



LES ACCORDS D'ENTREPRISE

CONFORAMA

(hors accords 35 h)

Septembre 2020

Accords d'entreprise

applicables chez Conforama (hors accords 35 h)

⚖️ Accord d'entreprise CONFORAMA du 15 janvier 1989
→ Avenant en date du 14 novembre 1991
→ Avenant en date du 11 février 2004

⚖️ Accord d'entreprise sur le paiement des dimanches et des jours fériés travaillés en date du 9 février 2001 (pour le personnel Cadre).

⚖️ Accord relatif au paiement des gueltes et aux compensations pour les vendeurs gueltés en date du 16 février 2004.

⚖️ Accord relatif à la participation des salariés aux résultats du Groupe CONFORAMA en date du 14 mars 2001

- Avenant n° 5 en date du 27 juin 2007
- Avenant N° 6 en date du 28 février 2008
- Avenant N° 7 en date du 10 décembre 2009
- Avenant N° 8 en date du 10 juillet 2013

⚖️ Avenant n° 2 au Règlement du Plan d'Epargne de Groupe en date du 10 décembre 2009.

⚖️ Accord d'entreprise sur les Classifications et annexes en date du 7 janvier 2009.

⚖️ Accord relatif à la retraite complémentaire du 18 décembre 1991.

⚖️ Accord sur le maintien de la participation aux régimes de retraite complémentaire des salariés bénéficiant d'un congé de reclassement au sein de la Société Conforama France en date du 23 février 2016.

⚖️ Accord collectif d'entreprise relatif au régime de prévoyance complémentaire « remboursement de frais médicaux » en date du 1^{er} octobre 2015

→ Avenant n° 1 en date du 18 décembre 2019

⚖️ Accord collectif d'entreprise relatif au régime de garanties collectives « incapacité, invalidité, décès » pour le personnel Cadre en date du 1^{er} octobre 2015

→ Avenant n° 1 en date du 12 décembre 2018

→ Avenant n° 2 en date du 18 décembre 2019

⚖️ Accord d'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de Handicap – Accord 2018-2019-2020 en date du 9 mars 2018.

⚖️ Accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical au sein de la Société Conforama France en date du 2 novembre 2016 – **Prorogation prévue**

⚖️ Protocole d'accord préélectoral Elections des Comités Sociaux et économiques Conforama France SA en date du 17 mai 2019

⚖️ Protocole d'accord préélectoral Elections du Comité Social et économique Central de la Société Conforama France en date du 18 décembre 2019

A C C O R D D ' E N T R E P R I S E

CONFORAMA ET SES FILIALES

SOMMAIRE ACCORD D'ENTREPRISE CONFORAMA
--

CHAMP D'APPLICATION	Article 1	Page 1
DURÉE	Article 2	Page 1
RÉVISION	Article 3	Page 1
DÉNONCIATION	Article 4	Page 2
AVANTAGES ACQUIS	Article 5	Page 2
DROIT SYNDICAL	Article 6	Page 2
	Article 7	Page 2
	Article 8	Page 3
DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	Article 9	Page 3
COMITÉ D'ENTREPRISE	Article 10	Page 4
EMBAUCHAGE-CONTRAT DE TRAVAIL	Article 11	Page 4
	Article 12	Page 4
	Article 13	Page 4
PÉRIODE D'ESSAI	Article 14	Page 4
PROMOTION	Article 15	Page 5
CONDITIONS DE TRAVAIL	Article 16	Page 5
	Article 17	Page 5
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	Article 18	Page 6
JOURS FÉRIÉS	Article 19	Page 6
	Article 20	Page 7
ANCIENNETÉ	Article 21	Page 7
	Article 22	Page 7
	Article 23	Page 8
PRÉAVIS	Article 24	Page 8
	Article 25	Page 8
LICENCIEMENT COLLECTIF	Article 26	Page 9
INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT	Article 27	Page 9
CONGÉS PAYÉS	Article 28	Page 9/10
CONGÉS PAYÉS DE COURTE DURÉE	Article 29	Page 11
OBLIGATIONS MILITAIRES	Article 30	Page 11
MALADIE	Article 31	Page 12
ACCIDENT DU TRAVAIL	Article 32	Page 13
MATERNITÉ	Article 33	Page 13
	Article 34	Page 13
ABSCENCES	Article 35	Page 13

DOSSIER DU PERSONNEL	Article 36	Page 14
MENSUALISATION	Article 37	Page 14
ACHATS DU PERSONNEL	Article 38	Page 14
PRIME DE FIN D'ANNÉE	Article 39	Page 14
DÉPART EN RETRAITE	Article 40	Page 15
DISPOSITIONS FINALES	Article 41	Page 15

ACCORD D'ENTREPRISE

Entre : **LA SOCIETE CONFORAMA**
 Dont le siège est situé, 80 Bd du Mandinet - Lognes,
 77432 MARNE LA VALLEE, et ses filiales :
 SODEM, SEAD(*), COGEDEM.
 Représentées par Monsieur Pascal MEILLER, Directeur du Personnel.

Et les SYNDICATS :
 CFDT représenté par Monsieur KOWALCZYK
 CFTC représenté par Monsieur CIUCCI

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION :

Article 1 :

Le présent accord d'Entreprise conclu dans le cadre de la loi du 11 Février 1950, modifiée, régle les rapports entre la Société CONFORAMA et ses filiales citées en tête du présent accord d'une part et les salariés de ces Sociétés d'autre part.

DUREE :

Article 2 :

Le présent accord est conclu pour une durée d'UN AN à compter du 1er Janvier 1989 et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

REVISION :

Article 3 :

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord ou de ses annexes.

La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception, trois mois au moins avant la date d'échéance annuelle, à chacune des organisations signataires et accompagnée du texte des modifications proposées.

La discussion s'engage dans le délai d'un mois à partir de cette date.

(*) Société fusionnée en 1991 avec CONFORAMA

En tout état de cause, les clauses dont la modification aura été demandée, resteront en vigueur jusqu'à la mise en application de celles qui leur seront éventuellement substituées.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions des salaires et classifications qui peuvent se faire à la demande de la partie la plus diligente.

DENONCIATION :

Articles 4 :

Toute demande de dénonciation, partielle ou totale, du présent accord ou de ses annexes par l'une des parties signataires sera portée à la connaissance des autres parties par pli recommandé avec accusé de réception, trois mois au moins avant la date d'échéance annuelle.

La discussion s'engage dans le délai d'un mois à partir de cette date.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

AVANTAGES ACQUIS :

Article 5 :

Le présent accord ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis par les salariés antérieurement à son entrée en vigueur, à titre individuel ou collectif à l'exception des Articles 23 et 31.

Dans le cas où l'employeur et certains salariés se trouvent ou se trouveront liés par une convention collective nationale, régionale, départementale, locale ou d'entreprise, le présent accord s'applique et s'appliquera concurremment, étant entendu que, pour un même article pris globalement, la clause la plus favorable est et sera applicable.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite de convention ou d'usage.

DROIT SYNDICAL :

Article 6 :

L'exercice du droit syndical est reconnu dans les conditions prévues par les textes législatifs en vigueur, notamment par la loi du 27 Décembre 1968 et les décrets d'application du 30 Décembre 1968 et complété par les lois du 4 Août 82 et 28 Octobre 82.

Article 7 :

Les parties contractantes reconnaissent, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, le droit de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

Les employeurs reconnaissent pour les travailleurs le droit de s'exprimer individuellement ou collectivement sur le contenu, l'organisation du travail et les conditions de travail conformément à l'article L.461-1 du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du travailleur pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés, leur appartenance ou non-appartenance à un syndicat déterminé.

En vertu de cette déclaration, les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront chacune toutes mesures utiles, d'une part auprès des directions compétentes, et d'autre part, auprès des travailleurs pour en assurer le respect intégral.

Article 8 :

Des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'une semaine, aux salariés qui doivent assister aux réunions statutaires des organisations syndicales signataires, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Le nombre de salariés pouvant en bénéficier sera fixé en accord avec la Direction de chaque établissement de façon à ne pas perturber le fonctionnement normal de l'établissement. Les dites absences seront rémunérées dans la limite d'un crédit d'heures attribué à chaque organisation syndicale signataire et correspondant à 10 jours par année calendaire par organisation syndicale signataire et pour l'ensemble de la Société. En plus de la rémunération et dans les mêmes limites, il sera accordé une somme forfaitaire de ~~320~~ 400⁰⁰ Frs au 1er Septembre 1985 par jour et par personne, destinée à couvrir les frais de transport et d'hébergement. Cette somme sera revalorisée le 1er Janvier de chaque année en fonction de l'évolution du minimum garanti.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui seraient appelés à participer à des commissions paritaires pour la révision du présent accord, les dates des réunions étant décidées d'un commun accord. Dans ce cas, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise. Les frais de déplacement seront pris en charge par l'employeur sur la base du prix du billet de Chemin de Fer en 2ème classe ainsi que les frais d'hébergement éventuels, selon le tarif en usage dans la Société.

Toutefois, après accord de la Direction du Personnel du Siège, un autre moyen de transport pourra être utilisé, en particulier dans le cas où les horaires de Chemin de Fer ne permettraient pas l'assistance aux réunions dans des conditions normales.

Des congés pourront être accordés, dans les conditions prévues par l'article L 451-1 et suivants du Code du Travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

La formation économique des membres titulaires des Comités d'Etablissements sera appliquée conformément aux textes en vigueur.

Aucune des absences prévues aux alinéas précédents n'aura d'incidence sur la détermination des droits aux congés et ne sera imputable sur ceux-ci.

DELEGUES DU PERSONNEL :

Article 9 :

Les conditions de désignation des Délégués du Personnel ainsi que leurs attributions, sont déterminées par la législation en vigueur.

COMITE D'ENTREPRISE :

Article 10 :

Les établissements se conformeront aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, concernant les Comités d'Entreprise et à l'accord relatif à la représentation des établissements au Comité Central le plus récent.

EMBAUCHAGE - CONTRAT DE TRAVAIL :

Article 11 :

Dans chaque établissement, l'employeur fera connaître en priorité les besoins de main d'oeuvre à l'Agence Nationale Pour l'Emploi.

Article 12 :

Tout embauchage donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié.

Les accords d'entreprise feront l'objet d'une information aux personnels embauchés. D'autre part, ils seront à la disposition du personnel. Ils seront affichés par la Direction du magasin. Il sera remis lors de l'embauche du salarié une information sur les modalités d'adhésion obligatoire à la mutuelle.

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat de travail fera l'objet d'un avenant. Dans le cas d'une modification substantielle du contrat de travail et devant le refus du salarié, la rupture du contrat de travail sera considérée comme le fait de l'employeur.

Article 13 :

Si, pour des raisons tenant à l'organisation technique de l'Entreprise ou à la situation économique de celle-ci, l'employeur est tenu de proposer une modification de son contrat de travail, cette modification, si le salarié l'accepte, ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de délai congé.

S'il s'agit d'une modification substantielle du contrat de travail et devant le refus du salarié, l'initiative de la rupture du contrat de travail incombera à l'employeur.

PERIODE D'ESSAI :

Article 14 :

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est :

- d'un mois pour les employés,
- de deux mois pour les agents de maîtrise,
- de trois mois pour les cadres.

Cette période d'essai pourra au maximum et exceptionnellement être renouvelée une fois.

Le renouvellement fait l'objet d'un courrier contre récépissé (postal ou en main propre) au plus tard une semaine avant la fin de la période d'essai. La fin de la période d'essai non concluante fait l'objet d'un courrier remis contre récépissé.

Pendant la période d'essai ou son renouvellement, les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité.

PROMOTION :

Article 15 :

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion et dans le cas où le salarié promu ne donnerait pas satisfaction, la réintégration des salariés dans leur ancien poste ou dans un emploi équivalent comportant une rémunération équivalente ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

D'autre part, un salarié promu peut bénéficier d'une période probatoire durant laquelle il conserve son ancien salaire et son ancienne qualification. Une prime de fonction lui sera attribuée égale à la différence entre son salaire et le salaire du poste qu'il occupera. A l'issue de cette période probatoire, si les résultats obtenus par le salarié sont concluants, il bénéficiera du salaire et de la qualification du poste dans lequel il est promu. Si les résultats ne s'avèrent pas concluants, le salarié retrouvera un emploi équivalent sinon la rupture du contrat de travail incombera à l'employeur.

La durée de la période probatoire ne pourra être supérieure à :

- 2 mois pour les employés,
- 4 mois pour les agents de maîtrise,
- 6 mois pour les cadres.

Les modalités de la période probatoire seront déterminées par avenant au contrat de travail.

CONDITIONS DE TRAVAIL :

Article 16 :

La Direction pourra, en cas de nécessité temporaire et provisoire, affecter pour une durée déterminée, qui ne pourra en général excéder un mois renouvelable une fois, un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son travail habituel. Dans ce cas, le salarié conservera le bénéfice du salaire de son précédent emploi et de son précédent coefficient.

En dehors des remplacements normaux pendant les périodes de congés payés et des absences de courte durée (égale ou inférieure à un mois) le salarié, qui, occasionnellement exécute les travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne, bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum réel de l'emploi auquel correspond les travaux exécutés. En aucun cas, cette disposition ne pourra entraîner une diminution de salaire.

Article 17 :

Les mutations ou changements temporaires d'emploi ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service.

Elles ne pourront être refusées si elles interviennent entre magasins situés dans la même agglomération, à condition que le temps de déplacement relatif à la nouvelle affectation ne soit pas supérieur à :

- 2 heures en province aller-retour ;
- 3 heures en région parisienne aller-retour, toutefois si le temps de déplacement habituel est inférieur à 1 heure aller-retour, celui-ci ne pourra excéder 1 heure 30 aller-retour.

En aucun cas les dispositions de cet article ne pourront être utilisées pour limiter le droit de grève.

Les frais éventuels de déménagement consécutifs à la mutation seront pris en charge par l'entreprise sur présentation de 3 devis.

Les frais de déplacement de l'intéressé de son ancien domicile à son nouveau domicile seront dans ce cas remboursés sur la base du tarif S.N.C.F 2ème classe.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 18 :

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail, sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 % de majoration pour les 8 premières heures supplémentaires soit 125 % du taux normal de l'heure ;
- 50 % de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième, soit 150 % du taux normal de l'heure ;
- 100 % de majoration, soit 200 % du taux normal de l'heure, pour les heures supplémentaires effectuées de nuit (de 22 heures à 5 heures).

Le personnel effectuant des heures supplémentaires bénéficiera du repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les heures supplémentaires effectuées par les vendeurs, lorsque le magasin est fermé à la clientèle, seront calculées sur le salaire moyen des 3 derniers mois.

Le calcul des heures supplémentaires et la détermination des taux de majoration sont effectués en considérant la durée du travail chaque semaine prise isolément.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas aux cadres qui exercent des responsabilités qui ne peuvent généralement pas être enfermées dans un horaire rigide. Leur salaire rémunère une activité comportant une large part d'initiative, il exclut donc le paiement d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont payées, cependant, d'un commun accord, elles pourront faire l'objet d'une compensation sous forme d'absence dont la durée sera égale au nombre d'heures supplémentaires effectuées, augmentée de la majoration prévue par la loi. Cette compensation devra être prise dans les deux mois qui suivent le jour où ont été effectuées les heures supplémentaires.

JOURS FERIES :

Article 19 :

Les jours fériés légaux (1er Janvier - Lundi de Pâques - 1er Mai - 8 Mai - Ascension - Lundi de Pentecôte - 14 Juillet - Assomption - Toussaint - 11 Novembre - Noël) qui coïncident avec un jour normalement travaillé et qui seraient chômés n'entraîneraient pour les salariés, aucune réduction de la rémunération.

En dehors du 1er Mai, les jours fériés qui seront chômés, seront déterminés par le directeur de l'établissement, après consultation du Comité d'Etablissement ou à défaut des délégués du personnel au plus tard pour fin Février. Un affichage sera fait comportant le mode de rémunération des salariés commissionnés tel qu'à titre indicatif et d'exemple :

- moyenne des commissions des jours réellement travaillés du mois ;
- moyenne des commissions ou guelles des 12 derniers mois.

Article 20 :

En cas de travail un jour férié, les salariés bénéficient en plus de leur salaire habituel mensuel, du paiement des heures effectuées ledit jour férié, au taux normal de l'heure. En cas d'heures supplémentaires, celles-ci bénéficieront d'une majoration de 100 %. Cette majoration se substitue et ne s'ajoute pas aux augmentations éventuelles pour heures supplémentaires prévues à l'Article 18.

Issu d'un commun accord entre la Direction et le salarié, au lieu du paiement défini ci-dessus, le salarié pourra bénéficier d'une journée de repos qui devra être prise dans les deux mois suivant le jour férié. Au-delà de ce délai, si la journée de repos n'a pas été prise, le paiement ci-dessus sera effectué.

ANCIENNETE :Article 21 :

On entend par ancienneté dans une entreprise, le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps de mobilisation et plus généralement, les interruptions pour faits de guerre ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les interruptions pour maladie, accident, maternité;
- les interruptions pour congé post-natal ou congé parental ;
- le temps du Service National obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré, sur sa demande, dès la fin de son service.

Lorsque le salarié aura quitté l'entreprise pour les causes suivantes :

- licenciement pour suppression d'emploi ;
- radiation pour obligation de remplacement dans les conditions prévues à l'Article 31 du présent accord.

Le temps passé dans l'entreprise avant sa radiation sera pris en compte pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage qui lui aura été faite dans des conditions d'emplois équivalentes.

Article 22 :

Lorsqu'un salarié est muté d'un établissement à un autre, géré par la Société CONFORAMA ou l'une de ses filiales, soit sur sa demande avec l'accord de l'employeur, soit sur la demande de l'employeur avec son accord, il continue à bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi. Les avantages acquis à titre individuel dans le précédent établissement, resteront acquis si la mutation est du fait de l'employeur sauf accord entre les parties.

Article 23

Les taux pour le calcul de l'ancienneté sont les suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 % après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ensemble des salariés du groupe CONFORAMA bénéficiera d'une prime d'ancienneté calculée sur le fixe, les guettes ou commissions, sur les heures majorées de travail effectif payées en heures ou sous forme de primes (jours fériés, heures supplémentaires, éventuellement journées d'inventaire, etc.) sur les heures complémentaires et les heures de délégation.

Les primes individuelles ou collectives, hors celles prévues au paragraphe ci-dessus n'entreront pas dans la base de calcul de la prime d'ancienneté.

Ces nouvelles modalités s'appliqueront sur le bulletin de paie de Février 1989.

PREAVIS :

Article 24 :

La durée du préavis réciproque est, après la période d'essai réglée de la façon suivante :

- un mois pour les employés,
- deux mois pour les agents de maîtrise,
- trois mois pour les cadres.

Tout employé licencié lorsqu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde à un préavis de 2 mois.

Sauf accord réciproque, la partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération correspondant à la durée de préavis restant à courir.

Le salarié licencié qui trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, peut quitter son poste après en avoir avisé l'employeur sans avoir à verser l'indemnité compensatrice.

