



GUIDE COLLABORATEUR ACCORD DE MOBILITE



AVRIL 2018

pimkie[®]

SOMMAIRE

1. Bénéficiaires de l'accord mobilité	3
2. Mesures en faveur des salariés acceptant une mobilité	5
3. Mesures en faveur du personnel du magasin d'accueil	16
4. Mesures destinées à accompagner les départs	20
5. Commission de suivi	27
6. Schéma récapitulatif toutes situations magasin	29

1. BENEFICIAIRES DE L'ACCORD DE MOBILITE

Les bénéficiaires de l'accord

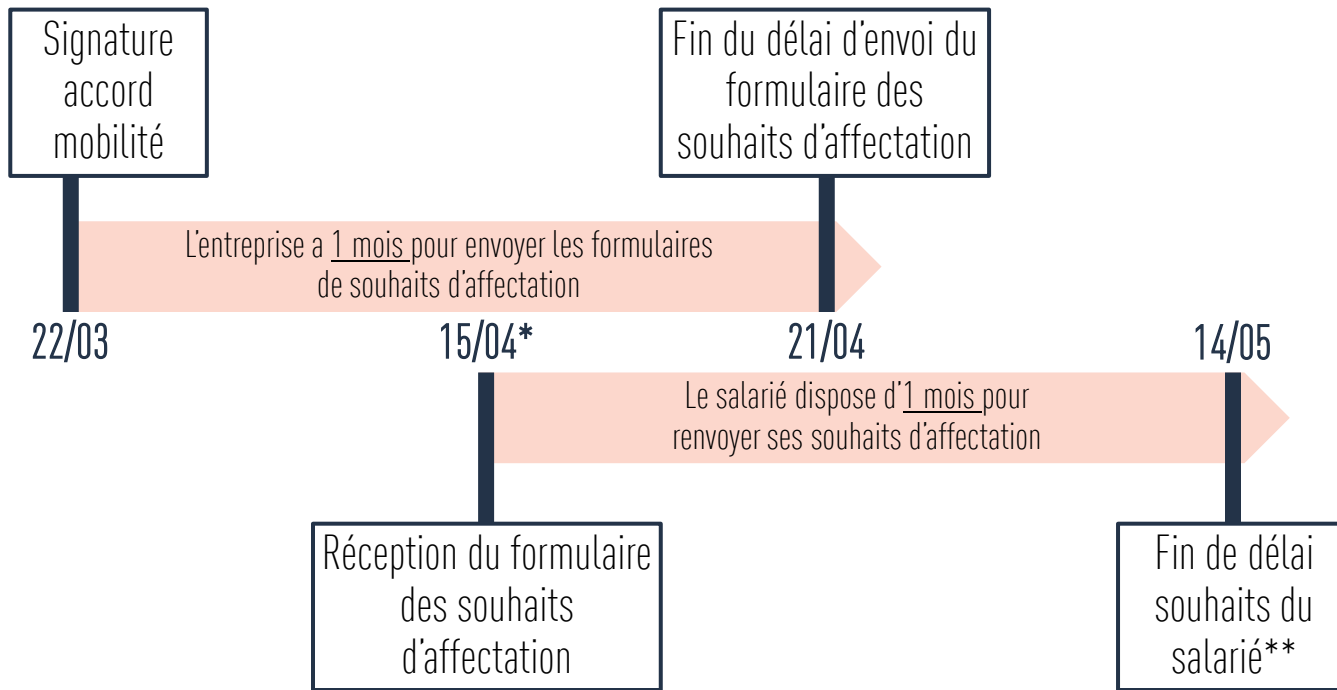
- L'accord de mobilité concerne les 83 salariés des magasins qui pourraient être réaffectés en application de leur clause de mobilité suite à la fermeture / cession de leur magasin.
- Ces 83 salariés ne bénéficieront pas des mesures écrites dans le Livre 1 mais pourront bénéficier de mesures spécifiques écrites dans l'accord de mobilité afin d'encourager et sécuriser la mise en œuvre des réaffectations et d'accompagner les salariés qui refuseraient leur mobilité.
- Ne sont pas concernés par cet accord les 83 salariés des magasins qui ne peuvent pas être réaffectés en raison d'une clause de mobilité non applicable.

