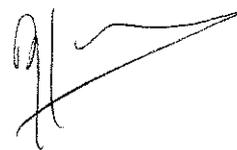
Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

PO H. RAUURE

lu et approuvé



ANNEXE 1 - Postes de reclassement interne

Vous trouverez dans les pages qui suivent les postes à pourvoir en interne et dans les sociétés du Groupe dans l'ordre suivant :

- Auchan France
- Alinéa
- Simply
- Banque Accord
- Auchan international
- E-Commerce
- Immochan

Pour chaque entité, ils sont classés par ordre des départements et des noms des sites.

Pour chaque poste à pourvoir vous aurez :

- La date de publication du poste
- L'enseigne
- Le domaine ou secteur
- Le métier
- Le statut
- Le niveau de classification
- Le site
- Le département
- Les modalités horaires (temps complet ou autre)
- La référence du poste vous permettant de demander au RRH de vous fournir le détail du poste

A la fin de la liste des postes à pourvoir, vous trouverez les fiches de postes des métiers principaux au 3 février 2014.

AUCHAN										
Date	Enseigne	Domaine	Métier	Statut	Niv.	Site	Dépt.	Hor.	Pst.	Réf.
24/12	AUCHAN	HBB	Employé qualifié libre-service H/F	Employé	02	VIRY NOUREUIL	02	TC	1	7873
23/11	AUCHAN	SURVEILLANCE	Coordinateur d'équipe H/F	Employé	04	MANOSQUE	04	TC	1	7843
23/11	AUCHAN	PGC ET FRAIS LS	Coordinateur d'équipe H/F	Employé	04	MANOSQUE	04	TC	1	7844
24/01	AUCHAN	DRIVE	Préparateur livreur Drive	Employé	01	BOULIAC	33	TC	1	7894
10/01	AUCHAN	Comptabilité Fournisseur	Ouvrier atelier produits frais H/F	Employé	03	BEZIERS	34	TC	1	7880
24/01	AUCHAN	POISSONNERIE	Conseiller de vente H/F	Employé	02	TOURS NORD	37	TC	1	7892
24/01	AUCHAN	BOUCHERIE	Employé d'atelier produit frais H/F	Employé	02	TOURS NORD	37	TC	1	7893
24/01	AUCHAN	DRIVE	Coordinateur d'équipe Drive	Employé	04	TOURS NORD	37	TC	1	7891
25/01	AUCHAN	TECHNIQUE	Technicien de maintenance H/F	Employé	03	VILLENEUVE / LOT	47	TC	1	7895
08/02	AUCHAN	CA LIGNE	Hôte(esse) de caisse H/F	Employé	02	LAXOU	54	<27	1	7941
01/02	AUCHAN	BOUCHERIE	Ouvrier atelier produits frais H/F	Employé	03	SEMECOURT	57	TC	1	7919
01/02	AUCHAN	FRUITS ET LEGUMES	Employé qualifié libre-service H/F	Employé	02	SEMECOURT	57	TC	1	7920
20/01	AUCHAN	TECHNIQUE	Technicien de maintenance H/F	Employé	03	ENGLOS	59	TC	1	7884
03/02	AUCHAN	TEXTILE MAISON	Employé qualifié libre-service H/F	Employé	02	FACHES	59	TC	1	7938
12/12	AUCHAN	Direction Financière	Responsable du contrôle interne H/F	Cadre	08	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7863
12/12	AUCHAN	AUTRES	Manager pôle référencement multi-canal RMC H/F	Agent de maîtrise	05	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7859
12/12	AUCHAN	TECHNIQUE	Chargé d'affaires H/F	Cadre	08	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7854
12/12	AUCHAN	Direction Financière	Responsable pôle d'analyse fonctionnelle finance H/F	Cadre	08	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7868
12/12	AUCHAN	SURVEILLANCE	Superviseur de centre de télésurveillance H/F	Agent de maîtrise	05	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7866
27/01	AUCHAN	AUTRES	ACHETEUR H/F	Cadre	-	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7865
27/01	AUCHAN	SURVEILLANCE	MANAGER DE PROJET EN DIRECTION SECURITE H/F	Cadre	08	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7901
27/01	AUCHAN	CARBURANTS	ACHETEUR CARBURANTS, COMBUSTIBLES & ENERGIES H/F	Cadre	08	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7902
10/12	AUCHAN	COMPTABILITE	Technicien administratif ou comptable H/F	Employé	03	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7622
27/01	AUCHAN	POISSONNERIE	Acheteur poisson H/F	Cadre	-	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7850
12/12	AUCHAN	Direction Financière	Auditeur opérationnel H/F	Cadre	07	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7853
12/12	AUCHAN	Direction Financière	Auditeur comptable H/F	Cadre	07	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7852

de A
8)