Ce délai de prévenance est fixé à :

- une semaine à l'avance pour les employés ;
- deux semaines à l'avance pour les agents de maîtrise;
- quatre semaines à l'avance pour les cadres.

Article 25 :

Pendant la durée de préavis réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés licenciés ou démissionnaires seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences qui ne donneront pas lieu à une réduction de salaire seront fixées, d'un commun accord, ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

LICENCIEMENT COLLECTIF :

Article 26 :

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager une réorganisation ou un ralentissement d'activité, la Direction consultera le Comité d'Etablissement sur les mesures qu'elle compte prendre dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Si les licenciements, au niveau de chaque établissement, s'inscrivent dans un plan d'ensemble décidé par la Direction Générale, le Comité Central d'Entreprise sera également informé.

S'il doit être procédé, en dernier ressort, à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'établissement.

Le salarié licencié, par suite de suppression d'emploi, conservera pendant un an, la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi.

Le secrétariat du Comité Central d'Entreprise sera informé des licenciements économiques une fois les procédures conclues.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT :

Article 27 :

Tout salarié licencié ayant 2 ans d'ancienneté perçoit (sauf cas de faute grave ou lourde), lors de son départ et en sus des indemnités éventuelles dues au titre du préavis, une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- 25 % du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois par année de présence ;
- Le salarié licencié, s'il est âgé de 50 ans et plus, a droit, à partir de 15 ans d'ancienneté, à une indemnité égale à 30 % du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois par année de présence pour la partie supérieure à 15 ans d'ancienneté.

CONGES PAYES :

Article 28 :

Le régime des congés payés, établi par les Articles 223.1 et suivants du Code du Travail, est complété par les dispositions suivantes :

- a) la durée des congés payés est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ;
- b) l'année de référence pour déterminer les congés payés commence le 1er Juin de l'année civile précédente et se termine le 31 Mai de l'année civile en cours ;
- c) la période normale des congés annuels est fixée du 1er Mai au 31 Octobre. Sous réserve des nécessités de service, le personnel qui en fera la demande pourra avoir tout ou partie de son congé payé en dehors de cette période. Toutefois, tous les congés payés dus au titre d'une année de référence devront être pris avant le 31 Mai de l'année suivante ;

- d) la liste des congés payés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche au plus tard avant les congés scolaires de Pâques ;
- e) à l'intérieur de la période des congés, l'ordre des départs sera fixé par le Directeur de l'Etablissement après consultation du Comité d'Etablissement ou à défaut des délégués du Personnel, en tenant compte des nécessités du service, des desiderata des intéressés et de leur situation de famille.

Les époux travaillant dans la même entreprise prennent leur congé simultanément.

Le Personnel dont les enfants fréquentent un établissement primaire, secondaire ou technique, bénéficiera de ses congés pendant la période des vacances scolaires.

- f) en plus des périodes assimilées par la loi à des périodes de travail effectif, les absences provoquées par la fréquentation de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoire, les jours d'absences pour maladie constatée par certificat médical dans la limite des durées d'indemnisation définies à l'Article 31, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, les absences prévues à l'Article 8, ne peuvent entraîner une réduction des congés payés annuels tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante.
- g) l'indemnité de congé payé est réglée conformément aux dispositions des Articles 223-11 à 13 du Code du Travail.
- h) les congés seront augmentés au 31 Mai de la période d'acquisition :
 - * salariés ayant + de 10 ans d'ancienneté : 1 jour ouvrable ;
 - * salariés ayant + de 15 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrables ;
 - * salariés ayant + de 20 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrables ;
 - * salariés ayant + de 25 ans d'ancienneté : 4 jours ouvrables.
- i) les salariés dont le jour de repos coïncide avec un jour férié bénéficieront d'un jour supplémentaire de congé.
- j) les jours de congés supplémentaires prévus aux paragraphes h et i peuvent être donnés en dehors de la période normale des congés payés (paragraphe b).
- k) la durée du congé du salarié ayant 12 mois de travail effectif ou considéré comme tel au cours de la période de référence et prenant la totalité de son congé principal (4 semaines) en une seule fois, sera portée à un mois franc de date à date si la totalité de son congé, compte tenu des jours fériés éventuels tombant pendant la durée de son congé et des dispositions des paragraphes a, h, n'atteint pas cette durée. La 5ème semaine sera prise ultérieurement. Cette disposition n'entraîne toutefois pas de modification du montant de l'indemnité de congés payés qui demeure calculée selon les règles légales. Les jours complémentaires, c'est-à-dire à partir du 25ème jour et jusqu'à la fin du congé de date à date, sont des journées sans solde.

Article 29 :

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements prévus ci-dessous, au moment où l'événement se produit :

- mariage du salarié 4 jours ouvrables ;
 - mariage du salarié 6 jours ouvrables ;
(après un an de présence)
 - mariage d'un enfant 1 jour ouvrable ;
 - décès du conjoint 6 jours ouvrables ;
 - décès du père, de la mère 3 jours ouvrables ;
 - décès d'un enfant mineur à charge 6 jours ouvrables ;
 - décès des grands-parents, des petits enfants, d'un frère, d'une soeur, des beaux parents, d'un beau frère, d'une belle soeur 1 jour ouvrable ;
- (Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 Kms par rapport au domicile de l'intéressé, il sera accordé un jour ouvrable supplémentaire).
- déménagement du salarié (au maximum une fois tous les 2 ans) 1 jour ouvrable ;
 - enfant fréquentant un établissement scolaire jusqu'à 7 ans la matinée du jour de la rentrée des classes pour la salariée, ou pour le salarié sur justificatif, accompagnant effectivement l'enfant
 - de plus, la loi prévoit 3 jours de paternité.

Ces jours sont à prendre au moment des événements en cause. Eventuellement le salarié victime d'un décès dans sa famille pourra demander à la Direction un congé payé pris sur ses congés annuels qui pourra lui être accordé sous condition des impératifs de service.

OBLIGATIONS MILITAIRES :Article 30 :

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du Service militaire ou des périodes militaires ou par un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

Pendant la durée des périodes de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dûs, déduction faite de la solde ou des indemnités versées par l'autorité militaire qui devront être déclarées par l'intéressé.

Cependant, les appointements ne sont dûs que jusqu'à concurrence de 3 mois pendant la durée de service dans l'entreprise quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le salarié.

MALADIE :Article 31 :

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés ceux-ci auraient la priorité d'embauchage dans leur catégorie d'emploi pendant un an après leur guérison. La notification de l'obligation de remplacement éventuel sera faite aux intéressés par lettre recommandée, au plus tôt, après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'employeur devra verser à l'intéressé dont le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

A compter de la signature de ces accords, tous les salariés de l'entreprise ayant au moins un an de présence, bénéficieront d'une indemnité complémentaire à la Sécurité Sociale à partir du premier jour de maladie, une fois par année civile lorsque la maladie sera inférieure ou égale à 15 jours, à partir du 4ème jour les autres fois, et régulièrement à partir du premier jour lorsque la maladie sera supérieure à 15 jours, calculée de façon qu'ils reçoivent :

- Employés et agents de maîtrise :

Après 1 an de présence 2 mois à 100 %

Après 5 ans de présence 3 mois à 100 %

Après 10 ans de présence 4 mois à 100 %

- Cadres :

Après 1 an de présence 1 mois 1/2 à 100 %
1 mois 1/2 à 50 %

Après 3 ans de présence 2 mois à 100 %
2 mois à 50 %

Après 5 ans de présence 3 mois à 100 %
3 mois à 50 %

Après 10 ans de présence 4 mois à 100 %
4 mois à 50 %

Après 15 ans de présence 5 mois à 100 %
5 mois à 50 %

Les indemnités susvisées ne peuvent être versées pendant plus de 4 mois ou 10 mois suivant le cas au cours d'une même année civile et pour le même arrêt de travail.

Sous peine de perdre le bénéfice desdites indemnités, le salarié doit, en cas d'incapacité pour maladie, en aviser l'employeur dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, et lui faire parvenir un certificat médical dans les 5 jours.

Article 32 :

Les dispositions de l'Article 31 du présent accord relatif à la maladie sont applicables en cas d'accident de travail. Toutefois, la condition de présence d'un an ne sera pas exigée. Cependant, une durée d'un an sera exigée en cas d'accident de trajet. Les périodes d'arrêt consécutives à un accident de travail ou de trajet n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

MATERNITE :

Article 33 :

Un congé de 16 à 28 semaines consécutives, selon les dispositions de l'Article L 122-26 du Code du Travail, sera accordé aux salariées en état de grossesse.

Les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la Sécurité Sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire pendant 16 semaines.

Trois mois avant la date prévue de leur accouchement, les salariées seront autorisées à une entrée retardée et une sortie anticipée d'un quart d'heure sans perte de salaire et bénéficieront d'un temps de repos de 30 minutes minimum par jour.

Ce temps de repos pourra d'un commun accord se répartir en deux fois 1/4 d'heure.

Les salarié(es) pourront obtenir, sous réserve de vérifications d'usage, un congé parental d'éducation suivant la législation en vigueur.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux salarié(es) auxquels(les) il sera confié un enfant de moins de 3 ans en vue de l'adoption.

Article 34 :

Il pourra être accordé aux salariés(es), sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés non rémunérés pour soigner un enfant malade dans la limite de 8 jours par année civile et par enfant à charge. Le premier jour de la maladie sera rémunéré à concurrence de 4 fois par année civile, soit 4 jours au maximum.

Dans le cas de couples, dont les deux membres sont employés chez CONFORAMA, le bénéfice de l'alinéa précédent ne peut être accordé simultanément, les conjoints conservant toutefois le libre choix du bénéficiaire.

Le total des jours pris et payés par les deux membres du couple ne peut en outre excéder les limites fixées ci-dessus.

Le bénéfice de la présente disposition ne peut donner lieu à diminution de la durée des congés payés.

ABSENCES :

Article 35 :

Les absences prévisibles doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation dans laquelle seront indiquées les raisons.

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté sont portées le plus rapidement et au plus tard dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur. La durée de telles absences doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Les absences dues à la maladie sont portées le plus rapidement possible et au plus tard dans les trois jours, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, elles doivent être justifiées par la production d'un certificat médical dans les 5 jours.

Toute absence non justifiée dans les conditions fixées ci-dessus, permet à l'employeur d'envisager la rupture du contrat de travail, la constatation devant être, à peine de nullité, notifiée par lettre recommandée à l'intéressé.

DOSSIER DU PERSONNEL :

Article 36 :

Aucun document se rapportant à une sanction (avertissement, mise à pied, etc.) ainsi que les appréciations individuelles ne doivent être versés au dossier d'un salarié sans que celui-ci en ait eu connaissance et en ait reçu copie.

MENSUALISATION :

Article 37 :

Un bulletin de paie sera édité chaque mois pour l'ensemble du Personnel. L'ensemble du Personnel sera mensualisé aux termes de l'Article L 143-1 et suivants.

ACHATS DU PERSONNEL :

Article 38 :

Les achats personnels des salariés ne peuvent être faits que pour les propres besoins de ceux qui les effectuent.

Pour les achats d'une valeur minimale de 50 Frs, les conditions suivantes sont consenties aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté ; prix d'achat T.T.C. majoré de 10 %.

Sauf autorisation spéciale de la Direction, les conditions d'achat ne sont accordées que pour un montant d'achats ne dépassant pas 10.000 Frs (*) par année civile, revalorisé chaque année en fonction de l'inflation. Ces achats sont valables dans tous les magasins CONFORAMA ou Filiales sur présentation de la carte d'achat. Ces achats sont individuels. En cas de fraude prouvée, le salarié devra compléter l'intégralité du prix de vente habituellement pratiqué.

PRIME DE FIN D'ANNEE :

Article 39 :

Les salariés inscrits le 30 Juin de l'année en cours et encore présents le 30 Novembre recevront une prime de fin d'année égale à 1/12ème des sommes brutes perçues, à l'exclusion des primes collectives éventuelles, pendant la période du 1er Décembre de l'année précédente au 30 Novembre de l'année en cours.

Les absences maternité seront considérées comme temps de travail effectif pour l'obtention de la prime c'est-à-dire qu'au 1/12ème des sommes brutes perçues telle que définie au premier alinéa de cet Article, hors complément maternité société, se rajoutera 1/12ème du salaire brut total qu'aurait perçu la salariée si elle avait normalement travaillé.

Les salariés remplissant les conditions d'ancienneté, qui quittent l'entreprise avant le 30 Novembre pour prendre leur retraite, effectuer leur service militaire ou en cas de licenciement économique, bénéficient de la prime de fin d'année prorata temporis.

(*) Nouveau montant arrêté en 1991.

L'intégralité de la prime de fin d'année due sera versée sur la paie de Décembre. Cependant, un acompte de 80 % sera attribué mi-Décembre.

La prime prévue, au présent article n'est pas applicable aux directeurs de régions, directeurs de filiales, directeurs de service du Siège.

DEPART EN RETRAITE :

Article 40 :

Le départ en retraite est régi selon la législation en vigueur :

Cependant, en cas de mise à la retraite par l'employeur, lorsque le salarié peut bénéficier de sa retraite à taux plein, il lui sera versé l'indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé comme suit :

- 1/2 mois après 5 ans de présence,
- 1 mois après 10 ans de présence,
- 1 mois 1/2 après 15 ans de présence,
- 2 mois 1/2 après 20 ans de présence,
- 3 mois après 25 ans de présence,
- 3 mois 1/2 après 30 ans de présence,
- 4 mois après 35 ans de présence,
- 4 mois 1/2 après 40 ans de présence.

Dans le cas où l'employé prendrait sa retraite de son initiative, à un âge compris entre 60 et 65 ans, il recevra l'indemnité de fin de carrière prévue ci-dessus, fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

DISPOSITIONS FINALES :

Article 41 :

Conformément à l'Article L 132.10 du Code du Travail et son décret d'application, le texte du présent accord, de ses annexes et des avenants qui pourraient être ultérieurement conclus sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris, ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de la Main d'Oeuvre de Paris.

Un avis indiquant l'existence du présent accord, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt, sera affiché dans les établissements au tableau d'affichage ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel.

Fait à Lognes, Le 15 Janvier 1989

 modifié par avenant, le 14 novembre 1991 et à effet au 1er Janvier 1992

**AVENANT N°2 A L'ACCORD D'ENTREPRISE du 15 janvier 1989
modifié par avenant le 14 novembre 1991 à effet du 1^{er} janvier 1992**

ENTRE :

La Société CONFORAMA France dont le siège social est situé à Lognes, 80 Boulevard du Mandinet 77 432 Marne la vallée n° RCS 414 819 409.

La Société COGEDEM, SAS au capital de 150 000 euros, N° RCS Meaux B 747 250 819 dont le siège social est à LOGNES, 80 Bd du Mandinet, 77432 MARNE LA VALLEE.

La Société CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES, société en nom collectif au capital de 1600 euros, N° RCS Meaux B 419 479 282 dont le siège social est à LOGNES, 80 Bd du Mandinet, 77432 MARNE LA VALLEE.

Toutes Sociétés représentées par Monsieur Marc FRANÇOIS-BRAZIER, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à cet effet

ET :

- la Fédération Commerce et Services CFDT, représentée aux présentes par Monsieur Alain DHENNIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- La FNECS/CFE-CGC, représentée par Monsieur Michel PFAFF, agissant en qualité de délégué Syndical Central

 **MA**



IL A TOUT D ABORD ET RAPPELE CE QUI SUIT :

Le 15 janvier 1989, la Direction de CONFORAMA et les syndicats CFDT et CFTC ont signé un accord d'entreprise, encore en vigueur à ce jour.

Un avenant du 14 novembre 1991 à effet du 1^{er} janvier 1992 a été conclu.

Dans le cadre des réunions de négociation qui se sont déroulées suite à l'extension de la nouvelle convention collective de l'ameublement, les parties sont convenues de revoir l'accord d'entreprise en vigueur chez CONFORAMA pour modifier certains articles et pour les mettre en adéquation avec la nouvelle convention ou pour en créer de nouveaux dans le cadre d'une volonté d'harmonisation des pratiques.

C'est à ce titre que figurent ci après les projets de modification de certains articles de cet accord ou la création de nouveaux articles.

Les modifications introduites par cet avenant et par les accords signés dernièrement (35 heures, accord cadre etc ...) seront intégrées aux dispositions de l' accord d'entreprise pour faciliter la lecture de celui-ci.

MA

13

ARTICLE 1^{er} : révision de l'article 14 relatif à la période d'essai

Les parties ont convenu pour tenir compte des dispositions de l'article 19 des dispositions générales et 3 de l'avenant cadres de la nouvelle Convention Collective de l'Ameublement et s'assurer que cet article serait globalement plus favorable à la majorité des salariés de modifier l'article 14 de l'accord d'entreprise comme suit :

« Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai.

• *Employés et agents de maîtrise :*

La période d'essai est d'une durée d'un mois pour les employés et de deux mois pour les agents de maîtrise.

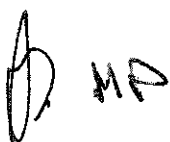
Pendant la période d'essai initiale les parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis ni indemnité.

Cette période d'essai pourra au maximum être renouvelée une fois. Cette prolongation ne pourra être supérieure à la durée initiale. Le renouvellement fait l'objet d'un courrier remis contre récépissé ou d'un courrier adressé en recommandé avec accusé de réception au plus tard une semaine avant la fin de la période d'essai initiale.

Pendant la période d'essai renouvelée, les parties sont libres de se séparer sans indemnité sous réserve de respecter un délai de prévenance.

Ce délai de prévenance est fixé à :

- à une semaine lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture de la période d'essai,
- et à 2 jours lorsque le salarié prend l'initiative de la rupture de la période d'essai.



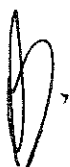
- **Cadres :**

La période d'essai est d'une durée de trois mois pour le personnel cadre.

Pendant la période d'essai initiale, les parties sont libres de se séparer à tout moment sans indemnité, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'une semaine pour les cadres jusqu'à un mois de présence, délai de prévenance porté à deux semaines pour les cadres qui ont entre un mois et trois mois de présence.

Cette période d'essai pourra au maximum être renouvelée une fois. Cette prolongation ne pourra être supérieure à la durée initiale. Le renouvellement fait l'objet d'un courrier motivé remis en main propre contre récépissé ou adressé en recommandé avec accusé de réception, au plus tard deux semaines avant la fin de la période d'essai initiale.