2. MESURES EN FAVEUR DES SALARIES ACCEPTANT UNE MOBILITE

Choix du magasin d'affectation

- Le salarié concerné par une mesure de mobilité pourra émettre des souhaits d'affectation par ordre de préférence dans la limite de trois.
- Dans l'hypothèse où le ou les souhaits exprimés par le salarié ne pourraient être satisfaits, la direction représentée par l'ADR en informera le salarié et la DRH informera la commission de suivi du présent accord.
- L'ADR communiquera par écrit au salarié les raisons qui l'ont amené à ne pas valider le ou les souhaits du salarié.
- A défaut de pouvoir satisfaire le salarié dans un de ses trois souhaits, le salarié se verra proposer au moins une réaffectation dans un magasin conformément à sa clause de mobilité et ce dans un délai maximum de 60 jours précédant la fermeture ou la cession.

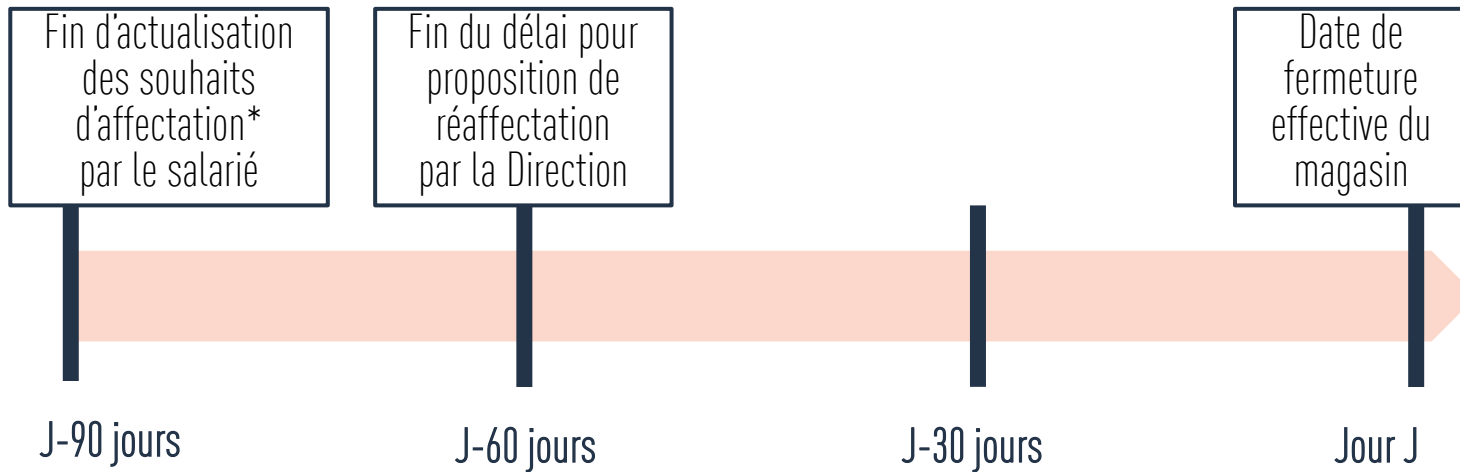
Calendrier du choix d'affectation



** dates prises à titre d'exemple*

*** possibilité actualisation souhaits dans un délai de 90 jours précédant la fermeture du magasin.*

Calendrier du choix d'affectation