AUCHAN										
Date	Enseigne	Domaine	Métier	Statut	Niv.	Site	Dépt.	Hor.	Pst.	Réf.
						Lilloise)				
12/12	AUCHAN	AUTRES	Architecte H/F	Cadre	04	SERVICES CENTRAUX (métropole Lilloise)	59	TC	1	7851
06/02	AUCHAN	BOUCHERIE	Ouvrier atelier produits frais H/F	Employé	03	BEAUVAIS	60	TC	1	7940
14/12	AUCHAN	EPICERIE SUCREE	Second de rayon H/F	Employé	04	ARRAS	62	TC	1	7870
14/12	AUCHAN	EPICERIE SUCREE	Employé qualifié libre-service H/F	Employé	02	ARRAS	62	TC	1	7869
28/01	AUCHAN	SURVEILLANCE	Agent de sécurité H/F	Employé	02	AUBIERE	63	TC	1	7905
28/01	AUCHAN	SURVEILLANCE	Agent de sécurité H/F	Employé	02	CLERMONT / Croix Neyrat	63	TC	1	7906
28/01	AUCHAN	LOGISTIQUE	Employé d'entrepot H/F	Employé	01	DUTTLENHEIM	67	TC	1	7916
10/01	AUCHAN	BOUCHERIE	Second d'atelier PF H/F	Employé	04	ILLKIRCH	67	TC	1	6904
24/01	AUCHAN	SURVEILLANCE	Agent de sécurité H/F	Employé	02	SCHWEIGHOUSE	67	TC	1	7890
20/01	AUCHAN	BOUCHERIE	Ouvrier atelier produits frais H/F	Employé	03	SCHWEIGHOUSE	67	TC	1	7883
20/01	AUCHAN	TECHNIQUE	Technicien de maintenance H/F	Employé	03	SCHWEIGHOUSE	67	TC	1	7882
13/01	AUCHAN	JOUETS	Employé qualifié libre-service H/F	Employé	02	DARDILLY / Portes de Lyon	69	TC	1	7881
21/01	AUCHAN	EPICERIE SALEE	Employé qualifié libre-service H/F	Employé	02	DARDILLY / Portes de Lyon	69	TC	1	7885
22/11	AUCHAN	EQUIPE TRANSVERSE	Employé magasin H/F	Employé	01	LYON ST PRIEST	69	TC	1	7840
21/01	AUCHAN	LOGISTIQUE	Employé qualifié réserve H/F	Employé	02	LYON ST PRIEST	69	TC	1	7888
21/01	AUCHAN	DRIVE	Préparateur livreur Drive	Employé	01	LYON ST PRIEST	69	<27	1	7886
21/01	AUCHAN	SURVEILLANCE	Agent de sécurité H/F	Employé	02	LYON ST PRIEST	69	TC	1	7887
30/01	AUCHAN	SAV	Directeur de centre de réparation SAV	Cadre	08	LE MANS SAV (La chapelle st aubin)	72	TC	1	7918
21/01	AUCHAN	BOUCHERIE	Employé d'atelier produit frais H/F	Employé	03	ANNECY	74	TC	1	7889
30/01	AUCHAN	SAV	Manager d'équipe SAV	Agent de maîtrise	06	CROISSY	77	TC	1	7917
03/02	AUCHAN	DRIVE	Préparateur livreur Drive	Employé	01	MELUN	77	<27	1	7921
03/02	AUCHAN	CHARCUTERIE LIBRE SERVICE	Employé magasin H/F	Employé	01	MELUN	77	TC	1	7923
03/02	AUCHAN	SURVEILLANCE	Agent de sécurité H/F	Employé	02	MELUN	77	TC	1	7922
28/01	AUCHAN	EQUIPE TRANSVERSE	Employé magasin H/F	Employé	01	VAL D'EUROPE	77	TC	1	7904
28/01	AUCHAN	BOUCHERIE	Ouvrier atelier produits frais H/F	Employé	03	VAL D'EUROPE	77	TC	1	7903
25/01	AUCHAN	DRIVE	Préparateur livreur Drive	Employé	01	MANTES	78	28-30	2	7900
25/01	AUCHAN	CA LIGNE	Hôte(esse) de caisse H/F	Employé	02	MANTES	78	28-30	2	7899
16/12	AUCHAN	SURVEILLANCE	Agent de sécurité H/F	Employé	02	PLAISIR	78	TC	1	7871
11/01	AUCHAN	PGC ET FRAIS LS	Employé magasin H/F	Employé	01	PLAISIR	78	TC	1	7797
11/01	AUCHAN	CA LIGNE	Hôte(esse) de caisse H/F	Employé	02	PLAISIR	78	<27	1	7790
11/01	AUCHAN	DRIVE	Employé magasin H/F	Employé	01	PLAISIR	78	<27	1	7795
04/02	AUCHAN	CA LIGNE	Hôte(esse) de caisse H/F	Employé	02	CHATELLERAULT	86	TC	1	7697
04/02	AUCHAN	BOUCHERIE	Second d'atelier PF H/F	Employé	04	CHATELLERAULT	86	TC	1	7784
09/01	AUCHAN	ENTRETIEN	Technicien de maintenance H/F	Employé	03	POITIERS SUD	86	TC	1	7875
10/12	AUCHAN	BOUCHERIE	Ouvrier atelier produits frais H/F	Employé	03	POITIERS SUD	86	TC	1	7848
03/02	AUCHAN	SURVEILLANCE	Agent de sécurité H/F	Employé	02	LA DEFENSE	92	TC	1	7939
07/11	AUCHAN	SURVEILLANCE	Agent de sécurité H/F	Employé	02	BAGNOLET	93	TC	1	7829
07/11	AUCHAN	PGC ET FRAIS LS	Employé qualifié libre-service H/F	Employé	02	BAGNOLET	93	TC	1	7830
25/01	AUCHAN	DRIVE	Employé service client drive	Employé	02	CERGY	95	TC	2	7898
25/01	AUCHAN	DRIVE	Employé de réception Drive	Employé	02	CERGY	95	TC	2	7897
25/01	AUCHAN	DRIVE	Préparateur livreur Drive	Employé	01	CERGY	95	TC	3	7896
07/11	AUCHAN	CHARC.S.T.	Conseiller de vente H/F	Employé	02	CERGY	95	TC	1	7828