Pendant la période d'essai renouvelée, les parties sont libres de se séparer sans indemnité sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois pour la partie qui a renouvelé la période d'essai et de 15 jours pour l'autre partie. »

 MP



ARTICLE 2 – révision de l'article 27 relatif à l'indemnité de licenciement

Les parties ont convenu d'améliorer l'article 27 de l'accord d'entreprise en introduisant une indemnité de licenciement pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté. Les parties ont donc convenu de modifier l'article 27 comme suit :

« Tout salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté perçoit (sauf cas de faute grave ou lourde), lors de son départ et en sus des indemnités éventuelles dues au titre du préavis, une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- entre 1 et 2 ans d'ancienneté : 10 % du salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois travaillés;
- à compter de 2 ans d'ancienneté : 25% du salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois travaillés par année de présence

Le salarié licencié, s'il est âgé de 50 ans et plus, a droit à partir de 15 ans d'ancienneté, à une indemnité égale à 30 % du salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois par année de présence pour la partie supérieure à 15 ans d'ancienneté. »

 MP



ARTICLE 3 - Révision de l'article 29 relatif aux congés exceptionnels de courte durée

Les parties ont convenu, pour tenir compte des dispositions de l'article 38 de la nouvelle Convention Collective de l'Ameublement et s'assurer que cet article serait globalement plus favorable à la majorité des salariés, de modifier l'article 29 de l'accord d'entreprise comme suit :

«En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés de courte durée rémunérés pour les événements prévus ci-dessous :

- mariage du salarié de moins d'un an de présence : 4 jours ouvrables
- mariage du salarié après un an de présence : 6 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable
- mariage d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable

- décès du conjoint (marié, pacsé ou concubin notoire): 6 jours ouvrables
- décès du père, de la mère : 3 jours ouvrables
- décès d'un enfant quelque soit son âge : 6 jours ouvrables
- décès des grands-parents, des petits enfants, d'un frère, d'une sœur, des beaux parents, d'un beau frère, d'une belle sœur : 1 jour ouvrable

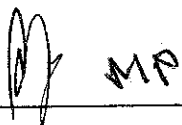
(Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kms par rapport au domicile du salarié, il sera accordé un jour ouvrable supplémentaire.)

- déménagement du salarié (au maximum une fois tous les deux ans sauf en cas de mutation du fait de l'entreprise) : 1 jour ouvrable
- enfant fréquentant un établissement scolaire jusqu'à 7 ans : la matinée du jour de la rentrée des classes pour le (la) salarié(e) accompagnant effectivement l'enfant.
- entrée d'un enfant en 6ème : 2 heures

de plus la loi prévoit 3 jours ouvrables de paternité.

Indépendamment de ces congés exceptionnels pour événements familiaux, il est rappelé que la loi prévoit un congé de paternité de 11 jours calendaires porté à 18 jours en cas de naissance multiples.

Le salarié devra produire à son employeur, un justificatif, postérieurement à la prise de ces congés pour événements familiaux. Ces congés doivent être pris au moment où ces événements se produisent. Toutefois en cas de mariage du salarié, la prise du congé pourra être différée de deux mois, à une période fixée en accord avec la direction. Des congés payés pourront être accolés, sous réserve des impératifs de service. »



ARTICLE 4 – révision de l'article 30 relatif aux obligations militaires

Les parties ont convenu de supprimer la mention relative au service militaire à l'alinéa 1 de l'article 30 qui devient « Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement des obligations militaires (la journée d'appel de préparation à la défense nationale, les périodes de réserve militaire ou de rappel sous les drapeaux) est réglé selon les dispositions légales ».

Les alinéas 2 et 3 demeurent inchangés.

ARTICLE 5 – révision de l'article 19 relatif aux jours fériés

Les parties ont convenu de supprimer à la fin de l'article 19 les phrases suivantes :

« tel qu'à titre indicatif et d'exemple :

- moyenne des commissions des jours réellement travaillés du mois
- moyenne des commissions ou gueltes des 12 derniers mois.»

 MP



ARTICLE 6 – révision de l'article 31 relatif à la maladie

Les parties ont convenu, pour tenir compte des dispositions des articles 34,35 et 36 des dispositions générales et 6 des dispositions propres aux cadres de la nouvelle Convention Collective de l'Ameublement, de modifier l'article 31 de l'accord d'entreprise comme suit :

A/ Garantie d'emploi

« Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie dûment constatée ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat.

Toutefois dans le cas où les absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés ceux-ci auraient la priorité d'embauchage dans leur catégorie d'emploi pendant un an après leur guérison.

Le salarié absent pour maladie ou accident (autre que maladie ou accident d'origine professionnelle pour lesquelles des dispositions particulières sont prévues) bénéficiera d'une garantie d'emploi :

- de 6 mois si l'ancienneté est comprise entre 1 an et 5 ans
- d' 1 an si l'ancienneté est supérieure à 5 ans

Si l'absence du salarié conduisait néanmoins à la rupture après respect de ces délais, l'employeur devra verser à l'intéressé dont le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

B/ Maintien de salaire en cas de maladie ou accident d'origine non professionnelle

Les parties sont convenues d'améliorer les dispositions de la Convention Collective comme suit :

 M.P.



- **Employés et agents de maîtrise**

Tous les salariés non cadres ayant au moins un an de présence, bénéficient d'une indemnité complémentaire à la Sécurité Sociale à partir du premier jour de maladie deux fois par année civile, à partir du 4^{ème} jour toutes les autres fois, calculée de façon qu'ils reçoivent :

Après 1 an de présence	: 60 jours à 100 %
Après 5 ans de présence	: 75 jours à 100 %
Après 10 ans de présence	: 105 jours à 100 %
Après 15 ans de présence	: 135 jours à 100 %
Après 20 ans de présence et au delà	: 165 jours à 100 %

Ces durées sont des durées maximales qui s'apprécient par année civile pour un congé continu ou plusieurs congés.

En aucun cas, le complément patronal ci dessus ne pourra avoir pour effet de permettre au salarié de bénéficier d'un total de rémunération supérieur à ce qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Pour l'appréciation du maintien de salaire, sera pris en compte le salaire mensuel habituel pour les salariés au fixe.

Pour les salariés à la variable, outre le fixe, il sera tenu compte d'une variable moyenne, sachant que s'agissant des vendeurs les parties ont convenu d'un système forfaitaire de compensation qui fait l'objet d'un accord séparé.

Au delà de ces périodes qui varient suivant l'ancienneté, le régime de prévoyance de branche interviendra dans les conditions prévues par celui ci et avec les règles en vigueur dans celui ci.

 MP



- Cadres

Tous les salariés cadres ayant au moins un an d'ancienneté, bénéficient d'une indemnité complémentaire à la Sécurité Sociale en cas de maladie ou accident d'origine non professionnelle.

Ce complément est versé pour les cadres ayant moins de 2 ans d'ancienneté à partir du 1^{er} jour de maladie, deux fois par année civile et à partir du 4^{ème} jour toutes les autres fois.

Pour les cadres ayant plus de 2 ans d'ancienneté, le complément est versé dès le premier jour d'absence.

L'indemnisation complémentaire à la Sécurité Sociale est fixée comme suit :

- | | |
|------------------------------|---|
| - après un an de présence | : 45 jours à 100 % puis 45 jours à 50 % |
| - après deux ans de présence | : 45 jours à 100 % puis 45 jours à 75 % |
| - après 3 ans de présence | : 60 jours à 100 % puis 60 jours à 50 % |
| - après 5 ans de présence | : 90 jours à 100 % puis 90 jours à 50 % |
| - après 10 ans de présence | : 120 jours à 100 % puis 120 jours à 50 % |
| - après 15 ans de présence | : 150 jours à 100 % puis 150 jours à 50 % |

Ces durées sont des durées maximales qui s'apprécient par année civile pour un congé continu ou plusieurs congés, sachant qu'en cas de congé continu, le régime de prévoyance peut être conduit à intervenir.

- dispositions générales

Sous peine de perdre le bénéfice desdites indemnités, le salarié doit, en cas d'incapacité pour maladie, en aviser l'employeur dans les 3 jours sauf cas de force majeure, et lui faire parvenir un certificat médical dans les 5 jours.

 MP



ARTICLE 7 : Révision de l'article 33 relatif à la maternité

Les parties ont convenu, pour tenir compte des dispositions de l'article 27 de la nouvelle Convention Collective de l'Ameublement et s'assurer que cet article serait globalement plus favorable à la majorité des salariés de modifier l'article 33 de l'accord d'entreprise comme suit :

Alinéas 1 et 2 : Inchangés

Alinéa 3 : « A partir du 5ème mois et demi de leur grossesse, les salariées seront autorisées à une entrée retardée d'un quart d'heure et une sortie anticipée d'un quart d'heure sans perte de salaire et bénéficieront d'un temps de repos de 30 minutes minimum par jour. »

Alinéa 4 : inchangé

Alinéa 5 : inchangé

Alinéa 6 : inchangé»

BD MP

F3

ARTICLE 8 – révision de l'article 40 relatif au départ en retraite.

Les parties ont convenu pour tenir compte des dispositions de l'article 44 de la nouvelle Convention Collective de l'Ameublement et de l'article 9 de l'avenant cadres et s'assurer que ces articles seraient globalement plus favorables à la majorité des salariés de modifier l'article 40 de l'accord d'entreprise comme suit :

« Article 40 : LA RETRAITE

⇒ Employés et agents de maîtrise

- La mise à la retraite

En cas de mise à la retraite d'un salarié par l'employeur, dans le cadre des conditions légales, il sera versé au salarié, s'il a plus de deux ans d'ancienneté, l'indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé comme suit :

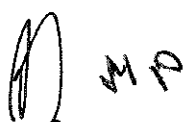
- de deux à 10 ans d'ancienneté : 1/10^{ème} du salaire brut mensuel moyen par année d'ancienneté
- au delà de 10 ans d'ancienneté : 1/10^{ème} + 1/15^{ème} du salaire brut mensuel moyen par année d'ancienneté, pour les années supérieures à 10 ans.

- Le départ à la retraite

En cas de départ à la retraite du salarié employé ou agent de maîtrise, dans les conditions légales, il lui sera versé l'indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé comme suit :

- ½ mois après 5 ans d'ancienneté
- 1 mois après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois ½ après 15 ans d'ancienneté
- 2 mois ½ après 20 ans d'ancienneté
- 3 mois après 25 ans de présence
- 3 mois ½ après 30 ans de présence
- 4 mois après 35 ans de présence
- 4 mois ½ après 40 ans de présence.

Pour les salariés rémunérés à la variable, il est pris en compte le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois.



⇒ Cadres

En cas de mise à la retraite ou de départ à la retraite du salarié cadre, dans le cadre des conditions légales, le salarié cadre bénéficiera d'une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé comme suit :

ancienneté supérieure à (en années révolues)	coefficient à appliquer au salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois
1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30	6,00
Au delà de 30 années	plus 0,20 par année supplémentaire

h MP

FS

Article 9 : Durée/Dénonciation/ Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} mars 2004.

Cependant les dispositions de l'article 6 du présent avenant relatives à la maladie seront rétroactives aux absences débutant à partir du 1^{er} janvier 2004.

Le présent accord pourra fait l'objet de révision dans les conditions prévues par l'article L 132-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis fixé à trois mois.

Il est précisé toutefois que pour tenir compte de la logique annuelle visée par l'article sur les compensations et des incidences sur le système de paie, le présent accord continuera de produire ses effets jusqu'à la fin de l'année civile de dénonciation ou l'année suivante si le délai de 3 mois expire après le 31 décembre.

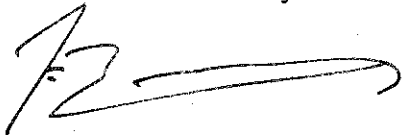
Article 10 : Formalités obligatoires

Le présent accord sera déposé, à la diligence de la société, auprès de la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP) de Melun et le Conseil de Prud'hommes de Meaux dans les formes prescrites par la loi.

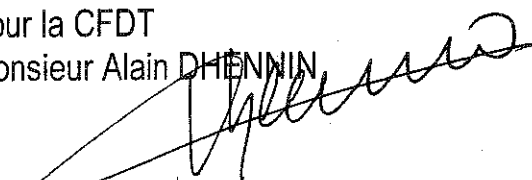
Fait à Lognes, le 11 février 2004

En 7 exemplaires originaux

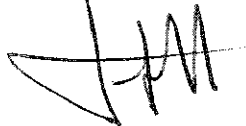
Pour la société CONFORAMA France
Monsieur Marc FRANÇOIS BRAZIER



Pour la CFDT
Monsieur Alain DHENNIN



Pour la FNECS/CFE-CGC
Monsieur Michel PFAFF





Accord d'entreprise
sur le paiement des dimanches
et des jours fériés travaillés
en date du 9 février 2001
(Personnel Cadre)

ACCORD D ENTREPRISE SUR LE PAIEMENT DES DIMANCHES ET JOURS FERIES TRAVAILLES POUR LE PERSONNEL CADRE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société **CONFORAMA FRANCE S.A.** (après fusion intervenue le 28 novembre 2000), au capital de 2.728.000 Euros, ayant pour numéro d'identification B 414 819 409, RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE ;

La Société **COGEDEM, S.A.S.** au capital de F 1.000.000 ayant pour numéro unique d'identification 747 250 819 RCS MEAUX, ayant son siège social 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE ;

La Société **CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES – CMS, S.N.C.** au capital de F 10.000 ayant pour numéro unique d'identification 419 476 282 RCS MEAUX, ayant son siège social 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE ;

D'UNE PART,

Toutes ces Sociétés appartenant à l'Unité Economique et Sociale (UES) reconnue par accord du 12 octobre 2000, représentées aux présentes par Monsieur Marc FRANÇOIS-BRAZIER, Directeur des Ressources Humaines FRANCE, dûment habilité à cet effet.

ET :

La Fédération Commerce et Services CFTD, représentée aux présentes par Monsieur Alain DHENNIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

La FNECS/CFE-CGC, représentée aux présentes par Monsieur Yvon CHEVRET, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

D'AUTRE PART,

IL EST CONCLU LE PRESENT ACCORD RELATIF AU PAIEMENT POUR LE PERSONNEL CADRE DES DIMANCHES ET JOURS FERIES TRAVAILLES

Préambule :

Dans le cadre des négociations sur la réduction du temps de travail du personnel cadre, les organisations syndicales ont fait valoir que le personnel cadre connaissait des sujétions particulières d'activité dans l'entreprise du fait notamment du travail exécuté le dimanche dans le cadre des dérogations légales et les jours fériés. Elles ont en outre fait remarquer que ces sujétions n'étaient pas suffisamment prises en compte dans la rémunération globale des cadres et que la diversité des situations dans les pratiques généraient quelques débats.

La Direction a, de son côté, fait remarquer que dans le cadre de l'accord sur la réduction du temps de travail, le personnel cadre bénéficierait de nouvelles mesures eu égard à l'instauration d'un forfait jours conduisant à limiter à 217 le nombre de jours travaillés dans l'année (dimanches et jours fériés compris).

Les parties sont néanmoins convenues en plus de cette réduction à 217 jours de travail dans l'année, de fixer de manière forfaitaire et sous forme de prime s'ajoutant au salaire habituel du cadre, la contrepartie du travail effectué par le personnel cadre le dimanche ou les jours fériés et ce en lieu et place de tout autre dispositif antérieur.

Les parties ont donc souhaité fixer par le présent accord un socle de règles communes à l'ensemble du personnel cadre pour ce qui concerne le paiement des jours fériés et dimanches légalement autorisés.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes dispositions antérieures portant sur la rémunération du travail du dimanche ou des jours fériés et sont applicables à l'ensemble des salariés cadres des Sociétés signataires, qu'ils soient occupés à temps complet ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, en France métropolitaine à l'exclusion toutefois des cadres dirigeants qui sont également exclus de l'accord sur la réduction du temps de travail des cadres.

ARTICLE 2 : OBJET

Le présent accord a pour objet de prévoir le versement au profit du personnel cadre ci dessus désigné d'une prime forfaitaire dont le montant est fixé à 650 F bruts par dimanche ou jour férié travaillé.

En cas d'ouverture du magasin sur une durée inférieure à la journée, le montant de la prime pour le personnel cadre ayant travaillé ce jour là sera prorataée en fonction du nombre d'heures d'ouverture du magasin sur la base de 8 heures par journée travaillée.

Compte tenu de son caractère forfaitaire, indépendant du salaire et de l'ancienneté du cadre concerné et s'agissant d'une disposition collective, il est convenu entre les parties que la prime n'intégrera pas la base de calcul de la prime de fin d'année et celle de la prime d'ancienneté.

En outre dans le cas de magasins dont l'ouverture est régulièrement autorisée le dimanche (notamment l'Ile de France), cette prime fera l'objet d'un versement forfaitaire pour les Responsables de Rayon, Responsables de Dépôt et Directeurs de magasin sous forme de prime mensuelle sur 12 mois sur l'année civile. Du fait de son versement sur 12 mois, cette prime n'intégrera pas la base de calcul des congés payés en plus de sa non inclusion dans la base de calcul de la prime de fin d'année et de la prime d'ancienneté.

Le montant de la prime forfaitaire mensuelle dans ce cas est fixé à :

- 1625 F par mois pour les responsables de rayon et Responsables de dépôt
- 2000 F par mois pour les Directeurs de magasin

Ces sommes forfaitaires étant versées pour un maximum de 30 dimanches et jours fériés par an.

Au delà de 30 dimanches et jours fériés par an, sera appliquée par dimanche ou jour férié travaillé supplémentaire, la prime de 650 F bruts prévue ci dessus.

Ces dispositions dans leur ensemble, ainsi que celles fixant les modalités d'application dans les établissements feront l'objet de notes établies par la Direction, notes qui feront l'objet d'une diffusion auprès des représentants des organisations syndicales signataires.

ARTICLE 3 - DUREE DE L ACCORD -REVISION- DENONCIATION

3.1. Durée de l'accord - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2001.

Il pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues légalement.. En cas de remise en cause de l'équilibre de cet accord, notamment par des dispositions conventionnelles ou légales nouvelles postérieures à sa signature, les signataires s'engagent à se réunir immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

3.2. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé à tout moment, par l'ensemble des parties signataires, patronales et salariales, sous réserve de respecter un préavis minimum de 3 mois.

La dénonciation devra prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des parties signataires.

3.3. Formalités obligatoires

Le présent accord sera déposé, à la diligence des Sociétés signataires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de Melun et du Conseil de Prud'hommes de Meaux dans les formes prescrites par la loi.

Fait à LOGNES, le 9 Février 2001,
en 7 exemplaires originaux,

Pour les Sociétés signataires,
Monsieur Marc FRANCOIS-BRAZIER,

Pour la Fédération Commerce et Services CFTD,
Monsieur Alain DHENNIN,

Pour la FNECS/CFE-CGC,
Monsieur Yvon CHEVRET,



**Accord relatif au paiement
des gueltes et aux compensations
pour les vendeurs gueltés
en date du 16 février 2004**

ACCORD RELATIF AU PAIEMENT DES GUELTES ET AUX COMPENSATIONS POUR LES VENDEURS GUELTES

ENTRE :

La société CONFORAMA France, dont le siège social est à Lognes, 80 Boulevard du Mandinet 77 432 Marne la vallée, n° RCS 414 819 409, représentée par Monsieur Marc FRANÇOIS-BRAZIER, Directeur des Ressources Humaines France dûment habilité à cet effet.