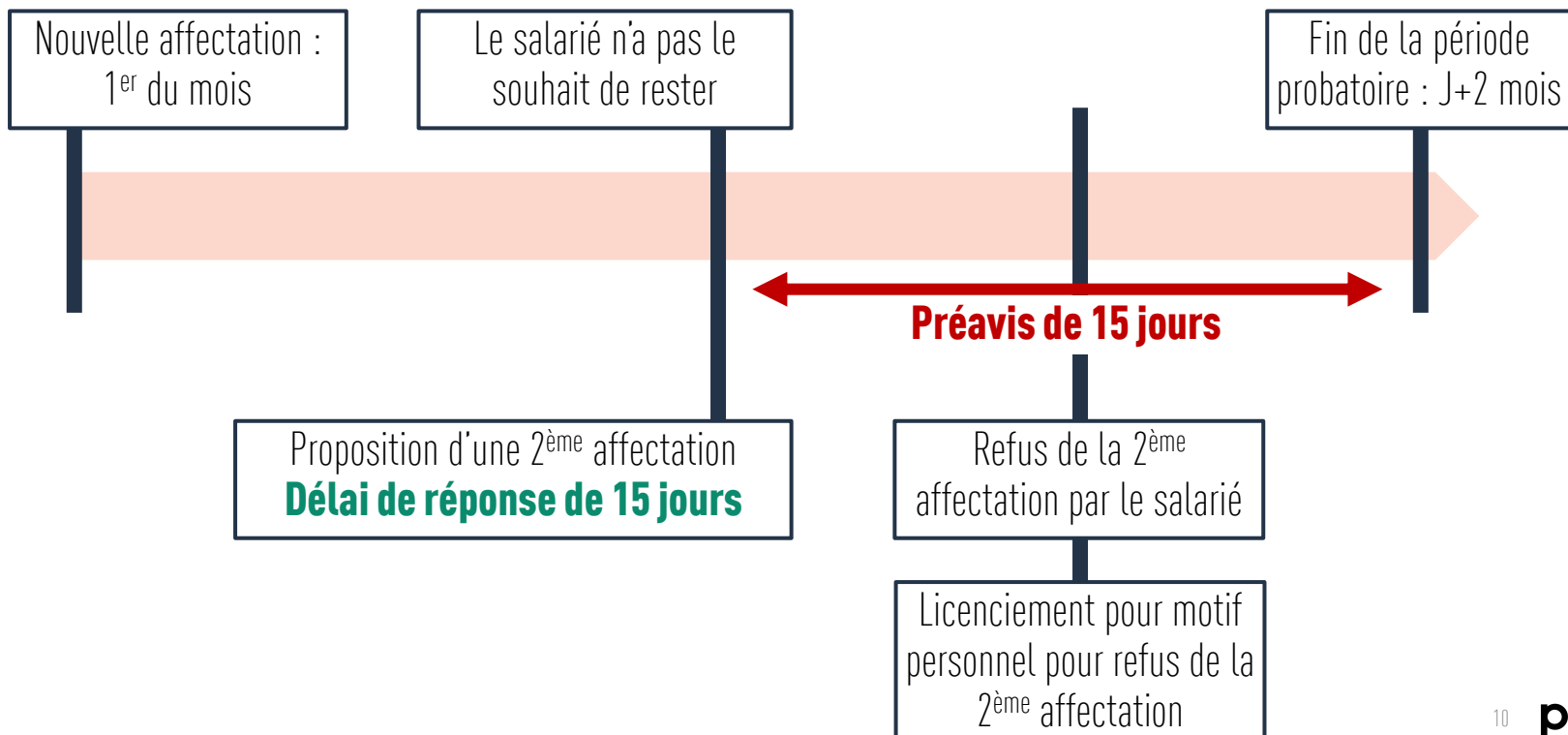
**sous réserve que le salarié n'ait pas été muté avant.*

Période probatoire

- Le salarié bénéficiera d'une période probatoire d'une durée de 2 mois au cours de laquelle il pourra mettre fin à tout moment à son affectation et ce jusqu'au 60^{ème} jour et sans motif moyennant un délai de préavis de 15 jours.
- Dans cette hypothèse, le salarié pourra solliciter l'application de son second souhait de mobilité et en cas de refus motivé par écrit par l'entreprise de cette affectation, il pourra faire valoir son troisième souhait ou décider de bénéficier des mesures d'accompagnement instituées par le présent accord.
- Si le salarié met fin à sa période probatoire dans le cadre de sa seconde affectation, il ne pourra pas prétendre à une troisième affectation.
- La période probatoire est instituée au seul bénéfice du salarié, ce qui exclut la possibilité pour l'entreprise d'y mettre un terme.