de g
31

AUCHAN										
Date	Enseigne	Domaine	Métier	Statut	Niv.	Site	Dépt.	Hor.	Pst.	Réf.
07/11	AUCHAN	EQUIPE TRANSVERSE	Employé qualifié libre-service H/F	Employé	02	CERGY	95	TC	3	7827
07/11	AUCHAN	SURVEILLANCE	Agent de sécurité H/F	Employé	02	CERGY	95	TC	2	7826
23/12	AUCHAN	ELECTRO	Conseiller Commercial VE	Employé	03	TAVERNY	95	TC	1	7872

ATAC										
Date	Enseigne	Domaine	Métier	Statut	Niv.	Site	Dépt.	Hor.	Pst.	Réf.
11/12	ATAC	Flegs, fleurs et plantes	Equipier de Commerce de Niveau 3	Employé	03	SIMPLY MARKET ORCHIES	59	TC	1	7927
09/09	ATAC	Flegs, fleurs et plantes	Equipier de Commerce de Niveau 3	Employé	03	SIMPLY MARKET ORCHIES	59	TC	1	7935
06/01	ATAC	PGC	PREPARATEUR(RICE) COMMANDES niv 1	Employé	01	ATAC ENTREPOT COURNON	63	TC	2	7925
07/12	ATAC	Charcuterie Trad	VENDEUR(SE) PRINCIPAL(E) niv 3	Employé	03	SIMPLY MARKET GG STRG HALLES	67	TC	1	7929
07/12	ATAC	Charcuterie Trad	VENDEUR(SE) PRINCIPAL(E) niv 3	Employé	03	SIMPLY MARKET GG STRG HALLES	67	TC	1	7930
07/12	ATAC	Caisse centrale / Sces Généraux	HOTE(SSE) DE CAISSES niv 2	Employé	02	SIMPLY MARKET GG STRG HALLES	67	TC	1	7928
05/11	ATAC	Frais LS	Equipier de Commerce de Niveau 2	Employé	02	SIMPLY MARKET LYON LA DUCHERE	69	<27	1	7932
05/11	ATAC	Boul / Pat Trad	Equipier de Commerce de Niveau 3	Employé	03	SIMPLY MARKET LYON LA DUCHERE	69	TC	1	7933
28/08	ATAC	Caisses	CAISSIER(E) CENTRAL(E) niv 4	Employé	04	SIMPLY MARKET PARIS AVRON	75	TC	1	7936
03/01	ATAC	Boucherie	OUVRIER(E) PROF. FABRICATION niv 3	Employé	03	SIMPLY MARKET CONFLANS	78	TC	1	7926
08/01	ATAC	Marée Trad	OUVRIER(E) DE TRANSFORMATION niv 2	Employé	02	SIMPLY MARKET VERNEUIL 2	78	TC	1	7924
17/11	ATAC	Flegs, fleurs et plantes	Equipier de Commerce de Niveau 4	Employé	04	SIMPLY MARKET LE PONTET	84	TC	1	7931
05/10	ATAC	Boucherie	Equipier de Commerce de Niveau 3	Employé	03	SIMPLY MARKET BURES S/ YVETTE	91	TC	1	7934