ET :

Les organisations syndicales suivantes :

- la Fédération Commerce et Services CFDT, représentée aux présentes par Monsieur Alain DHENNIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- La FNECS/CFE-CGC, représentée par Monsieur Michel PFAFF, agissant en qualité de délégué Syndical Central



IL A TOUT D ABORD ET RAPPELE CE QUI SUIT :

Il existe chez CONFORAMA une grande diversité de situation dans le traitement de la paie des vendeurs en particulier les vendeurs gueltés.

Cette diversité se manifeste notamment dans le mode de paiement des gueltes (paiement le mois n des éléments variables du mois $n - 1$ ou paiement des éléments variables du 15 du mois $n - 1$ au 15 du mois n par exemple) mais également dans le mode de compensation des vendeurs qui varie suivant le motif d'absence et ou l'établissement.

Compte tenu des perturbations que cette situation engendre y compris pour les vendeurs eux mêmes sur la compréhension et la lisibilité des bulletins de paie, les parties sont convenues de la nécessité d'harmoniser sur une base unique à la fois la période de référence du paiement des gueltes et le mode de compensation en cas d'absence.

Dès lors elles sont convenues ensemble du présent accord qui annule et remplace toutes les dispositions antérieures sur le même thème, en particulier celles figurant dans l'accord d'entreprise où sont évoquées des modes de compensations vendeurs (exemple article 19).

Article 1^{er} : paiement des gueltes

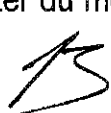
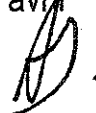
Etant donné la base de calcul des payes des vendeurs, il est matériellement impossible de payer le mois n les gueltes réalisées le mois n , en conséquence les parties sont convenues du dispositif unifié suivant : les gueltes réalisées le mois n seront payées le mois $n + 1$.

Pour accompagner la mise en place de cette harmonisation du paiement des gueltes sur le mois $n + 1$, la Société consentira une avance aux salariés concernés par l'harmonisation.

Cette avance qui a pour objectif de ne pas entraîner de baisse de rémunération l'année du basculement, sera récupérée au moment du départ du salarié de l'entreprise, quelqu'en soit le motif, par déduction sur les sommes dues au moment du départ.

Toutefois le salarié aura la possibilité s'il le souhaite de rembourser par anticipation cette avance.

Les parties sont convenues que la mise en place du décalage du paiement des gueltes (paiement le mois $n + 1$ des gueltes réalisées le mois n) se fera à compter du mois d'avril

MP  

2004 avec paiement de l'avance le mois considéré pour permettre un raccordement complet sur le mois de mai 2004.

Article 2 : Règles de compensation des vendeurs gueltés

Les parties sont également convenues d'harmoniser le mode de paiement des compensations pour le personnel vendeur guelté.

Plutôt que de choisir un mode de compensation sur la base du mois en cours, les parties ont choisi de prendre comme base de compensation une moyenne de l'année civile précédente afin de mieux lisser les variations d'activité.

Ainsi pour toute absence rémunérée quel qu'en soit le motif (hormis les congés payés), les compensations de l'année n pour le personnel vendeur rémunéré à la guelte, sont effectuées sur une moyenne de rémunération fixe plus gueltes calculée sur les 12 mois de l'année civile précédente (année n - 1) selon les modalités détaillées ci-dessous.

Il est précisé qu'une personne entrée en cours d'année civile n - 1 verra sa compensation en cas d'absence sauf pour les congés payés calculée l'année n sur sa moyenne de rémunération fixe plus guelte calculée sur le nombre de mois de présence de l'année n - 1.

Enfin une personne entrée en cours d'année n sera, l'année n compensée sur la base du minimum garanti. Pour l'année n+1, elle sera compensée sur la base de la moyenne de n et ainsi de suite.

Le mode de compensation ainsi harmonisé vaudra tant pour les heures de formation que pour les absences pour maladie (sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale), les heures de délégation et plus généralement tout type d'absence rémunérée par CONFORAMA sauf si une disposition légale prévoit expressément un mode de rémunération déterminé.

Pour apprécier la moyenne de l'année précédente et fixer le montant de la compensation, il est précisé que seront exclus du calcul la prime d'ancienneté ainsi que la prime de fin d'année.

De même seront exclus les éléments de calcul non récurrents comme les primes exceptionnelles, majorations jours fériés travaillés ou tout autre élément présentant, de par sa nature, un caractère non récurrent ou compensant une sujétion (supplément jour férié ou dimanche par exemple).

MP  

A l'inverse seront inclus les éléments comme, le fixe, les gueltes produits ou de vente de garanties, les compensations elles mêmes ainsi que l'indemnité de congés payés. Cette indemnité sera prise en compte après retraitement de la prime d'ancienneté et de la prime de fin d'année. Plus généralement seront pris en compte tous les éléments présentant, de par leur nature un caractère récurrent, hors prime de fin d'année et prime d'ancienneté, et ou ne compensant pas une sujétion.

Article 3 : Durée/Dénonciation/ Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il rentrera en application à compter de la paye d'avril 2004, soit s'agissant des compensations pour les vendeurs pour les absences à compter de mars 2004.

Le présent accord pourra fait l'objet de révision dans les conditions prévues par l'article L 132-7 du code du travail.

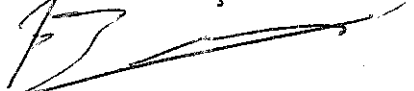
Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis fixé à trois mois.

Article 4 : Formalités obligatoires

Le présent accord sera déposé, à la diligence de la société, auprès de la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP) de Melun et le Conseil de Prud'hommes de Meaux dans les formes prescrites par la loi.

Fait à Lognes, le 16 février 2004
En 10 exemplaires originaux

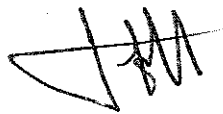
Pour la société CONFORAMA France
Monsieur Marc FRANÇOIS BRAZIER



Pour la CFDT
Monsieur Alain DHENNIN



Pour la FNECS/CFE-CGC
Monsieur Michel PFAFF





**Accord relatif à la participation
des salariés aux résultats
du Groupe CONFORAMA
du 14 mars 2001**

- Avenant n° 5 en date du 27 juin 2007
- Avenant n° 6 en date du 28 février 2008
- Avenant n° 7 en date du 10 décembre 2009
- Avenant n° 8 en date du 10 juillet 2013

**ACCORD DE PARTICIPATION
DES SALARIES DU GROUPE CONFORAMA**

ENTRE

la Société CONFORAMA FRANCE SA au capital de □ 2 728 000, ayant pour numéro unique d'identification B 414 819 409 RCS MEAUX et ayant son siège social 80 boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE,

la Société COGEDEM SAS au capital de F 1 000 000 ayant pour numéro unique d'identification B 747 250 819 RCS MEAUX et ayant son siège social à 80 boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE,

la Société CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES SNC au capital de F 10 000 ayant pour numéro unique d'identification B 419 479 282 RCS MEAUX et ayant son siège social à 80 boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE,

toutes sociétés représentées par Monsieur Marc FRANÇOIS-BRAZIER, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines France.

Ci-après dénommées « LE GROUPE », **D'UNE PART ,**

ET

Le COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE commun à ces 3 sociétés, représenté par :

Monsieur Manuel MARINI Secrétaire du Comité Central d'Entreprise

Monsieur Daniel SOTINE, Secrétaire adjoint du Comité Central d'Entreprise

D'AUTRE PART

EXPOSE PREALABLE

Pour mémoire, il est rappelé que la société CONFORAMA France et l'ensemble des filiales détenues à 100 % par la société APIOL, filiale de CONFORAMA SA ont fait l'objet d'une fusion par absorption le 28 novembre 2000 par la société APIOL. Dans le même temps, la Société APIOL a changé immédiatement de dénomination sociale pour prendre celle de CONFORAMA France.

Cette opération a eu un effet rétroactif sur le plan fiscal en 2000 en tenant compte des dates de clôture des comptes de chacune des sociétés concernées.

Tous les salariés des filiales de la société APIOL et ceux de la société CONFORAMA France (avant fusion) ont été transférés à la société CONFORAMA France (telle que nouvellement constituée après fusion) dans le cadre d'une poursuite d'activité économique en application de dispositions de l'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du travail.

Du fait de cette fusion, la Direction a indiqué qu'elle entendait dénoncer l'ancien accord de participation conclu au nom de l'ancienne société CONFORAMA France, de la COGEDEM et de CMS, pour en conclure un nouveau mais de contenu similaire avec, d'une part, la société CONFORAMA France (telle que constituée après fusion), CMS et COGEDEM et, d'autre part, le Comité Central d'Entreprise commun à ces 3 entités juridiques.

C'est ainsi qu'il a été convenu de conclure le présent accord de participation qui s'appliquera à compter de l'exercice 2000 aux personnels des sociétés du Groupe CONFORAMA définies à l'article 2 du présent accord.

Le Comité Central d'Entreprise a été consulté sur le projet d'accord de participation le 14 mars 2001 et a émis un avis favorable à celui ci.

Article 1- objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer la nature et les modalités de gestion des droits que les membres du personnel des sociétés du Groupe ci-dessous désignées, auront au titre de la réserve spéciale de participation que leur employeur sera tenu de constituer à leur profit dans les conditions fixées par l'Ordonnance du 21 Octobre 1986.

Le quantum de ces droits et les points non spécialement repris dans le présent accord sont déterminés par les textes eux-mêmes.

Article 2 - Périmètre du Groupe CONFORAMA

Cet accord inclut les sociétés du Groupe suivantes:

- CONFORAMA FRANCE
- COGEDEM
- CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES

Article 3 - Calcul de la réserve spéciale de participation des filiales

Les signataires conviennent expressément que chaque société signataire du présent accord déterminera, séparément, le montant de la réserve spéciale d'un exercice.

Le montant de cette réserve est calculé selon la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} (B - \frac{5C}{100} \times \frac{(S)}{VA})$$

dans laquelle :

RSP : Réserve Spéciale de Participation.

B : représente le bénéfice net de l'entreprise (bénéfice fiscal - impôt correspondant) augmenté de la dotation au compte de provisions pour investissement et diminué des reprises de provisions pour investissement,

C : les capitaux propres de l'entreprise,

S : les salaires de l'entreprise

VA : la valeur ajoutée de l'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- le montant du bénéfice net et des capitaux propres est apprécié selon les règles fiscales et attesté par l'Inspecteur des Impôts ou le Commissaire aux Comptes de chaque Entreprise ;
- les salaires à retenir sont déterminés selon les règles posées à l'article 231 du code général des impôts, que chaque Société soit ou non assujettie à la taxe sur les salaires ;
- la valeur ajoutée par chaque Société est déterminée en faisant le total des postes du Compte de Résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - a) charges de personnel ;
 - b) impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - c) charges financières ;
 - d) dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - e) dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - f) résultat courant avant impôts ;
- les capitaux propres comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée.

Toutefois, en cas d'augmentation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

Le montant global de la réserve spéciale de participation du GROUPE sera au moins égal à la somme des réserves de participation dégagées par chacune des sociétés constituant le GROUPE.

Article 4 - Calcul de la réserve spéciale de participation du GROUPE CONFORAMA

Pour le Groupe CONFORAMA, tel que défini à l'article 2, le montant de la réserve spéciale de participation d'un exercice est calculé selon la formule suivante :

R = 7,5% du résultat d'exploitation consolidé de l'activité en France Métropolitaine

La différence entre l'application de cette formule et celle décrite à l'article 3 est prise en charge par la Société CONFORAMA FRANCE.

Article 5 - Equivalence des avantages

En application des dispositions de l'article L 442-6 du Code du Travail, il est précisé que le montant total de la réserve spéciale de participation, calculé selon les formules ci-dessus ne peut être inférieur à celui qui résulterait de l'application de la formule légale.

Il est rappelé pour mémoire que, pour l'accord conclu au sein d'un groupe de sociétés, l'équivalence des avantages s'apprécie au niveau du groupe.

Article 6 - Montant maximum de la réserve spéciale de participation

Le montant total de la réserve spéciale de participation dégagée au niveau de l'ensemble du groupe ne peut pas être supérieur à la moitié du bénéfice net comptable consolidé des sociétés le composant.

Article 7 - Comptabilisation de la réserve de participation

Chaque société comptabilise la réserve de participation due au titre de l'exercice selon les modalités de calcul définies dans le présent accord.

Article 8 - Provision pour investissement

Le montant de la provision pour investissement est calculé conformément aux dispositions légales (article 14-III de l'Ordonnance du 21 Octobre 1986) Les sociétés dans le périmètre de l'accord déclarent transférer à la Société CONFORAMA FRANCE les droits qu'elles pourraient avoir à constituer une provision pour investissements dans le cadre de l'article précité.

Article 9 - Calcul des droits individuels

Sont appelés à bénéficier de la répartition de la réserve globale de participation du Groupe afférente à un exercice et de façon identique, les salariés des sociétés signataires, comptant six mois d'ancienneté dans une ou plusieurs desdites sociétés.

Cette condition d'ancienneté sera ramenée à 3 mois à compter de la répartition de la réserve de participation du Groupe afférente à l'exercice 2001.

L'ancienneté doit être entendue au sens de l'appartenance juridique à l'une ou plusieurs desdites sociétés. Le changement de société à l'intérieur du groupe n'affecte pas les droits des salariés.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés bénéficiaires :

1/. A concurrence de 50% la réserve sera répartie entre les bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus pendant l'exercice considéré .

Par salaire perçu, il faut entendre la rémunération telle qu'elle est retenue comme base pour la détermination de la déclaration annuelle des salaires.

Toutefois les périodes de suspension du contrat de travail visées aux articles

L. 221-26 du Code du Travail (absences pour congé de maternité ou d'adoption) et L. 122-32-1 (absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle) donneront lieu à reconstitution du salaire.

Pour le personnel au fixe, cette reconstitution sera opérée à partir du salaire de base habituel de l'intéressé auquel s'ajoute l'ancienneté.

Pour le personnel guelté, en tout ou partie, cette reconstitution sera opérée sur la base du salaire moyen mensuel de l'année civile précédant l'exercice de référence, calculé sur la base de la déclaration annuelle des salaires.

Pour les salariés gueltés entrés en cours de l'exercice de référence, cette reconstitution sera opérée sur la base du salaire moyen perçu depuis l'entrée en fonction du salarié jusqu'à la date de l'arrêt.

Le montant du salaire servant de base au calcul des droits ne peut excéder, pour un exercice de 12 mois, une somme égale à quatre fois le plafond annuel pour la détermination des cotisations de la sécurité sociale.

Si l'exercice de référence à une durée supérieure ou inférieure à douze mois, le plafond visé ci-dessus est augmenté ou diminué au prorata de la durée de l'exercice.

Pour mémoire, il est rappelé que pour l'exercice 2000, les salariés des ex sociétés fusionnées dont la société d'origine clôturait ses comptes au 31 mars, bénéficieront de la prise en compte de leur rémunération sur 9 mois en cohérence avec la prise en compte des résultats de leur société d'origine.

2/ . A concurrence de 50% la réserve sera répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à la durée de leur présence effective dans l'entreprise au cours de l'exercice.

La part revenant à chaque salarié résultera du rapport entre le nombre de mois de présence, éventuellement proratisé, de ce dernier au cours de l'exercice et le total des nombres entiers de mois de présence de l'ensemble des bénéficiaires.

Il est précisé que les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité, seront assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée de présence effective.

Comme pour la prise en compte du salaire, les salariés des ex sociétés fusionnées clôturant leurs comptes au 31 mars verront pour l'année 2000 leur présence prise en compte sur 9 mois.

En tout état de cause, au titre des deux paragraphes du présent article, il ne peut être attribué à un même salarié, pour un même exercice de douze mois, une somme excédant la moitié du plafond annuel des cotisations de sécurité sociale, sauf augmentation ou diminution dudit plafond au prorata de la durée de l'exercice ou au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en raison du plafonnement des droits individuels éventuels, ne pourraient pas être attribuées à un salarié, seront redistribuées aux autres salariés non plafonnés.

Article 10 - Nature des Droits

Le GROUPE paie directement aux salariés les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé par l'arrêté du 17 juillet 1987 (actuellement F 250).

1 / Possibilités de choix des collaborateurs

Les sommes attribuées aux salariés au titre de la répartition de la réserve de participation, pour l'exercice en cours et ceux à venir, ainsi que les sommes qui leur ont déjà été attribuées et qui ont été affectées au compte bloqué pourront à l'initiative des salariés :

- soit demeurer en totalité attribuées à ce compte courant,
- soit être confiées en totalité à un ou plusieurs des Fonds du PEE de groupe,
- soit être réparties entre l'une et l'autre de ces modalités de placements.

2 / Modalités d'exercice des choix initiaux de placement de la Participation

Les choix d'affectation aux modes de placement sus évoqués, sont laissés à la discrétion des collaborateurs concernés sous réserve qu'ils soient communiqués, par écrit, à la Direction de leur Société avant la fin mars de chaque exercice.

A défaut de choix individuel exprimé dans ce délai, l'affectation au compte courant bloqué sera automatiquement appliquée.

3 / Choix des salariés pour le compte courant bloqué

Les salariés ayant opté pour le choix en compte courant bloqué, verront leur créance représentée dans les écritures de leur société par un compte courant ouvert au nom de chaque participant et alimenté chaque année en fonction de ses choix.

Les sommes affectées en compte courant bloqué seront versées à un fonds que la société CONFORAMA France consacrera à sa politique d'expansion et d'investissements.

4 / Choix des salariés pour le versement au Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE)

4.1 / Présentation des Fonds Communs de Placement

Le portefeuille des Fonds Communs de Placement du PEE est composé de valeurs mobilières répondant aux critères requis par la réglementation en vigueur, et constituant :

- Le Fonds « ARCANCIA PRUDENCE 356 » Il est classé dans la catégorie "Obligations et autres titres de créances". Il est en permanence investi à hauteur de 75 % au moins de son actif net en OPCVM à vocation générale classés "obligations et autres titres de créances français et/ou "obligations et titres de créances internationaux" et pour le solde en OPCVM "monétaires". Les titres et instruments pouvant être utilisés sont les parts ou actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières principalement investis dans les pays de la zone EURO.
- Le Fonds « ARCANCIA EQUILIBRE 455 » Il est classé dans la catégorie "Diversifié à dominante actions". Le portefeuille est composé de façon équilibrée d'OPCVM à vocation générale classés "Actions", "Obligataires", "Monétaires" et "Diversifiées". Le poste d'OPCVM "Actions" peut représenter 40 à 60 % de l'actif net. Les titres et instruments pouvant être utilisés sont les parts ou actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières principalement investis dans les pays de la zone EURO.
- Le Fonds « ARCANCIA AUDACE EURO 754 » Il est classé dans la catégorie "FCPE actions". Il est en permanence investi entre 75 % et 100 % de son actif net en OPCVM à vocation générale classés "Actions" et pour le solde en OPCVM des autres catégories. Les titres et instruments utilisés sont les parts ou actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières avec une prédominance des OPCVM investis dans la zone EURO.

Ces derniers, qui sont ci-après dénommés « les Fonds » sont gérés par la SOCIETE GENERALE ASSET MANAGEMENT – SGAM.