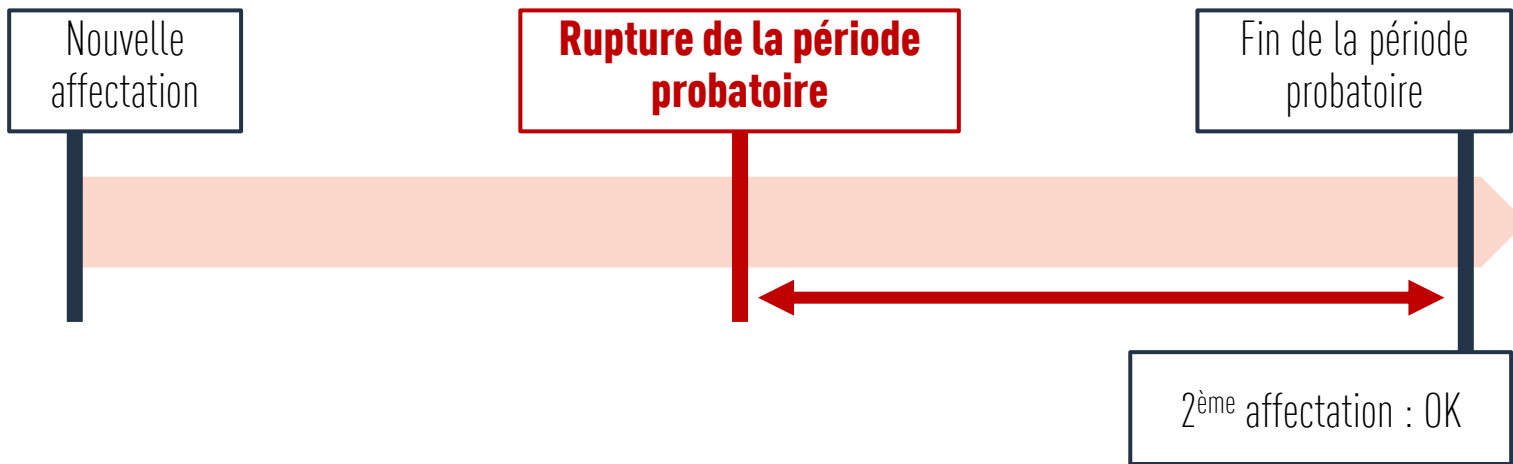
Exemples de situations d'affectation

HYPOTHESE H1 : 1^{ère} affectation > rupture de période probatoire > souhait de quitter l'entreprise