ALINEA										
Date	Enseigne	Domaine	Métier	Statut	Niv.	Site	Dépt.	Hor.	Pst.	Réf.
28/01	ALINEA	Commerce	Chef de secteur commerce (H/F)	Cadre	-	TROYES	10	TC	2	7910
28/01	ALINEA	Achat	Chef de projet informatique (H/F)	Cadre	-	AUBAGNE	13	TC	1	7914
09/09	ALINEA	Direction	Responsable OFFRE E-Commerce (H/F)	Cadre	-	SERVICES CENTRAUX (Aubagne)	13	TC	1	7765
09/09	ALINEA	Direction	RESPONSABLE SERVICE CLIENT E-COMMERCE (H/F)	Cadre	-	SERVICES CENTRAUX (Aubagne)	13	TC	1	7766
28/01	ALINEA	Kado Pratique Jardin	Chef de secteur commerce (H/F)	Cadre	-	BLAGNAC	31	TC	1	7908
28/01	ALINEA	Textile	Chef de secteur commerce (H/F)	Cadre	-	ANGERS	49	TC	1	7907
09/09	ALINEA	Décoration	TECHNICIEN POLYVALENT (H/F)	Employé	-	REIMS	51	TC	1	7759
09/09	ALINEA	Cuisine	Conseiller de vente (H/F)	Cadre	-	MULHOUSE	68	TC	1	7754
28/01	ALINEA	Commerce	Chef de secteur commerce (H/F)	Cadre	-	LE MANS	72	TC	1	7909
28/01	ALINEA	Logistique	Magasinier cariste (H/F)	Employé	-	PONTAULT COMBAULT	77	TC	1	7915
09/09	ALINEA	Décoration	TECHNICIEN POLYVALENT (H/F)	Employé	-	PLAISIR	78	TC	1	7758
09/09	ALINEA	Textile	Conseiller de vente (H/F)	Cadre	-	PLAISIR	78	TC	3	7755
28/01	ALINEA	Logistique	Chef de secteur logistique (H/F)	Cadre	-	LIMOGES	87	TC	1	7911
09/09	ALINEA	Restauration	Employé de Restauration (H/F)	Employé	-	STE GENEVIEVE DES BOIS	91	<27	2	7762

31

ALINEA

Date	Enseigne	Domaine	Métier	Statut	Niv.	Site	Dépt.	Hor.	Pst.	Réf.
09/09	ALINEA	Commerce	Conseiller de vente (H/F)	Cadre	-	STE GENEVIEVE DES BOIS	91	<27	2	7757
09/09	ALINEA	Restauration	CUISINIER (H/F)	Employé	-	STE GENEVIEVE DES BOIS	91	28-30	1	7764
28/01	ALINEA	Logistique	Chef de secteur logistique (H/F)	Cadre	-	ROSNY SOUS BOIS	93	TC	1	7912
09/09	ALINEA	Luminaire	Conseiller de vente (H/F)	Cadre	-	ROSNY SOUS BOIS	93	TC	2	7756
09/09	ALINEA	Restauration	CUISINIER (H/F)	Employé	-	ROSNY SOUS BOIS	93	TC	1	7763
09/09	ALINEA	Restauration	Employé de cuisine (H/F)	Employé	-	ROSNY SOUS BOIS	93	<27	3	7761
09/09	ALINEA	CAISSES	Hôte service clientèle (H/F)	Employé	-	ROSNY SOUS BOIS	93	<27	2	7760
09/09	ALINEA	Art de la table	Chef de secteur commerce (H/F)	Cadre	-	HERBLAY	95	TC	1	7753
28/01	ALINEA	CAISSES	Chef de Secteur Caisses (H/F)	Cadre	-	HERBLAY	95	TC	1	7913

POSTES A POURVOIR A AUCHAN INTERNATIONAL

Dans les différents pays du monde où Auchan est présent, des postes d'employés ou de chefs de rayon sont à pourvoir.

Les postes disponibles en dehors du territoire national seront portés à la connaissance des salariés concernés par le projet dans le respect des dispositions de l'article L.1233-4-1 du code du travail.

Les besoins ci-dessus se déclinent en contrat local et ne correspondent pas à des offres d'expatriation dans le cadre de la mobilité Internationale du Groupe Auchan.

PAYS	Besoins Caisses	Besoins ELS	Besoins Chefs rayon
Chine	500	700	350
Espagne	120	200	50
Hongrie	220	350	70
Italie	30	60	10
Luxembourg	5	10	3
Pologne	500	800	300
Portugal	20	40	10
Russie	800	1100	320
Taiwan	120	210	190
Roumanie	180	300	120
Ukraine	30	50	25
Total Hypers	2525	3620	1448