Les valeurs mobilières figurant à l'actif des Fonds sont des valeurs mobilières négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat membre de l'Union Européenne, et/ou des valeurs mobilières négociées sur un marché en fonctionnement régulier d'un Etat non membre de l'Union Européenne, pour autant que ce marché n'ait pas été écarté par la Commission des Opérations de Bourse, et accessoirement d'OPCVM.

4.2 / Affectation des droits des salariés à des Fonds Communs de Placements

Les sommes affectées par les salariés aux Fonds sont versées, le cas échéant après déduction des cotisations et contributions de toute nature dues en application de la législation (CSG, CRDS, ...), à la SOCIETE GENERALE qui les emploie immédiatement et en totalité à la souscription de parts de Fonds Communs de Placement.

En cas d'option exercée par le salarié dans les conditions prévues à l'article 10/2.

Le choix exercé par chaque salarié de placement dans l'un des Fonds vaut sans limitation de durée, sauf manifestation de volonté contraire de sa part.

4.3 / Aide de l'entreprise – prise en charge des frais de gestion

Les frais de gestion des Fonds, y compris le droit d'entrée sont à la charge de chaque société.

Chaque société prend en charge les frais afférents à la tenue des comptes individuels de leurs collaborateurs. Ces frais cessent d'être à la charge de la société à l'expiration du délai d'un an après le départ des salariés qui l'ont quittée, y compris les retraités et préretraités. Ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

5 / Modalités de modification des choix initiaux

Chaque salarié peut, chaque année, aux périodes indiquées ci-après, demander individuellement le transfert de tout ou partie de ses avoirs dans l'un des autres modes de placement. L'opération de transfert ainsi réalisée est sans effet sur la durée initiale de blocage qui reste fixée à 5 ans sauf les cas de déblocages anticipés prévus par la réglementation :

- du 1^{er} au 15 janvier,
- du 1^{er} au 15 avril,
- du 1^{er} au 15 juillet,
- du 1^{er} au 15 octobre.

Dans le cas de versement au PEE, les avoirs constitués au titre des différents Fonds seront traités sur la valeur de parts qui suit la réception du bulletin de transfert.

Il est précisé que le transfert de tout ou partie des avoirs du compte courant bloqué vers les fonds communs de placement est possible. En revanche, une fois les avoirs placés dans les fonds communs de placement, il ne peut être envisagé de remettre ces avoirs en compte courant bloqué.

Article 11 - Droits des salariés

A) Placements en comptes courants bloqués

1°/ Indisponibilité

Les sommes acquises par les salariés au titre du présent contrat sont indisponibles pendant cinq ans. Elles ne pourront être retirées avant la fin de la cinquième année suivant le premier jour du quatrième mois postérieur à la clôture de l'exercice ayant donné lieu à l'attribution.

A l'issue de la période d'indisponibilité, ces sommes seront remises aux bénéficiaires.

Les salariés qui souhaiteraient maintenir leur placement au delà de cinq ans pourront transférer leurs fonds dans un des fonds du PEE cités ci dessus dans un délai maximum de 2 mois suivant la date d'échéance du compte courant bloqué. Pour continuer à bénéficier des exonérations fiscales sur les revenus, le transfert des fonds du compte courant bloqué vers les fonds du PEE doit être total.

2°/ Retrait anticipé

En application de l'article 22 du décret du 17 Juillet 1987 et de l'article 11 du décret du 11 avril 1995, les titulaires d'un compte-courant ouvert au titre du présent contrat pourront en demander le remboursement avant l'échéance de la durée d'indisponibilité dans les cas suivants :

- a) Mariage de l'intéressé;
- b) Naissance ou arrivée au foyer, en vue de son adoption, d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant;
- c) Divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant;
- d) Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L 341-4 du Code de la sécurité sociale;
- e) Décès du bénéficiaire ou de son conjoint;
- f) Cessation du contrat de travail;
- g) Création par le bénéficiaire ou son conjoint ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée;
- h) Acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, de la résidence principale;
- i) Situation de surendettement du salarié, définie à l'article L 331-2 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire du fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

3°/ Revenus des comptes-courants

Les comptes courants sont productifs d'intérêts à compter du premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice.

Les sommes acquises par les salariés au titre de la participation versée en compte courant recevront un intérêt calculé sur la base du taux annuel monétaire (TAM) du troisième mois suivant la clôture de l'exercice, déduction faite de 0,25% pour tenir compte des frais de gestion des comptes courants.

Ce taux est retenu pour un an et il s'applique à la totalité des sommes versées en compte courant. Il est révisé tous les ans.

Les intérêts des sommes inscrites en compte courant sont bloqués pour la même durée que les sommes principales et porteront eux-mêmes intérêt au même taux.

B) Affectation des droits des salariés à des fonds communs de placement

1 / Indisponibilité

Les parts de fonds communs de placement ne sont rendues disponibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Les avoirs en comptes courants bloqués provenant d'années antérieures versés dans le cadre des fonds communs à l'occasion d'un transfert, ne sont rendus disponibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité de 5 ans correspondant à leur date de blocage initial.

2 / Retrait anticipé

Dans les mêmes cas que ceux détaillés à l'article 11 - A - 2 - ci-dessus, le titulaire de parts de fonds communs de placement pourra en demander la liquidation avant l'échéance de la période d'indisponibilité.

3 / Revenus des fonds communs de placement

Les revenus provenant des sommes attribuées aux salariés reçoivent la même affectation que ces sommes.

Les produits des avoirs compris dans le Fonds Commun de Placement sont automatiquement réinvestis dans le Fonds par la Société de Gestion, et augmentent à due concurrence la valeur liquidative des parts.

A titre purement informatif, il est précisé qu'en application de la législation actuelle, les revenus provenant des sommes épargnées sont soumis à la CSG, à la CRDS et au prélèvement social de 2 %.

Article 12 - Information individuelle des salariés

Chaque salarié bénéficiaire de la participation recevra les documents nécessaires à son information particulière.

1°/ Au moment de la première répartition

- le montant total de la réserve de participation pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits qui lui sont attribués ;
- la date à partir de laquelle ces droits seront disponibles,
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés.

2°/ A l'occasion de chaque répartition ultérieure

Chaque salarié bénéficiaire recevra la même fiche complétée par le rappel du montant des droits acquis non exigibles des exercices précédents et éventuellement des intérêts non payés attachés à ces droits, de sorte qu'à chaque exercice tout bénéficiaire connaîtra la position globale de son compte.

3°/ Aux salariés quittant l'entreprise

Il sera remis ce même document lorsqu'ils ne se trouveront pas dans l'un des cas prévus à l'article 11-2°, ou lorsque le départ se situera avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider la totalité des droits.

Dans cette dernière hypothèse la fiche revêt la forme d'une attestation concernant la nature et le montant des droits et les dates à partir desquelles ces droits sont exigibles.

L'entreprise s'engage, en cas de départ du salarié pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes ou avis relatifs aux droits de ces salariés. De son côté, le salarié s'engage expressément à aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Les avoirs des porteurs de parts des Fonds "ARCANCIA PRUDENCE 356" et/ou "ARCANCIA EQUILIBRE 455" et/ou "ARCANCIA AUDACE EURO 754", ayant quitté l'ENTREPRISE, y compris les parts des retraités et pré-retraités, seront transférés respectivement dans les Fonds Multi-Entreprises "ARCANCIA PRUDENCE 302" et/ou "ARCANCIA EQUILIBRE 405" et/ou "ARCANCIA AUDACE EURO 804" (dont les frais sont à la charge des porteurs de parts), à

l'expiration du délai d'un an après le déblocage des derniers droits dont ils sont titulaires.

Lorsque, malgré les dispositions ci-dessus, le salarié qui aura quitté l'entreprise ne pourra être atteint à l'adresse indiquée, les sommes qui lui reviendront seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an, à compter de la date d'expiration du délai de 5 ans. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits qui sont devenus immédiatement négociables ou exigibles.

Article 13 - Information collective des salariés

Le montant global de la participation ne sera définitivement arrêté qu'après examen de son décompte par le Comité Central d'Entreprise réuni spécialement à cet effet dans le délai de quatre mois qui suit la clôture des comptes de chaque exercice.

Au cours de cette réunion, le représentant de la société présentera un rapport comportant:

- les éléments chiffrés détaillés qui servent de base à la détermination du montant de la réserve spéciale de participation,
- les modalités d'emploi de la réserve de participation destinées à favoriser l'expansion de l'entreprise,
- l'appréciation des résultats prévisionnels de l'exercice en cours et des mesures à mettre en vigueur pour parvenir à ce résultat.

Article 14 - durée de l'accord

Le présent accord est valable pour les deux premiers exercices ouverts à compter du 1er janvier 2000. Il est ensuite renouvelé d'année en année par tacite reconduction.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve que cette dénonciation intervienne six mois au moins avant la fin de chaque exercice. Cette dénonciation ne pourra donc prendre effet que pour l'exercice suivant.

La dénonciation de l'accord par le Comité Central d'Entreprise n'est valable que si elle est effectuée de la même manière que la conclusion du présent contrat, c'est à dire au sein du Comité d'Entreprise, et si elle est constatée par le procès-verbal.

La dénonciation par l'Entreprise s'effectue devant le Comité Central d'Entreprise et elle est constatée par le procès-verbal.

La partie qui dénonce l'accord doit aussitôt notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi.

Article 15 - Contestations

Les montants du bénéfice et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être l'objet d'une contestation entre les parties.

Les litiges collectifs ou individuels relatifs à l'application du présent contrat devront faire l'objet d'une procédure.

S'il s'agit de litiges relatifs au montant des salaires et au calcul de la valeur ajoutée, la procédure amiable décrite ci-après sera suivie.

Le Comité Central d'Entreprise est réuni spécialement à cet effet, chaque partie pouvant se faire assister, si elle le juge utile, par une personne qualifiée sur la matière du litige.

L'accord intervenu fera l'objet d'un procès-verbal de conciliation.

En cas de non-conciliation devant le Comité Central d'Entreprise un arbitrage est effectué par deux arbitres, chaque partie désignant son arbitre choisi parmi les professionnels qualifiés. Le compromis passé par écrit définit les modalités de la procédure et la compétence des arbitres. Les deux arbitres rendent une sentence arbitrale. En cas de désaccord persistant, les parties s'entendent pour porter le litige devant la juridiction administrative compétente, ou utilise la procédure prévue aux articles L 524-1 et suivants du Code du Travail.

Par contre, les litiges d'une autre nature seront soumis au juge judiciaire, conformément aux articles L. 523-1 et suivants du Code du Travail.

Article 16 - Avantages fiscaux :

Chaque Société du GROUPE pourra bénéficier des avantages fiscaux prévus à l'article L 442-8 du code du travail dans la limite de sa contribution à la réserve globale.

Article 17 - Publicité de l'accord

La Société CONFORAMA FRANCE agissant pour compte commun, adressera le présent accord par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi du siège social.

L'accord sera affiché, dans chaque Entreprise et dans chaque Etablissement, aux emplacements réservés à cet effet.

Fait à Lognes, le 14 mars 2001.

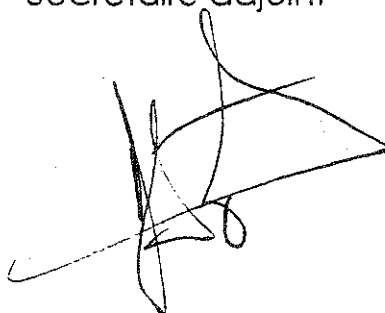
En 7 exemplaires originaux dont 5 pour la direction départementale du travail et de l'emploi et, 2 pour les signataires.

Pour le CCE

Monsieur Manuel
MARINI
Secrétaire

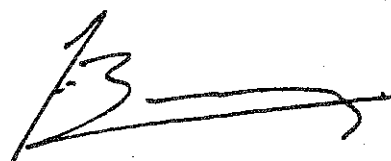


Monsieur Daniel SOTINE
Secrétaire adjoint



Pour la Direction

Monsieur Marc
FRANÇOIS-BRAZIER
D.R.H.



AVENANT N°5 A L'ACCORD DE PARTICIPATION

ENTRE

- La société CONFORAMA France SA au capital de 2.889.200 €uros, N° RCS MEAUX B 414 819 409 dont le siège est situé à Lognes, 80 boulevard du Mandinet 77432 Marne la Vallée ;
- La société COGEDEM, SAS au capital de 160.000 €uros, N° RCS MEAUX B 747 250 819 dont le siège social est à Lognes, 80 boulevard du Mandinet 77432 Marne la Vallée ;
- La société CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES, société en nom collectif au capital de 1 600. €uros, n° RCS MEAUX B 419 479 282 dont le siège social est à Lognes, 80 boulevard du Mandinet 77432 Marne la Vallée ;

Toutes sociétés représentées par Monsieur Philippe ACHALME, Directeur des Ressources Humaines France, dûment habilité à cet effet,

Ci-après dénommées « LE GROUPE », **D'UNE PART,**

ET

Le COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE commun à ces 3 sociétés, représenté par :

- Monsieur Manuel MARINI, Secrétaire du Comité Central d'Entreprise ;

D'AUTRE PART,

IL EST D'ABORD RAPPELE CE QUI SUIT :

Par accord en date du 14 mars 2001, et ce conformément à l'ordonnance du 21 octobre 1986, les parties avaient convenu de définir les conditions de mise en place d'une réserve spéciale de participation au profit des salariés du GROUPE tel que défini ci-dessus, ainsi que les modalités de gestion des droits acquis par l'ensemble du personnel à ce titre.

Un premier avenant à durée déterminée à l'accord de participation a été adopté en date du 1^{er} septembre 2004 conformément à la modification du cadre législatif fixant les règles relatives à la participation des salariés prévues par la Loi pour le soutien à la consommation et à l'investissement du 29 juillet 2004.

JA

HP

Un deuxième avenant à l'accord de participation a été adopté en date du 9 juin 2005 conformément à l'obligation de passer d'une présentation des comptes consolidés en normes françaises à une présentation des comptes consolidés en normes internationales (IFRS). Cet avenant a été conclu pour la durée du seul exercice 2005.

Un troisième avenant à l'accord de participation a été adopté en date du 19 septembre 2005, conformément à la loi pour la confiance et la modernisation de l'économie du 26 juillet 2005, permettant aux salariés de débloquer les avoirs au titre de l'année 2004.

Un quatrième avenant à l'accord de participation a été adopté, en date du 15 juin 2006, portant sur le maintien de la méthode de calcul de la réserve de participation du Groupe tel que défini dans le deuxième avenant, pour la durée du seul exercice 2006.

Les parties ayant décidé le maintien de la méthode de calcul de la réserve de participation du Groupe tel que défini dans le deuxième avenant, il en résulte le présent avenant adopté par le Comité Central d'entreprise lors de sa réunion du 27 juin 2007.

AU VU DE CES ELEMENTS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 :

L'article 4 – Calcul de la réserve spéciale de participation du GROUPE CONFORAMA reste formulé comme suit :

« Pour le l'UES CONFORAMA, tel que défini à l'article 2, le montant de la réserve spéciale de participation d'un exercice est calculé selon la formule suivante :

R= 7,5% de l'EBITA avant participation et autres produits et charges opérationnels de l'activité de l'Union Economique et Sociale, composée par les sociétés CONFORAMA France, COGEDEM et CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES, en France Métropolitaine. »

La différence entre l'application de cette formule et celle décrite à l'article 3 de l'accord initial, est répartie proportionnellement aux montants affectés, entre les sociétés composant l'UES.

NA

404

ARTICLE 2 : DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant est valable à compter du 1^{er} janvier 2007. Il est renouvelé d'année en année par tacite reconduction.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve que cette dénonciation intervienne six mois au moins avant la fin de chaque exercice. Cette dénonciation ne pourra donc prendre effet que pour l'exercice suivant.

La dénonciation par le Comité Central d'entreprise n'est valable que si elle est effectuée de la même manière que la conclusion du présent avenant, c'est-à-dire au sein du Comité Central d'entreprise, et si elle est constatée par le procès-verbal.

La partie qui dénonce l'avenant doit aussitôt notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi.

ARTICLE 3 : PUBLICITE DE L'ACCORD

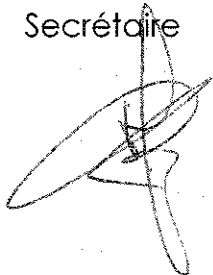
La Société CONFORAMA France, agissant pour compte commun, adressera en cinq exemplaires le présent avenant, auquel seront joints en annexe un extrait du procès-verbal de réunion constatant la signature de l'avenant et une note faisant mention du mandat donné aux membres du CCE signataires de l'acte, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi du siège social.

L'avenant sera affiché, dans chaque Entreprise et dans chaque Etablissement, aux emplacements réservés à cet effet.

Fait à Lognes, le 27 juin 2007

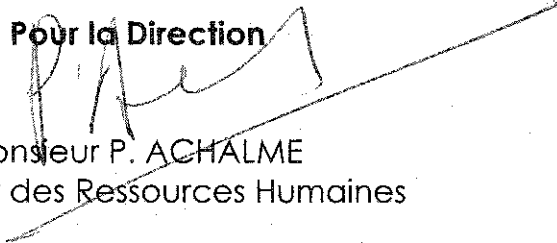
Pour le CCE

Monsieur M. MARINI
Secrétaire



Pour la Direction

Monsieur P. ACHALME
Directeur des Ressources Humaines



AVENANT N°6 A L'ACCORD DE PARTICIPATION

ENTRE

- La société CONFORAMA France SA au capital de 2.889.200 €uros, N° RCS MEAUX B 414 819 409 dont le siège est situé à Lognes, 80 boulevard du Mandinet 77432 Marne la Vallée ;
- La société COGEDEM, SAS au capital de 160.000 €uros, N° RCS MEAUX B 747 250 819 dont le siège social est à Lognes, 80 boulevard du Mandinet 77432 Marne la Vallée ;
- La société CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES, société en nom collectif au capital de 1 600. €uros, n° RCS MEAUX B 419 479 282 dont le siège social est à Lognes, 80 boulevard du Mandinet 77432 Marne la Vallée ;

Toutes sociétés représentées par Madame Anne-France LUCAS, Directeur des Ressources Humaines France, dûment habilitée à cet effet,

Ci-après dénommées « LE GROUPE », **D'UNE PART,**

ET

Le COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE commun à ces 3 sociétés, représenté par :

- Monsieur Manuel MARINI, Secrétaire du Comité Central d'Entreprise ;

D'AUTRE PART,

IL EST D'ABORD RAPPELÉ CE QUI SUIT :

Par accord en date du 14 mars 2001, et ce conformément à l'ordonnance du 21 octobre 1986, les parties avaient convenu de définir les conditions de mise en place d'une réserve spéciale de participation au profit des salariés du GROUPE tel que défini ci-dessus, ainsi que les modalités de gestion des droits acquis par l'ensemble du personnel à ce titre.