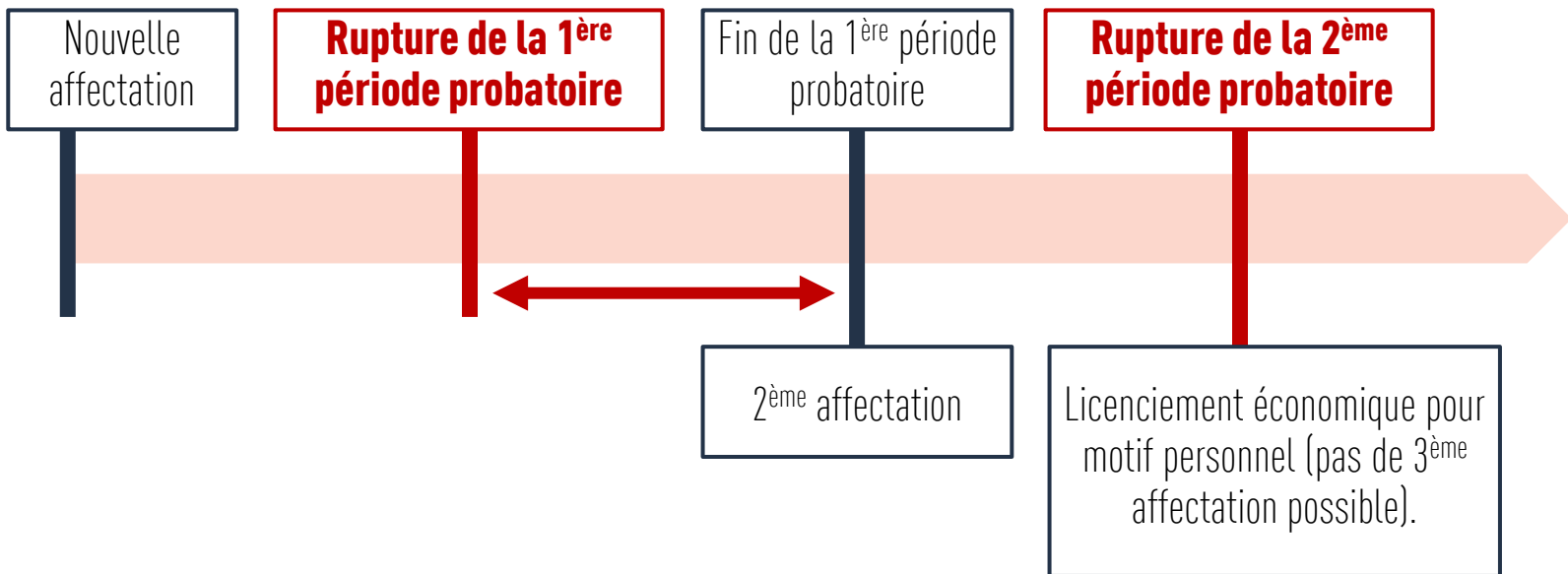
Exemples de situations d'affectation

HYPOTHESE H2 : 1^{ère} affectation > rupture de période probatoire > 2^{ème} affectation > OK



Exemples de situations d'affectation

HYPOTHESE H3 : 1^{ère} affectation > rupture de période probatoire > 2^{ème} affectation > rupture période probatoire



Garantie emploi

- Le salarié affecté dans un magasin en application de la clause de mobilité bénéficie d'une garantie d'emploi de 12 mois à compter de son affectation. Il ne pourra donc pas faire l'objet d'un licenciement pour motif économique ou de quelque mesure de réduction d'effectif que ce soit, même dans l'hypothèse où le magasin se trouverait en sureffectif.
- Cette garantie s'appliquera quelle que soit la situation économique du magasin mais ne sera pas applicable en cas de dénonciation du bail à l'initiative du bailleur, ou en cas de destruction du magasin en raison d'un phénomène extérieur (catastrophe d'origine climatique ou incendie).
- Dans l'hypothèse d'une rupture anticipée (c'est-à-dire avant l'expiration de la garantie d'emploi) du contrat de travail pour motif économique, le salarié bénéficiera d'une indemnité correspondant aux salaires restant dus jusqu'au terme de la période de garantie d'emploi.
- En cas de rupture anticipée c'est-à-dire avant l'expiration de la garantie d'emploi du contrat de travail pour motif économique, le salarié bénéficiera des mesures de l'accord de mobilité.

Rémunération

- Avant son choix d'affectation, le salarié sera informé du niveau de rémunération variable dont bénéficie le personnel du magasin pour lequel il a émis un souhait de sa catégorie d'emploi.
- A titre exceptionnel, le salarié bénéficiera du montant de fixe complémentaire de côté le plus élevé entre son magasin d'origine et son magasin d'accueil.
- Le montant de la Prime sur Objectif mensuelle (POM) entre la date d'effet de sa nouvelle affectation et le 31 décembre de la même année sera garanti a minima sur la base de la moyenne de ses primes perçues dans le magasin d'origine entre le 1^{er} janvier de l'année de l'affectation jusqu'à la date d'affectation. Si la POM du magasin d'accueil est plus élevée, il bénéficiera du paiement de cette dernière.
- A compter du 1^{er} janvier de l'année suivant son affectation, sa prime sur objectif mensuelle sera calculée en fonction des objectifs du magasin, lequel tiendra compte de l'effectif actualisé pour toutes les lignes du compte d'exploitation dont notamment les frais de personnel, le CA etc.

Prime incitative

- Le salarié qui accepte une mobilité dans le cadre de l'accord mobilité et n'ayant pas renoncé à son affectation dans le magasin d'accueil en application de la période probatoire bénéficiera d'une prime incitative d'un montant net de cotisations sociales de 2.000 € calculée au prorata de la durée du travail/temps complet.
- Elle sera versée à la fin de la période probatoire de deux mois.

3. MESURES EN FAVEUR DU PERSONNEL DU MAGASIN D'ACCEUIL

Maintien de l'emploi

- Les salariés des magasins dans lesquels est affecté un salarié bénéficiant d'une garantie d'emploi de 12 mois à compter de la date d'affectation du salarié. Ils ne pourront donc pas faire l'objet d'un licenciement pour motif économique ou de quelque mesure de réduction d'effectif que ce soit, même dans l'hypothèse où le magasin se trouverait en sureffectif.
- Cette garantie s'appliquera quelle que soit la situation économique du magasin mais ne sera pas applicable en cas de dénonciation du bail à l'initiative du bailleur, ou en cas de destruction du magasin en raison d'un phénomène extérieur (catastrophe d'origine climatique ou incendie)
- Dans l'hypothèse d'une rupture anticipée du contrat de travail pour motif économique, le salarié bénéficiera d'une indemnité correspondant aux salaires restant dus jusqu'au terme de la période de garantie d'emploi.
- En cas de rupture anticipée du contrat de travail pour motif économique, le salarié bénéficiera des mesures du présent accord.

Rémunération variable

- A compter du 1^{er} janvier de l'année suivant l'arrivée de nouveaux salariés, la prime sur objectif mensuelle sera calculée en fonction des objectifs du magasin lesquels tiendront compte de l'effectif actualisé pour toutes les lignes du compte d'exploitation dont notamment les frais de personnel, le CA etc.

Maintien des fonctions et des responsabilités du personnel en place et du personnel accueilli

- L'affectation d'un salarié dans un magasin d'accueil en application de sa clause de mobilité n'est pas de nature en tant que tel à emporter une modification de l'organisation du magasin de nature à modifier les fonctions et les responsabilités des salariés du magasin.
- En cas d'affectation du salarié dans un magasin n'ayant à date pas de poste vacant, la direction veillera à ce que cette affectation ne soit pas de nature à remettre en cause les fonctions et les responsabilités des salariés du magasin telle que définies dans leur contrat de travail ou leur définition de fonctions.

4. MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LES DEPARTS

Bénéficiaires de ces mesures

- Des salariés qui refuseraient l'application de leur clause de mobilité ;
- Des salariés qui n'auraient pu être affectés dans un autre magasin suite à leur décision de mettre fin à leur période probatoire ;
- Des salariés qui en cas de cession de fonds de commerce, refuseraient avant la cession le transfert de leur contrat de travail en application de l'article L1224-1 du Code du Travail ;
- Des responsables de magasin qui décideraient de quitter l'entreprise et dont le départ permettrait la réaffectation effective d'un responsable de magasin bénéficiaire du présent accord ;
- Des responsables adjoints qui décideraient de quitter l'entreprise et dont le départ permettrait la réaffectation effective d'un responsable adjoint bénéficiaire du présent accord.

Mesures destinées à accompagner les départs

- **Départs anticipés :**

Il est convenu qu'un salarié concerné par une mobilité et refusant sa mise en œuvre pourra quitter l'entreprise de manière anticipée dès lors qu'il justifiera d'un projet professionnel ou personnel sous réserve d'un préavis d'un mois. Il pourra alors bénéficier des mesures ci-dessous.