Un premier avenant à durée déterminée à l'accord de participation a été adopté en date du 1^{er} septembre 2004 conformément à la modification du cadre législatif fixant les règles relatives à la participation des salariés prévues par la Loi pour le soutien à la consommation et à l'investissement du 29 juillet 2004.



Un deuxième avenant à l'accord de participation a été adopté en date du 9 juin 2005 conformément à l'obligation de passer d'une présentation des comptes consolidés en normes françaises à une présentation des comptes consolidés en normes internationales (IFRS).

Un troisième avenant à l'accord de participation a été adopté en date du 19 septembre 2005, conformément à la loi pour la confiance et la modernisation de l'économie du 26 juillet 2005, permettant aux salariés de débloquent les avoirs au titre de l'année 2004.

Un quatrième avenant à l'accord de participation a été adopté, en date du 15 juin 2006, portant sur le maintien de la méthode de calcul de la réserve de participation du Groupe tel que défini dans le deuxième avenant, pour la durée du seul exercice 2006.

Un cinquième avenant à l'accord de participation a été adopté, en date du 27 juin 2007 portant sur le maintien de la méthode de calcul de la réserve de participation du Groupe tel que défini dans le deuxième avenant.

L'article 5 de la loi n°2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat permet aux salariés de débloquent les avoirs déjà investis en compte courant bloqué et affectées au plus tard le 31 décembre 2007.

AU VU DE CES ÉVOLUTIONS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Permettre aux salariés de bénéficier des déblocages exceptionnels des sommes perçues au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et affectées au plus tard le 31 décembre 2007 dans le cadre de la loi n°2008-111 du 8 février 2008 en faveur du pouvoir d'achat.

Ainsi, en application de l'article 5 de cette loi, les avoirs attribués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise :

- Qui ont déjà été affectés en Compte Courant Bloqué (CCB) et/ou en parts de(s) FCPE prévus par l'accord, peuvent être remboursés par anticipation de façon exceptionnelle, à compter de la date de signature du présent avenant et jusqu'au 30 juin 2008 sur simple demande du bénéficiaire pour leur valeur au jour du déblocage.
- Au titre de la formule dérogatoire et qui ont déjà été affectés en CCB et/ou en parts de(s) FCPE prévus par l'accord, peuvent être remboursés par anticipation de façon exceptionnelle à compter de la date de signature du présent avenant et jusqu'au 30 juin 2008 sur simple demande du bénéficiaire pour leur valeur au jour du déblocage.

Dans la limite du plafond légal de 10 000 euros net.

4

44

Lorsque le Bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées, est soumise aux différentes contributions et prélèvements (Contribution Sociale Généralisée, Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale, prélèvement social) dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

Modalités de remboursement des avoirs

Chaque salarié ne peut faire qu'une seule demande, avant le 30 juin 2008.

➤ Par internet

Le Bénéficiaire peut saisir directement sa demande de remboursement via le site **www.esalia.com**

Les frais de traitement de la demande de déblocage exceptionnel sont à la charge du bénéficiaire concerné. Ils sont fixés forfaitairement à 13 € TTC.

➤ Sur support papier

Le document de « Demande de remboursement exceptionnel de la réserve de participation » est disponible auprès :

- Des Directeur de magasin, Responsable Administratif
- ou du Teneur de compte, par téléchargement sur le site de Société Générale (www.esalia.com)

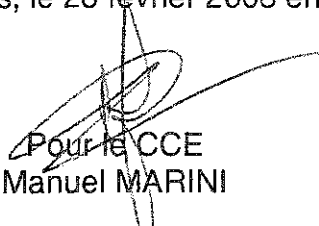
et devra être adressé, dûment complété, au Teneur de Compte, la Société Générale

Les frais de traitement de la demande de déblocage exceptionnel sont à la charge du Bénéficiaire concerné. Ils sont fixés forfaitairement à 18 € TTC.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de ce jour.

Toute obligation, née de dispositions légales ou réglementaires entrées en vigueur après la signature des présentes, s'appliquera de plein droit.

Fait à Lognes, le 28 février 2008 en 9 exemplaires.


Pour le CCE
Manuel MARINI


Pour la Direction
Anne-France LUCAS

AVENANT N°7 A L'ACCORD DE PARTICIPATION

ENTRE

- La Société CONFORAMA FRANCE S.A., au capital de 4.033.664 Euros, ayant pour numéro d'identification B 414 819 409 RCS MEAUX, dont le siège social est situé 80 Boulevard du Mandinet – Lognes - 77 432 MARNE LA VALLEE ;

- La Société CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES - CMS, SNC au capital de 1 600 Euros, ayant pour numéro unique d'identification B 419 479 282 RCS MEAUX, ayant son siège social 80 Boulevard du Mandinet – Lognes - 77432 MARNE LA VALLEE ;

Toutes Sociétés représentées par Monsieur Frank WENDLING, Directeur du Développement Social, dûment mandaté à cet effet,

Ci-après dénommées « LE GROUPE », D'UNE PART,

ET

Le COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE commun à ces 2 sociétés, représenté par :

- Monsieur Manuel MARINI, Secrétaire du Comité Central d'Entreprise ;

D'AUTRE PART,

IL EST D'ABORD RAPPELE CE QUI SUIT :

Par accord en date du 14 mars 2001, et ce conformément à l'ordonnance du 21 octobre 1986, les parties avaient convenu de définir les conditions de mise en place d'une réserve spéciale de participation au profit des salariés du GROUPE tel que défini ci-dessus, ainsi que les modalités de gestion des droits acquis par l'ensemble du personnel à ce titre.

Le présent avenant a pour objet la mise en conformité de l'accord de participation, et ce conformément à la nouvelle législation telle que rappelée ci-après.

L'article L3324-10 du code du travail, tel que modifié par la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, dispose que, lors de chaque répartition des droits sur la réserve spéciale de participation, les bénéficiaires desdits droits peuvent demander le paiement de tout ou partie des sommes qui viennent de leur être attribuées.

 1 

1

L'article R3324-21-1 du même code, crée par le décret 2009-350 du 30 mars 2009, dispose que la demande de paiement doit être effectuée dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle chaque bénéficiaire est informé du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le paiement. Ainsi, en application de cet article, tout accord de participation doit prévoir les modalités d'information de chaque bénéficiaire ainsi que la date à laquelle ceux-ci sont présumés être informés.

L'article D3324-21-2 du code du travail, précise que, le cas échéant, le paiement doit être effectué avant le premier jour du cinquième mois qui suit la date de clôture de l'exercice au titre duquel les sommes sont attribuées.

L'article R3324-21-1 du code précité précise que les sommes, dont le paiement n'est pas demandé dans le délai de quinze (15) jours, ne sont exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq (5) ans à compter du 1^{er} jour du cinquième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel elles sont attribuées.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 81 de la loi de Modernisation de l'économie du 4 août 2008, sur l'obligation de proposer aux bénéficiaires du Plan un fonds dit « Solidaire », le Plan d'Epargne Entreprise CONFORAMA ayant été modifié, il y a lieu de modifier l'Accord de Participation sur ce point.

AU VU DE CES EVOLUTIONS, LES PARTIES ONT DONC CONVENU DE CE QUI SUIT :

❖ ARTICLE 1 – ANNULE ET REMPLACE LES ARTICLES SUIVANTS

Compte tenu des évolutions exposées en ci avant, les dispositions des articles 10-1, 10-2, 10-3, 10-4-1, 10-5, 11-A-1, 11-A-2, 11-B-1 et 12-1 de l'Accord de Participation sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

ARTICLE 10 – NATURE DES DROITS

Les alinéas 1, 2 et 3 sont supprimés et remplacés comme suit :

- **Date limite de versement et intérêts de retard**

Qu'elles soient investies ou payées immédiatement au bénéficiaire, le versement des sommes est effectué avant le premier (1^{er}) jour du cinquième (5^{ème}) mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'Entreprise complète le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Cette dernière disposition n'est pas appliquée si les sommes sont versées dans un compte prévu à l'article L3323-2 2° du code du travail (dit « compte courant bloqué »).

- Disponibilité immédiate des quotes-parts de Participation :

Comme indiqué ci-dessus, les bénéficiaires de l'Accord peuvent, à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la participation, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

La demande du Bénéficiaire est formulée dans un délai minimum de quinze (15) jours calendaires à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué, conformément à l'article relatif aux modalités d'information individuelle.

Par ailleurs, le calendrier de traitement de la Participation comprenant l'ensemble des échéances sera transmis pour information aux membres de la Commission Economique avant la fin du 1^{er} trimestre de chaque année.

- Choix initiaux de placement de la Participation :

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, et à défaut de demande de versement de tout ou partie des sommes correspondantes leur revenant, les bénéficiaires pourront opter pour le ou les modes de placements proposés dans l'Accord. Pour ce faire, l'Entreprise informera chaque bénéficiaire concerné afin de lui permettre d'exercer son choix.

- Conséquences du défaut de réponse :

Si le bénéficiaire ne retourne pas le bulletin d'option, dans le délai minimum de quinze (15) jours susvisé, les sommes qui lui sont attribuées, sont automatiquement versées dans le compte courant bloqué prévu par l'Accord.

- Choix concernant les sommes déjà affectées au Compte courant Bloqué :

Par ailleurs, les sommes qui ont déjà été attribuées et qui ont été affectées au compte courant bloqué pourront à l'initiative des salariés :

- soit demeurer en totalité à ce compte courant bloqué,
- soit être confiées en totalité à un ou plusieurs des Fonds du PEE de Groupe,
- soit être réparties entre l'une et l'autre de ces modalités de placements.

4 – Choix des salariés pour le versement au Plan d'Epargne Entreprise (PEE)

4-1 - Présentation des Fonds Communs de Placement

Le portefeuille des Fonds Communs de Placement du PEE est composé des fonds listés ci-dessous, répondant aux critères requis par la réglementation en vigueur.

- « ARCANIA PRUDENCE 352 », classé dans la catégorie « FCPE obligations et autres titres de créances ».

L'objectif de gestion est de valoriser le capital à moyen terme tout en conciliant la sécurité et la régularité de l'évolution de la valeur de part. Le portefeuille est composé d'OPCVM investis en placements monétaires, en obligations à taux fixes ou variables et en obligations convertibles de la zone Euro.

et/ou

- « ARCANIA EQUILIBRE 455 », classé dans la catégorie « FCPE diversifié sans dominante ».

L'objectif de gestion est de valoriser le capital à moyen terme. Le portefeuille est composé d'OPCVM investis sur la zone Euro. Il privilégie l'équilibre entre les placements en OPCVM investis en obligations et en OPCVM investis en actions. La part actions peut être comprise entre 40% et 60% de l'actif.

et/ou

- « ARCANCIA AUDACE EURO 854 », classé dans la catégorie « FCPE actions ».
L'objectif de gestion est de valoriser le capital à moyen / long terme. Le portefeuille est composé de 60% à 90% d'OPCVM investis en actions de la zone Euro, le solde étant investi en actions internationales.

et/ou

- « ARCANCIA OBLIGATIONS ET SOLIDAIRE 351 » classé dans la catégorie « Obligations et autres titres de créances libellés en euro ».
Le Fonds ARCANCIA OBLIGATION ET SOLIDAIRE présente à moyen terme un investissement en produits représentatifs des marchés obligataires de la zone euro. Le solde (entre 5 et 10 %) est investi en titres d'entreprises d'économie solidaire. Il s'adresse aux salariés qui souhaitent participer à des investissements solidaires et acceptent une prise de risque encadré à moyen terme.

et/ou

- « ARCANCIA SECURITE 257 » classé dans la catégorie « Monétaire ».
L'objectif de gestion est d'obtenir une progression régulière de la valeur de la part avec un rendement proche du taux moyen monétaire de l'euro (Eonia). Son portefeuille est composé principalement d'OPCVM monétaires.

Ces derniers, qui sont ci-après dénommés « Les Fonds » sont gérés par la SOCIETE GENERALE ASSET MANAGEMENT – SGAM.

5 - Modalités de modification des choix initiaux

Chaque salarié peut, à tout moment de l'année, demander individuellement le transfert de tout ou partie de ses avoirs dans l'un des autres modes de placement. L'opération de transfert ainsi réalisée est sans effet sur la durée initiale de blocage qui reste fixée à cinq (5) ans sauf cas de déblocages anticipés prévus par la réglementation.

Dans le cas de versement au PEE, les avoirs constitués au titre des différents Fonds seront traités sur la valeur de parts qui suit la réception du bulletin de transfert.

Il est précisé que le transfert de tout ou partie des avoirs du compte courant bloqué vers les fonds communs de placement est possible. En revanche, une fois les avoirs placés dans les fonds communs de placement, il ne peut être envisagé de remettre ces avoirs en compte courant bloqué.

ARTICLE 11 – DROITS DES SALARIES

A – Placement en compte courant bloqué

1 - Indisponibilité

Si le Bénéficiaire ne demande pas le versement immédiat de tout ou partie des sommes lui revenant dans le délai visé ci avant, les droits constitués au profit du Bénéficiaire en vertu de l'Accord ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter du premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

A l'issue de la période d'indisponibilité, ces sommes seront remises aux bénéficiaires.

Les salariés qui souhaiteraient maintenir leur placement au-delà de cinq ans pourront transférer leurs fonds dans un ou plusieurs des fonds du PEE cités ci-dessus. Pour continuer

 4 

à bénéficier des exonérations fiscales sur les revenus, le transfert des fonds du compte courant bloqué vers les fonds du PEE doit être total.

Le cas échéant, toute stipulation de l'Accord contraire à la date d'exigibilité des sommes, prévues à l'alinéa 5 de l'article R3324-21-1 du code du travail est supprimée.

2 - Retrait anticipé

Exceptionnellement et conformément aux articles R. 3332-28 et R. 3324-22 du Code du travail, les droits des épargnants deviendront négociables avant l'expiration du délai visé ci-dessus, lors de la survenance de l'un des événements suivants :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'épargnant ;
- b) Naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'épargnant ;
- d) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'épargnant n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- f) Cessation du contrat de travail ou du mandat social ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, où cette demande peut intervenir à tout moment.

l'w. HM

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le septième mois suivant le décès. En effet, passé ce délai le régime fiscal attaché à ces droits prévu au 4 du III de l'article 150 O A du code général des impôts (exonération de la taxation des plus values de cession) cesse de s'appliquer.

B – Affectation des droits des salariés à des fonds communs de placement

1 - Indisponibilité

Les parts de fonds communs de placement ne sont rendues disponibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans courant à compter du premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Les avoirs en comptes courants bloqués provenant d'années antérieures versés dans le cadre des fonds communs à l'occasion d'un transfert, ne sont rendus disponibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité de 5 ans correspondant à leur date de blocage initial.

ARTICLE 12 – INFORMATION INDIVIDUELLE DES SALARIES

L'alinéa 1 est supprimé et remplacé comme suit :

Lors de chaque répartition de la réserve spéciale de participation, tout bénéficiaire est individuellement informé :

- des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le paiement ;
- du délai durant lequel il peut formuler sa demande de paiement.

L'information, mentionnée ci-dessus, est effectuée par l'affichage d'une note d'information dans chaque établissement et par l'envoi d'un bulletin d'option par lettre simple.

Parallèlement, ladite note d'information sera diffusée avec le bulletin de paie du mois de mars.

Dans un délai minimum de quinze (15) jours, à compter de la date de réception du bulletin d'option, le bénéficiaire peut demander le paiement, de tout ou partie, des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation.

Il est précisé que le Bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué, à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date d'envoi du bulletin d'option, cachet de la Poste faisant foi.

La demande de paiement doit être formulée, par écrit, sur le bulletin d'option ou sur le site Internet du prestataire en charge de la gestion des opérations. Le bulletin d'option est à retourner à l'adresse qu'il précise.

En cas de paiement des sommes au bénéficiaire, lesdites sommes seront soumises à l'impôt sur le revenu.

APY AN

❖ ARTICLE 2 – DUREE / DENONCIATION / REVISION

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'insère dans l'accord initial pour se substituer aux dispositions antérieures.

Il est rappelé que le présent accord pourra faire l'objet de révision dans les conditions prévues par les articles L.2222-5, L.2261-7, L.2261-8 du nouveau code du travail.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis fixé à trois mois au minimum, à chaque échéance annuelle, soit au plus tard le 15 septembre de chaque année avec effet au 1er janvier suivant.

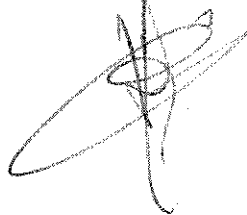
❖ ARTICLE 3 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont un sous format informatique, à la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP) de Melun.

Par ailleurs, un exemplaire sera également remis au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux.

Fait à Lognes, le 10 décembre 2009, en 10 exemplaires.

Pour le CCE
Manuel MARINI



Pour la Direction
Frank WENDLING



**AVENANT N°8 A L'ACCORD DE PARTICIPATION
PORTANT SUR LE DEBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La Société **CONFORAMA FRANCE**, Société Anonyme au capital de 256 063 904 Euros, ayant pour numéro d'identification B 414 819 409 RCS MEAUX, dont le siège social est situé 80 Boulevard du Mandinet - Lognes - 77 432 MARNE LA VALLEE ;

Représentée par Monsieur Olivier GUIGNER, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines France, dûment mandaté à cet effet,

D'UNE PART,

ET :

Le **COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE** de CONFORAMA FRANCE S.A., statuant à la majorité de ses Membres élus lors de sa réunion en date du 10 juillet 2013, selon procès verbal annexé au présent accord, dûment représenté par Monsieur David MALEZIEUX, Secrétaire du Comité Central d'Entreprise.

D'AUTRE PART,

IL EST D'ABORD RAPPELE CE QUI SUIIT :

Par accord en date du 14 mars 2001, et ce conformément à l'ordonnance du 21 octobre 1986, les parties ont convenu de définir les conditions de mise en place d'une réserve spéciale de participation au profit des salariés de la Société CONFORAMA France, ainsi que les modalités de gestion des droits acquis par l'ensemble du personnel à ce titre.

Le présent avenant a pour objet de permettre le déblocage exceptionnel des avoirs détenus en Comptes Courants Bloqués dans le cadre de la loi n°2013-561 du 28 juin 2013.

La loi précitée permet aux salariés de débloquer, à titre exceptionnel, dans la limite d'un plafond global de 20 000 Euros nets de prélèvements sociaux, leurs droits issus de la participation et de l'intéressement, et ce afin de « financer l'achat d'un ou plusieurs biens, en particulier dans le secteur de l'automobile, ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services ».

Les sommes éligibles au déblocage seront les avoirs indisponibles issus de la participation et/ou de l'intéressement investis avant le 1^{er} janvier 2013, à l'exception des avoirs investis dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise solidaires et dans un PERCO.

DM 6

De plus, le déblocage des avoirs investis en Comptes Courants Bloqués, et en titres de l'entreprise est subordonné à un accord préalable des parties.

En conséquence, les signataires conviennent d'autoriser le déblocage des avoirs issus de la participation et investis en Comptes Courants Bloqués.