- **Reclassement :**

Sous réserve d'une priorité accordée aux salariés bénéficiaires du Livre 1, les salariés pourront postuler sur les emplois disponibles figurant dans le plan de départs volontaires et bénéficier des mesures qui suivent.

Mesures destinées à accompagner les départs

- **Création, développement, reprise d'entreprise, formation :**

Les salariés qui auraient refusé leur mobilité pourront mettre en œuvre un projet de création, développement ou reprise d'entreprise ou de formation dans la limite globale de 7500 € et sans proratisation de ce montant en fonction du temps de travail.

Une enveloppe de dépassement mutualisable d'un montant de 40.000 € sera allouée à la commission de suivi du présent accord.

- **Mobilité :**

En cas de mobilité interne ou externe, le salarié bénéficiera pendant une durée de 6 mois de la prise en charge du supplément de frais exposés pour se rendre de son domicile à son nouveau lieu de travail sur la base du barème fiscal en vigueur et sur justificatifs pour les frais de péage. Cette prise en charge sera limitée à 60€/jour pendant la durée de 6 mois précitée.

Type de rupture et indemnisation

Le salarié refusant le changement de son lieu de travail en application de la clause de mobilité fera l'objet d'un licenciement pour motif personnel.

Celui-ci bénéficiera selon la formule la plus avantageuse de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

A titre de majoration de cette indemnité, il percevra par ailleurs une indemnité complémentaire de départ égale au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Type de rupture : le cas du « switch » (RM/RA)

- **Indemnisation du départ du RM/RA dont le départ permet une réaffectation sur un emploi vacant d'un RM/RA ayant une clause de mobilité applicable au titre du présent accord :**

Le RM/RA qui déciderait à sa seule initiative de quitter l'entreprise et dont le départ permettrait la réaffectation effective et définitive (qui suppose que la salariée n'ait pas mis fin à sa période probatoire) d'un RM/RA bénéficiaire de l'accord de mobilité bénéficiera d'une rupture conventionnelle individuelle de son contrat de travail.

Ce départ sera donc mis en œuvre à l'issue de la période probatoire instituée par l'accord de mobilité dont bénéficie le RM/RA au titre de la mobilité.

Le montant de l'indemnité conventionnelle de rupture du contrat de travail sera égal selon la formule la plus avantageuse au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement majoré de l'indemnité légale de licenciement.

Exemple :

La RM/RA du magasin A accepte la mobilité sur le magasin B ;

La RM/RA du magasin B décide de quitter l'entreprise ;

Au terme de la période probatoire de la RM/RA du magasin A dans le magasin B, la RM/RA du magasin B part en bénéficiant de son indemnité légale conventionnelle, d'une indemnité supra-légale égale à son indemnité légale conventionnelle, ainsi que de toutes les mesures d'accompagnement citées plus haut.

5. COMMISSION DE SUIVI

Commission de suivi

La Commission de suivi sera notamment en charge :

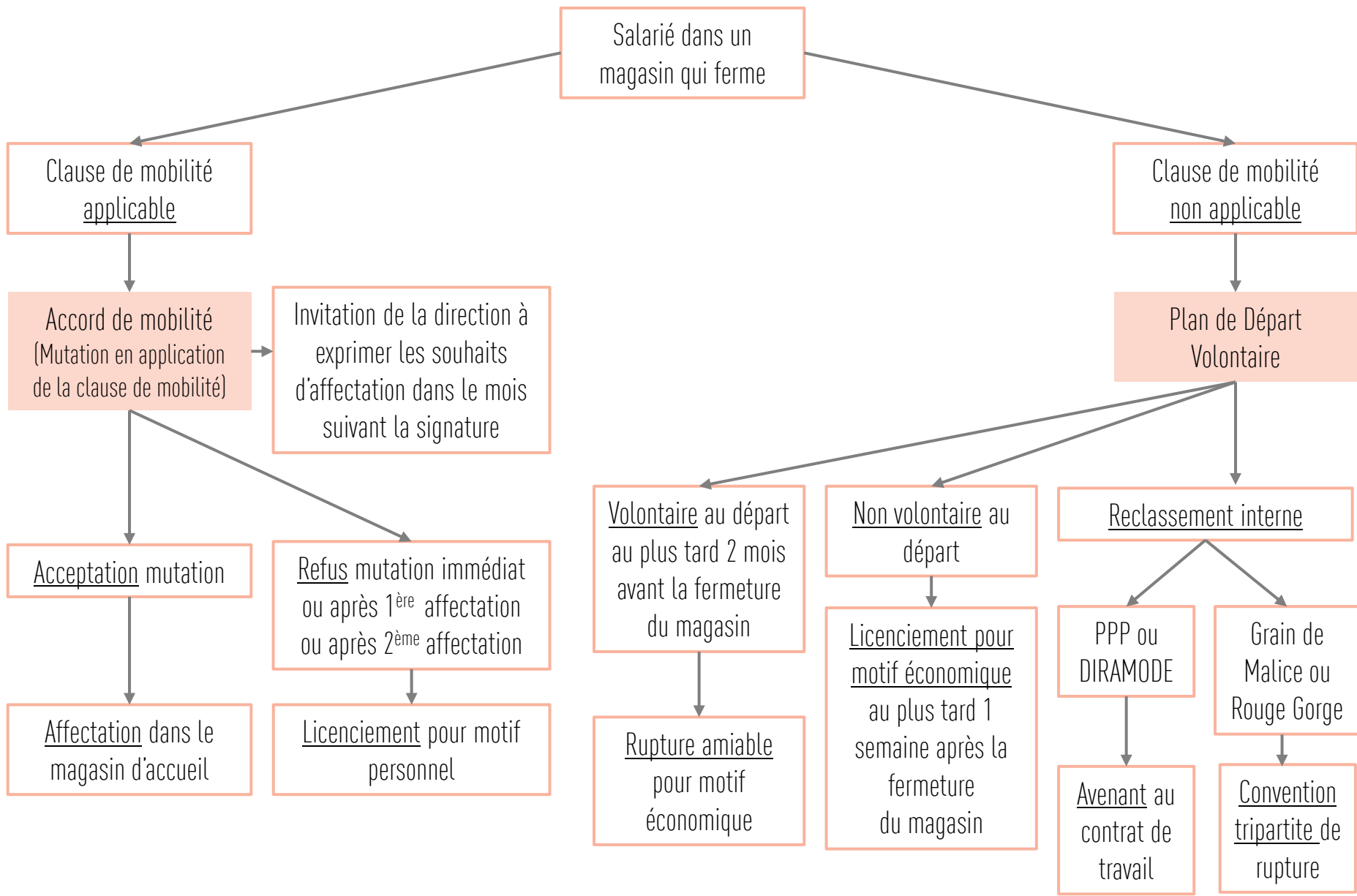
- du suivi des affectations des 83 salariés ;
- du respect de la garantie d'emploi institué au profit des salariés bénéficiaires du présent accord ;
- du suivi de la bonne application des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord au bénéfice de ceux acceptant une mobilité dans un autre magasin comme de ceux ayant un projet ;
- de la validation des projets formation et création d'entreprise en vue de valider les dits projets.

Les décisions de la Commission de suivi seront prises à la majorité des membres de la Commission, étant précisé que quel que soit le nombre de présents, la Direction aura le même nombre de voix que les organisations syndicales.

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

La Commission de suivi se réunira tous les 2 mois sous réserve de la nécessité de réunions plus fréquentes en fonction des besoins.

6. SCHEMA RECAPITULATIF TOUTES SITUATIONS MAGASIN



pimkie[®]

**Les équipes RH et vos leaders
sont à votre disposition.**



pimkie[®]

pimkie®