❖ ARTICLE 1 : LE DEBLOCAGE DES AVOIRS

Le déblocage exceptionnel des sommes issues de la participation est autorisé sur les montants investis en Comptes Courants Bloqués, avant le 1^{er} janvier 2013.

Ils pourront être débloqués dans la limite globale de 20 000 Euros autorisée par la loi précitée.

❖ ARTICLE 2 : LA PROCÉDURE DE DÉBLOCAGE

Le déblocage exceptionnel de la participation est autorisé pendant la période du 1^{er} juillet 2013 au 31 décembre 2013.

Chaque salarié ne peut faire qu'une seule demande.

La demande doit être transmise au teneur de comptes Société Générale :

➤ Par Internet

Le bénéficiaire en fait la demande à partir de l'espace sécurisé Internet du salarié sur le site www.esalia.com dans la rubrique : Vos Opérations / Saisir un remboursement / « Déblocage exceptionnel ».

Les frais de traitement de la demande de déblocage exceptionnel via Internet sont à la charge du bénéficiaire concerné. Ils sont fixés forfaitairement à 13,50 € dont 12 € à la charge du salarié et 1,50 € à la charge de l'entreprise.

➤ Par bulletin papier

Le bénéficiaire fait une demande d'envoi d'un bulletin de remboursement papier sur simple appel vers un numéro dédié : 09 69 32 34 97.

Les frais de traitement de la demande de déblocage exceptionnel via bulletin papier sont à la charge du bénéficiaire concerné. Ils sont fixés forfaitairement à 23,50 € dont 22 € à la charge du salarié et 1,50 € à la charge de l'entreprise.

DM

❖ ARTICLE 3 : FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Le présent avenant sera déposé, en deux exemplaires, dont une version sur support papier, et une version sur support électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de MEAUX.

L'avenant sera affiché dans chaque établissement de la Société CONFORAMA France, sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel.

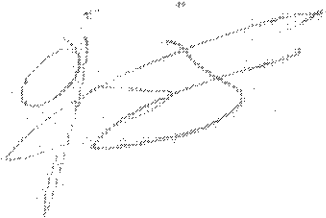
Une copie sera également transmise au Teneur de compte.

Le présent avenant complète en tant que de besoin l'accord en date du 14 mars 2001, et ses avenants subséquents, lesquels demeurent valables et inchangés.

Fait à Lognes, le 10 juillet 2013.

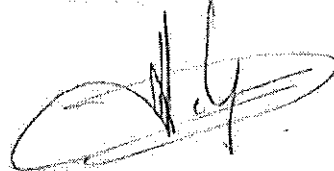
SIGNATURE POUR L'ENTREPRISE

Monsieur Olivier GUIGNER
DRH Conforama France



SIGNATURE POUR LE CCE

Monsieur David MALEZIEUX
Secrétaire du CCE





**Avenant n° 2 au Règlement du Plan
d'Epargne de Groupe
du 10 décembre 2009**

AVENANT N° 2 AU REGLEMENT DE PLAN D'EPARGNE DE GROUPE

- La Société CONFORAMA FRANCE S.A., au capital de 4.033.664 Euros, ayant pour numéro d'identification B 414 819 409 RCS MEAUX, dont le siège social est situé 80 Boulevard du Mandinet – Lognes - 77 432 MARNE LA VALLEE ;

- La Société CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES - CMS, SNC au capital de 1 600 Euros, ayant pour numéro unique d'identification B 419 479 282 RCS MEAUX, ayant son siège social 80 Boulevard du Mandinet – Lognes - 77432 MARNE LA VALLEE ;

Toutes Sociétés représentées par Monsieur Frank WENDLING, Directeur du Développement Social, dûment mandaté à cet effet,

Et ci-après dénommées l'Unité Economique et Sociale CONFORAMA a décidé de modifier le Plan d'Epargne de Groupe comme suit :

Le présent avenant a pour objet de proposer aux bénéficiaires du Plan un fonds dit « Solidaire » conformément aux dispositions de l'article 81 de la loi de Modernisation de l'économie du 4 août 2008.

Parallèlement à cette disposition, cet avenant a pour objet :

- d'élargir la gamme de fonds commun de placement, en ajoutant un fonds dit « Sécuritaire » aux fonds déjà existants,
- d'assouplir la périodicité des versements volontaires et arbitrages, en laissant la possibilité aux bénéficiaires du Plan d'effectuer ces opérations à tout moment de l'année.

AU VU DE CES EVOLUTIONS, LES ARTICLES SUIVANTS SONT MODIFIES ET REMPLACES COMME SUIT :

ARTICLE 2 : LES BENEFICIAIRES

Tous salarié qui justifie d'une ancienneté de trois mois dans l'entreprise peut participer au Plan d'Epargne Entreprise. Cette ancienneté est déterminée en tenant compte de tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Les anciens salariés (retraités ou en préretraite) dont le contrat de travail a été rompu, peuvent continuer à effectuer des versements au Plan d'Epargne Entreprise sous réserve qu'ils aient participé au Plan d'Epargne Entreprise avant leur départ et qu'ils n'aient pas demandé le remboursement de la totalité de leurs avoirs.

ARTICLE 3 : VERSEMENTS AU PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE

La réalisation du Plan d'Epargne Entreprise est assurée au moyen des ressources suivantes :

- a) versements volontaires des salariés ;
- b) versement de tout ou partie des primes d'intéressement ;
- c) transferts de comptes courants bloqués devenus disponibles, à l'issue de la période légale de blocage ;
- d) versements des sommes attribuées au titre de la participation aux résultats ;
- e) versements complémentaires des Entreprises (abondement) ;
- f) transfert de sommes provenant d'un autre Plan d'Epargne dans les conditions fixées par la réglementation.

ARTICLE 4 : VERSEMENTS VOLONTAIRES DES SALARIES

Chaque salarié qui le désire peut effectuer des versements volontaires au plan d'épargne à tout moment.

Les versements unitaires seront au minimum de 50 Euros.

Le total de ses versements annuels au Plan d'Epargne d'Entreprise, autres que ceux effectués au titre de la participation, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle ou le quart de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

ARTICLE 5 : VERSEMENT COMPLEMENTAIRE DE L'ENTREPRISE (ABONDEMENT)

La contribution des Entreprises adhérentes consiste à prendre en charge les droits d'entrée et les frais de gestion du / des fonds.

Les sociétés adhérentes peuvent toutefois, à tout moment, décider de compléter (par avenant au présent plan) les versements des salariés (participation et/ou intéressement) par abondement dont le montant et les modalités de distributions seraient portés aussitôt à la connaissance du personnel.

ARTICLE 6 – DEPOSITAIRE DES FONDS

Le dépositaire des fonds « Arcancia Prudence 352 » (anciennement dénommé « Arcancia Prudence 356), « Arcancia Equilibre 455 », « Arcancia Audace Euro 854 » (anciennement dénommé « Arcancia Audace Euro 754 »), « Arcancia Obligations et Solidaire 351 » et « Arcancia Sécurité 257 », ci-après dénommés collectivement « les Fonds » ou individuellement « le Fonds », est la SOCIETE GENERALE, Société Anonyme au capital de EUR 738 409 055 ayant pour numéro d'identification 552 120 222 R.C.S. Paris, ayant son siège social 29, boulevard Haussmann, 75009 PARIS.

Le dépositaire est chargé de recueillir les fonds, de les comptabiliser, d'exécuter tous les ordres d'achat ou de vente de titres qui lui sont transmis par le gérant, de détenir les titres du portefeuille et d'effectuer sur ces titres toutes les opérations courantes (encaissements de coupons, rachats de parts, etc).

ARTICLE 7 – SOCIETE DE GESTION

Les fonds sont gérés par SOCIETE GENERALE ASSET MANAGEMENT- SGAM, Société Anonyme au capital de EUR 322 947 084.50, ayant pour numéro unique d'identification 308396308 RCS Nanterre ayant son Siège Social 170, Place Henri Régnault – PARIS – LA DEFENSE.

La société de gestion devra utiliser les fonds selon les modalités prévues par la législation en vigueur.

ARTICLE 8 – EMPLOI DES SOMMES VERSEES

Les sommes versées au DEPOSITAIRE, au titre du Plan d'Epargne Entreprise sont affectées, suivant le choix exprimé par chaque salarié, immédiatement et en totalité à la souscription de parts des Fonds.

Le portefeuille des Fonds est composé de valeurs mobilières répondant aux critères requis par la réglementation en vigueur.

Les salariés porteurs de parts dans les Fonds peuvent effectuer des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs dans les Fonds. Cette demande peut être faite en cours de période d'indisponibilité et à tout moment.

L'opération de transfert ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage.

ARTICLE 9 – COMPOSITION DES AVOIRS DES FONDS

Les sommes versées au Plan sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou fraction de part des Fonds Communs de Placement d'Entreprise suivants :

- « *ARCANCIA PRUDENCE 352* », classé dans la catégorie « FCPE obligations et autres titres de créances ».

L'objectif de gestion est de valoriser le capital à moyen terme tout en conciliant la sécurité et la régularité de l'évolution de la valeur de part. Le portefeuille est composé d'OPCVM investis en placements monétaires, en obligations à taux fixes ou variables et en obligations convertibles de la zone Euro.

et/ou

- « *ARCANCIA EQUILIBRE 455* », classé dans la catégorie « FCPE diversifié sans dominante ».

L'objectif de gestion est de valoriser le capital à moyen terme. Le portefeuille est composé d'OPCVM investis sur la zone Euro. Il privilégie l'équilibre entre les placements en OPCVM investis en obligations et en OPCVM investis en actions. La part actions peut être comprise entre 40% et 60% de l'actif.

et/ou

- « *ARCANCIA AUDACE EURO 854* », classé dans la catégorie « FCPE actions ».

L'objectif de gestion est de valoriser le capital à moyen / long terme. Le portefeuille est composé de 60% à 90% d'OPCVM investis en actions de la zone Euro, le solde étant investi en actions internationales.

et/ou

- « *ARCANCIA OBLIGATIONS ET SOLIDAIRE 351* » classé dans la catégorie « Obligations et autres titres de créances libellés en euro ».

Le Fonds ARCANCIA OBLIGATION ET SOLIDAIRE présente à moyen terme un investissement en produits représentatifs des marchés obligataires de la zone euro. Le solde (entre 5 et 10 %) est investi en titres d'entreprises d'économie solidaire. Il s'adresse aux salariés qui souhaitent participer à des investissements solidaires et acceptent une prise de risque encadré à moyen terme.

et/ou

- « *ARCANCIA SECURITE 257* » classé dans la catégorie « Monétaire »

L'objectif de gestion est d'obtenir une progression régulière de la valeur de la part avec un rendement proche du taux moyen monétaire de l'euro (Eonia). Son portefeuille est composé principalement d'OPCVM monétaires.

ARTICLE 10 : DELAIS D'INDISPONIBILITE

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part du(des) Fonds Commun(s) de Placement d'Entreprise acquises pour le compte du bénéficiaire ne seront négociables qu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du premier jour du cinquième mois de l'exercice d'acquisition de ces parts.

Au-delà de ce délai, le bénéficiaire peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Exceptionnellement et conformément aux articles R. 3332-28 et R. 3324-22 du Code du travail, les droits des épargnants deviendront négociables avant l'expiration du délai visé ci-dessus, lors de la survenance de l'un des événements suivants :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'épargnant ;
- b) Naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'épargnant ;
- d) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'épargnant n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- f) Cessation du contrat de travail ou du mandat social ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, où cette demande peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le septième mois suivant le décès. En effet, passé ce délai le régime fiscal attaché à ces droits prévu au 4 du III de l'article 150 O A du code général des impôts (exonération de la taxation des plus values de cession) cesse de s'appliquer.

ARTICLE 16 : SALARIES AYANT QUITTE LEUR ENTREPRISE

- Transfert des avoirs

Les bénéficiaires anciens salariés de l'Entreprise peuvent obtenir le transfert des sommes qu'ils détiennent vers un plan dont ils bénéficient au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Ce transfert entraîne la clôture du compte du Bénéficiaire au titre du présent Plan.

- Information

Tout salarié quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du Plan d'Epargne Entreprise en application de l'article 3 ci-dessus.

L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale. Il comporte les informations et mentions suivantes :

- Identification du bénéficiaire
- Description de ses avoirs acquis ou transférés dans le Plan d'Epargne Entreprise avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles
- Identité et adresse des teneurs de comptes auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

ARTICLE 17 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont un sous format informatique, à la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP) de Melun.

Par ailleurs, un exemplaire sera également remis au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux.

ARTICLE 18 - DISPOSITIONS FINALES

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'insère dans l'accord initial pour se substituer aux dispositions antérieures.

Le fait d'effectuer un versement dans le Plan emporte acceptation du règlement complété de son avenant, ainsi que du règlement des différents Fonds Communs de Placement d'Entreprise proposés par le Plan.

Le présent avenant est soumis aux dispositions légales et réglementaires applicables à l'épargne salariale et aux plans d'épargne d'entreprise (PEE).

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, la direction de l'Entreprise et les Bénéficiaires au Plan s'efforceront de les résoudre à l'amiable au sein de l'Entreprise.

Fait à Lognes, le 10 décembre 2009

En 10 exemplaires

Pour l'Unité Economique et Sociale CONFORAMA
Représentée par Monsieur Frank WENDLING*
Directeur du Développement Social

"lu et approuvé"



Le présent avenant au règlement de plan d'épargne d'entreprise sera remis, pour consultation, au Comité Central d'Entreprise, au moins 15 jours avant son dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

*Faire précéder la signature de la mention manuscrite « lu et approuvé »



**Accord d'entreprise sur
les Classifications
du 7 janvier 2009**

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES CLASSIFICATIONS

ENTRE :

La Société **CONFORAMA France**, dont le siège social est situé à Lognes, 80 boulevard du Mandinet – 77432 Marne la Vallée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Meaux sous le numéro 414 819 409,

La Société **COGEDEM**, dont le siège social est situé à Lognes, 80 boulevard du Mandinet – 77432 Marne la Vallée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Meaux sous le numéro 747 250 819,

La Société **CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES**, dont le siège social est situé à Lognes, 80 boulevard du Mandinet – 77432 Marne la Vallée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Meaux sous le numéro 419 479 282,

Toutes ces Sociétés étant représentées par Madame Anne-France LUCAS, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet,
Ci-après dénommées « CONFORAMA »

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales suivantes :

1. La CGT, représentée aux présentes par Monsieur Manuel MARINI, agissant en qualité de Délégué syndical Central ;
2. La CFDT, représentée aux présentes par Monsieur Eric SABETAÏ, agissant en qualité de Délégué syndical Central,
3. La CGT-FO, représentée aux présentes par Monsieur Didier MORIN, agissant en qualité de Délégué syndical Central ;
4. La CFTC, représentée aux présentes par Madame Christelle POTIER, agissant en qualité de Déléguée syndicale Central;
5. La CFE-CGC, représentée aux présentes par Monsieur François CADORET, agissant en qualité de Délégué syndical Central.

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

CONFORAMA appliquait jusque fin 2004 une grille de classification interne, adoptée à l'origine par la Direction et qui avait ensuite fait l'objet de diverses modifications en concertation avec les partenaires sociaux.

Le 17 janvier 2001, la branche du Négoce de l'Ameublement, à laquelle appartient CONFORAMA, a conclu un avenant à la convention collective relatif à la classification des emplois, déterminant les conditions et modalités d'application de la classification dans la profession.

La grille de classification appliquée jusqu'au 31 décembre 2004 classait les salariés en fonction de «Coefficients» et d'un descriptif de fonctions. La grille de classification issue de l'avenant à la convention collective fait, quant à elle, référence à des «Groupes» et «Niveaux» et positionne les emplois à partir d'emplois repères et de critères classants.

La Direction a associé les Partenaires Sociaux à la mise en place de la nouvelle classification au travers d'une Commission Technique Interne et de réunions de négociation avec les Organisations Syndicales.

En conséquence, la Commission Technique Interne de Classification, créée à cet effet, s'est réunie avec la Direction afin de déterminer les modalités de transposition, au sein de CONFORAMA, des coefficients existants vers la grille de classification issue de l'avenant du 17 janvier 2001, en application des critères définis par la branche.

Les Partenaires Sociaux se sont également réunis avec la Direction à l'occasion de très nombreuses réunions de négociation qui se sont déroulées entre le mois de juin 2003 et le mois de décembre 2004.

Etant donné le temps nécessaire à l'aboutissement de ces négociations, l'application de la grille de classification de la branche a finalement été fixée au 1^{er} janvier 2005.

A l'issue de cette période de négociation, un projet d'accord de transposition a été soumis à la signature des Organisations Syndicales.

Fin 2004, les Organisations Syndicales n'étant pas unanimement favorables à la signature de l'accord proposé par la Direction, CONFORAMA a appliqué depuis le 1^{er} janvier 2005 la grille de classification telle que définie par la convention collective de branche.

Cette application s'est faite à partir des emplois repères de la convention collective, et ceux définis par la Commission Technique Paritaire de Conforama conformément au texte de la convention collective de branche.



En respect des dispositions prévues par l'accord de classification de branche, la Commission Technique Paritaire de suivi de la mise en place de la classification s'est réunie le 14 juin 2005.

Cette réunion a permis de recenser les différents problèmes d'application de la convention collective et les différentes propositions des Organisations Syndicales pour répondre aux problèmes rencontrés par les salariés.

Les Organisations Syndicales ont notamment fait part des points suivants :

- voir reconnaître l'existence pour le personnel «dépôt» et «caisse» d'un emploi repère de groupe 4,
- voir reconnaître un emploi repère «technicien SAV» en groupe 5,
- *maintenir les termes de qualification pour l'ensemble des métiers.*

La Direction a alors décidé d'ouvrir des négociations sur ce sujet :

Des réunions de négociation se sont tenues les 6 juillet, 16 septembre et 14 octobre 2005 afin d'améliorer le dispositif existant et d'entériner l'application de la grille de classification applicable chez CONFORAMA.

A l'issue de ces réunions, un projet d'accord a été soumis à la signature des Organisations Syndicales qui n'ont pas souhaité s'engager sur ce projet faisant valoir à titre principal deux objections :

- 1) Le projet n'envisage pas de faire évoluer dans le cadre de cette négociation sur les classifications la grille des salaires applicables pour chacun des groupes et niveaux.
- 2) La direction n'envisage pas de négocier les fiches de postes décrivant les missions pour chacune des fonctions.

En réponse, il a été précisé que l'évolution de la grille des salaires applicable constitue un thème relevant de la négociation annuelle sur les salaires et doit donc être abordé dans ce cadre.

De même, il a été rappelé que le présent projet d'accord porte sur la reconnaissance par la qualification. La question des descriptions de fonction est un sujet distinct. Il est d'ailleurs précisé que l'adhésion au présent projet d'accord ne signifie pas l'adhésion au contenu des descriptions de fonction qui constitue une prérogative ne relevant pas de la négociation collective.



Ceci étant rappelé, l'organisation syndicale CFDT a souhaité un nouvel examen de ce projet dans le cadre d'une réunion paritaire avec l'ensemble des Organisations Syndicales.

C'est dans ce cadre qu'une réunion a été programmée le 18 Novembre 2008 afin de réexaminer paritairement le projet d'accord en son dernier état tout en veillant aux éventuels ajustements et pour connaître l'évolution des positions respectives des parties sur ce thème.

Avant de présenter les dispositions de l'accord, il est rappelé les principes retenus en matière de classement des métiers existants chez CONFORAMA.

I. IDENTIFICATION DES FILIERES

Les différents métiers existants au sein de CONFORAMA sont regroupés dans des emplois-repères, eux-mêmes rattachés aux filières de la Convention Collective.

➤ Vente commerciale

- Caissier(e) / adjoint(e) responsable de caisse / responsable de caisse
- Vendeur(se) / adjoint(e) RR / chef de rayon / directeur de magasin/
- Gestionnaire approvisionnement / approvisionneur / analyste process logistique / acheteur / chef de produit / chargé(e) d'études / responsable marketing / chargé(e) de production / chargé(e) de mission merchandising / responsable communication
- Chargé(e) de clientèle / chargé(e) relations clients
- Hôte(sse) d'accueil téléphonique / hôte(sse) d'accueil téléphonique qualifié(e) responsable hôte(sse) accueil téléphonique.

➤ Technique

- Ebéniste,
- Technicien(ne) SAV / responsable technique / responsable d'équipe technique ou responsable exploitation,
- Hôte(sse) services / hôte(sse) SAV / hôte(sse) SAV hautement qualifié(e)
- Merchandiser ou employé(e) merchandising / décorateur(trice)
- Agent d'entretien / Agent de maintenance / Technicien(ne) de maintenance et d'entretien
- Contrôleur qualité / contrôleur qualité confirmé / assistant technicien qualité / technicien(ne) qualité / responsable qualité processus
- Chargé(e) expansion-travaux ou chargé(e) d'études architecture-agencement
- Dessinateur(trice) ou décorateur(trice)
- Hot liner micro / technicien(ne) assistance téléphonique / tuteur technique / responsable d'équipe technique
- Responsable qualité et sécurité

ES

4

○ Logistique

- Magasinier / adjoint(e) chef de dépôt / chef de dépôt
- Chauffeur livreur monteur
- Responsable SAV / responsable d'équipe SAV/
- Agent de surveillance
- Responsable pièces détachées
- Chef de quai / gestionnaire de flux de marchandises / responsable flux de marchandises / responsable d'entrepôt / gestionnaire logistique.

○ Administration- gestion informatique

- agent administratif / comptable/adjoint(e) RAC ou comptable / RAC / agent de nettoyage / comptable ou gestionnaire administratif qualifié(e) / contrôleur de gestion ou contrôleur financier / technicien(ne) réseau système ou technique-prod / assistante de direction / chef de groupe / gestionnaire de trésorerie ou contrôleur adjoint de gestion trésorerie / gestionnaire de trésorerie / auditeur / organisateur/responsable de projet/directeur de projet / coordinateur logistique-coordonateur commercial logistique-coordonateur adm grand import-coordonateur front office SAV-coordonateur publicité-coordonateur merchandising / coordinateur audit gestion-coordonateur produit / gestionnaire RH/chargé(e) de mission RH –RRH / RRH/chargé(e) de communication / juriste / analyste études et développement ou administrateur / responsable d'équipe études et développement / technicien(ne) réseau système ou technique –prod / analyste réseau-système ou technique-prod / responsable d'équipe production informatique / responsable de service / directeur de service-directeur filière produit-directeur de catégorie / cadre dirigeant / employé(e) administratif / employé(e) administratif qualifié(e) ou aide comptable / gestionnaire administratif et ou comptable / adjoint(e) RAC ou gestionnaire administratif et ou comptable confirmé / cadre administratif établissement ou RAC ou chef de groupe/secrétaire / secrétaire qualifié(e)/assistant(e)/responsable d'entrepôt / directeur d'établissement(magasin, CS, cogedem) ou responsable de service/directeur de région ou directeur de service.

Pour des raisons pratiques d'utilisation de l'accord les emplois repères sont présentés en annexe 1 - 2 - 3 - 4 - 5.

2. DEFINITION DES GROUPES

Au sein de chacune de ces filières, les emplois-repères sont ensuite rattachés à un Groupe (de 1 à 9).

Les Groupes 1 à 4 correspondent à des emplois d'employés.

ES

4

Ils sont ainsi définis :

- **Groupe 1 :** Les activités de ce groupe impliquent la réalisation de tâches simples et/ou répétitives.
- **Groupe 2 :** Les activités de ce groupe requièrent une qualification correspondant aux exigences spécifiques d'un métier.
- **Groupe 3 :** Les activités de ce groupe requièrent soit une double qualification, soit une qualification permettant d'effectuer des opérations qui dépassent le strict contexte du métier.
- **Groupe 4 :** Les activités de ce groupe requièrent une qualification, impliquant la connaissance d'une technique et/ou impliquant la maîtrise de plusieurs techniques.

Le **Groupe 5**, qui correspond à des emplois d'agents de maîtrise, est ainsi défini :

Les activités de ce groupe requièrent une qualification caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes complexes dans une spécialité, ainsi que la mise en œuvre d'une politique au niveau de l'entité dont ils ont la responsabilité.

Les emplois de Cadres relèvent des **Groupes 6 à 9**.

3. DEFINITION DES NIVEAUX

A l'intérieur de ces Groupes, sont fixés des Niveaux, à raison de trois niveaux dans les groupes 2 à 7 et de deux niveaux dans les groupes 8 et 9. Le groupe 1 comporte quant à lui un niveau unique.

La maîtrise plus ou moins grande des compétences requises et nécessaires dans l'entreprise permet de positionner le collaborateur dans un des niveaux de son groupe et, le cas échéant, de le faire évoluer dans son groupe.

Par ailleurs, il est précisé que l'appartenance à un groupe d'une filière induit de posséder les compétences nécessaires pour assurer les activités d'un groupe inférieur.

ES

4

Les niveaux sont ainsi définis :

Niveau 1 : *Sait faire en situation courante les principales activités du métier*

Niveau 2 : Maîtrise avec autonomie les *principales activités* du métier, ce qui lui permet de faire face ponctuellement et/ou partiellement à des situations relevant des *activités* du métier du *niveau* supérieur.

Niveau 3 : Expertise dans son métier qui se traduit notamment par les capacités à transférer ses savoir et savoir-faire sur son métier.

* *

A partir de ces bases, les parties sont convenues de l'accord suivant :

ARTICLE 1 – RAPPEL DES DISPOSITIONS EXISTANTES

1.1. CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

La branche professionnelle du secteur du négoce de l'ameublement, pour tenir compte de la grande diversité des emplois de la profession, a défini certains métiers spécifiques de la profession sous la forme d'emplois repères.

Ces emplois repères sont les suivants : agent administratif, agent de nettoyage, caissière, chauffeur-livreur, chef de dépôt, chef de rayon, directeur de magasin, ébéniste, magasinier, technicien SAV, vendeur.

Ces emplois repères constituent les métiers de base de la branche professionnelle.

Cependant, il existe chez CONFORAMA compte tenu de la taille de l'entreprise et de sa diversité (magasins, siège, entrepôts, SAV) des emplois autres que ceux prévus par la branche professionnelle pour lesquels les parties reconnaissent le besoin de créer d'autres emplois ou de rattacher ces emplois à un emploi repère.

1.2. ADAPTATION DES EMPLOIS REPÈRES AUX MÉTIERS CONFORAMA

Certains emplois chez CONFORAMA ne sont pas prévus par les emplois repères de la convention collective.

Pour ces emplois, il a été et sera en fonction des besoins procédé de la manière suivante :

5

4

- Rattachement des emplois CONFORAMA aux emplois repères de la convention collective

Exemple : Les livreurs-monteurs-encaisseurs et livreurs-installateurs-encaisseurs sont rattachés à l'emploi repère chauffeur-livreur.

- Si le rattachement n'est pas possible, il faut alors créer de nouveaux emplois repères.

Exemple :

- Création de l'emploi repère Hôte(sse) de caisse et/ou services en groupes 2 et 3 pour notamment les hôte(sses) SAV en magasin.

- Création des emplois repères adjoint(e) Responsable de rayon et adjoint(e) Responsable de dépôt en groupe 5

ARTICLE 2 – PROGRESSION AUTOMATIQUE AU TITRE DE L'ANCIENNETE

Pour tenir compte de l'historique, il est convenu que les règles de progression automatique liée à l'ancienneté sont maintenues. Elles ont été intégrées dans les définitions de niveaux pour les emplois pour lesquels ces règles existaient, *dans les tableaux de définition des groupes et niveaux.*

Ces règles sont les suivantes :

- ⊙ Emploi repère Employé(e) administratif(ve) : Groupe 2
 - Niveau 1 : Moins de 3 mois *d'ancienneté dans l'entreprise*
 - Niveau 2 : Entre 3 et 6 mois *d'ancienneté dans l'entreprise*
 - Niveau 3 : Plus de 6 mois *d'ancienneté dans l'emploi*

- ⊙ Emploi repère Hôte(sse) d'accueil téléphonique : Groupe 2
 - Niveau 1 : Moins de 3 mois *d'ancienneté dans l'entreprise*
 - Niveau 2 : Entre 3 et 6 mois *d'ancienneté dans l'entreprise*
 - Niveau 3 : Plus de 6 mois *d'ancienneté dans l'emploi*

- ⊙ Emploi repère Hôte(sse) de caisse et/ou services : Groupe 2
 - Niveau 1 : Moins de 3 mois *d'ancienneté dans l'entreprise*
 - Niveau 2 : Entre 3 et 6 mois *d'ancienneté dans l'entreprise*
 - Niveau 3 : Plus de 6 mois *d'ancienneté dans l'emploi*

- ⊙ Emploi repère Magasinier : Groupe 2
 - Niveau 1 : Moins d'un an *d'ancienneté dans l'entreprise*
 - Niveau 2 : Plus d'un an *d'ancienneté dans l'entreprise*

ES

4

- ⊙ Emploi repère Chauffeur livreur : Groupe 3
 - Niveau 1 : Moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
 - Niveau 2 : Plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise

- ⊙ Emploi repère Magasinier pièces détachées : Groupe 2
 - Niveau 1 : Moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise

- ⊙ Emploi repère Technicien(ne) : Groupe 3
 - Moins de 2 ans d'ancienneté dans l'emploi, quel que soit le niveau, ou peut être confirmé Technicien Qualifié avant l'issue de la 2ème année

- ⊙ Emploi repère Vendeur(euse) ou Vendeur(euse) libre-service : Groupe 2
 - Niveau 1 : Moins de 6 mois d'ancienneté dans l'emploi
 - Niveau 2 : Plus de 6 mois d'ancienneté dans l'emploi

ARTICLE 3- CREATION DE NOUVEAUX EMPLOIS REPERES DANS LES GROUPES CAISSE ET/OU SERVICES, DEPOT, TECHNIQUE.

Les parties sont convenues de compléter la liste des emplois repères, pour le personnel en magasin et SAV, de la manière suivante :

- Dépôt : Il est créé un emploi repère groupe 4
Cet emploi repère a la dénomination suivante : *Chef d'équipe dépôt*

- Caisse : Il est créé un emploi repère groupe 4
Cet emploi repère a la dénomination suivante : *Hôte(sse)de caisse et/ou services très qualifié(e)*

- Technique : Il est créé un emploi repère groupe 5
Cet emploi repère a la dénomination suivante : *Technicien hautement qualifié*

ARTICLE 4- COMMISSION AD HOC DE SUIVI ET COMMISSION TECHNIQUE

Il est créé une Commission ad hoc de suivi de l'application de l'accord, composée de 4 membres par Organisation Syndicale signataire.

Les réunions auront lieu :

- une fois par semestre au cours de l'année 2009,
- les années suivantes, en tant que de besoin, à l'initiative de la partie la plus diligente.




Par exemple, la Commission pourra se réunir en cas de difficulté d'interprétation d'une quelconque des dispositions du présent accord, afin d'adopter une position commune.

Avant chaque réunion, la Commission se verra adresser un document de synthèse relatif à toutes les modifications (passages automatiques, créations de filières ou emplois repères). Les documents devront parvenir au moins 15 jours avant la date de réunion.

Une commission élargie dite « commission technique » pourra également se réunir, en cas de création de nouvelles filières de métiers, afin de déterminer, en concertation avec la Direction et sur la base de la méthodologie exposée en préambule, comment classer ces nouveaux métiers dans la grille de classification. Cette commission technique sera composée de 2 représentants par Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise.

Il est d'ores et déjà convenu qu'une réunion de la commission technique se tiendrait dans l'éventualité où de nouvelles dispositions seraient mis en œuvre au niveau de la branche professionnelle sur la classification afin d'en examiner leur portée sur les dispositions de présent accord.

Le temps passé en réunion de suivi ou technique est considéré comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 5 – DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

5.1. DUREE DE L'ACCORD – REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dans le mois suivant sa signature.

Il pourra, le cas échéant, être révisé dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

5.2. DENONCIATION

Le présent accord ainsi conclu formant un tout indivisible et équilibré, les parties conviennent qu'une dénonciation partielle est impossible. En revanche, ce même accord pourra être dénoncé par chacune des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois et des modalités prévues par les dispositions légales en matière de dénonciation des accords collectifs (article L. 132-8 du Code du Travail).



ARTICLE 6 -- PUBLICITE DE L'ACCORD

Dès sa conclusion, le présent accord établi en autant d'exemplaires que de parties signataires, sera à la diligence de chacune des sociétés concernées, déposé en un exemplaire auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle (DDTEPF) de Melun, et en un exemplaire auprès du Conseil de Prud'hommes de Meaux.

Fait à Lognes, le 7 janvier 2009
En 10 exemplaires originaux.

Pour les Sociétés :

**CONFORAMA France,
COGEDEM,
CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES,**

Madame Anne-France LUCAS



**Pour la CFDT
Monsieur Eric SABETAI**



**Pour la CGT
Monsieur Manuel MARINI**

**Pour la CGT-FO
Monsieur Didier MORIN**

**Pour la CFE-CGC
Monsieur François CADORET**

**Pour la CFTC
Madame Christelle POTIER**

GRILLE DE CLASSIFICATION FILIERES COMMUNES

ANNEXE: 1

ADMINISTRATIF ET/OU COMPTABLE		SECRETARIAT ASSISTANT		ACCUEIL COURRIER STANDARD		SECURITE, ENVIRONNEMENT, MAINTENANCE, ENTRETIEN		MANAGEMENT	
GPE	NIVEAU							GPE	NIVEAU
EMPLOYE	1					AGENT D'ENTRETIEN OU DE NETTOYAGE AGENT DE SURVEILLANCE		1	
	2	- EMPLOYE(E) ou AGENT ADMINISTRATIF				HOTE (SSE) D'ACCUEIL TELEPHONIQUE		2	1 2 3
	3	- EMPLOYE(E) ou AGENT ADMINISTRATIF QUALIFIE (E) - AIDE-COMPTABLE		SECRETAIRE		HOTE (SSE) D'ACCUEIL TELEPHONIQUE QUALIFIE		3	1 2 3
	4	GESTIONNAIRE ADM ET/OU COMPTABLE		SECRETAIRE QUALIFIE (E)		RESPONSABLE HOTE (SSE) ACCUEIL TELEPHONIQUE		4	1 2 3
AGENT DE MAITRISE	5	- ADJOINT (E) RAC - GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF QUALIFIE ET/OU COMPTABLE CONFIRME		ASSISTANT(E)				5	1 2 3
	6	CADRE ADMINISTRATIF ETABLISSEMENT ou RAC ou CHEF DE GROUPE		ASSISTANT(E) DE DIRECTION				6	1 2 3
CADRE	7	1 2 3				DIRECTEUR ETABLISSEMENT (MAGASIN, PLATE-FORME, COGEDEM) OU RESPONSABLE DE SERVICE		7	1 2 3
	8	1 2				DIRECTEUR DE REGION OU DIRECTEUR DE DE SERVICE		8	1 2
	9	1 2				CADRE DIRIGEANT		9	1 2

GRILLE DE CLASSIFICATION SIEGE

ANNEXE 2

QUALITE	THESE/ERE	Unité de Chèque/ Financière	AUTRE	Organisation/ Comité Comité de projet	COORDINATION	ANALYSE	MARKETING	LOGISTIQUE	Communication/ Publicité	RESSOURCES Humaines	COORDINATION	JURIDIQUE	Financement/ Budget/ Approuvé	Responsable/Manager/ Superviseur	PROJET/PROJET/ CARRIÈRE	CHANGEMENT/CHANGEMENT	Information/ Bénéficiaire	Projet/Projet/ Bénéficiaire	QUALITE ET SÉCURITE
1	COORDONNATEUR QUALITE																		
2	COORDONNATEUR QUALITE																		
3	COORDONNATEUR QUALITE																		
4	COORDONNATEUR QUALITE																		
5	COORDONNATEUR QUALITE																		
6	COORDONNATEUR QUALITE																		
7	COORDONNATEUR QUALITE																		
8	COORDONNATEUR QUALITE																		
9	COORDONNATEUR QUALITE																		
10	COORDONNATEUR QUALITE																		
11	COORDONNATEUR QUALITE																		
12	COORDONNATEUR QUALITE																		
13	COORDONNATEUR QUALITE																		
14	COORDONNATEUR QUALITE																		
15	COORDONNATEUR QUALITE																		
16	COORDONNATEUR QUALITE																		
17	COORDONNATEUR QUALITE																		
18	COORDONNATEUR QUALITE																		
19	COORDONNATEUR QUALITE																		
20	COORDONNATEUR QUALITE																		
21	COORDONNATEUR QUALITE																		
22	COORDONNATEUR QUALITE																		
23	COORDONNATEUR QUALITE																		
24	COORDONNATEUR QUALITE																		
25	COORDONNATEUR QUALITE																		
26	COORDONNATEUR QUALITE																		
27	COORDONNATEUR QUALITE																		
28	COORDONNATEUR QUALITE																		
29	COORDONNATEUR QUALITE																		
30	COORDONNATEUR QUALITE																		
31	COORDONNATEUR QUALITE																		
32	COORDONNATEUR QUALITE																		
33	COORDONNATEUR QUALITE																		
34	COORDONNATEUR QUALITE																		
35	COORDONNATEUR QUALITE																		
36	COORDONNATEUR QUALITE																		
37	COORDONNATEUR QUALITE																		
38	COORDONNATEUR QUALITE																		
39	COORDONNATEUR QUALITE																		
40	COORDONNATEUR QUALITE																		
41	COORDONNATEUR QUALITE																		
42	COORDONNATEUR QUALITE																		
43	COORDONNATEUR QUALITE																		
44	COORDONNATEUR QUALITE																		
45	COORDONNATEUR QUALITE																		
46	COORDONNATEUR QUALITE																		
47	COORDONNATEUR QUALITE																		
48	COORDONNATEUR QUALITE																		
49	COORDONNATEUR QUALITE																		
50	COORDONNATEUR QUALITE																		
51	COORDONNATEUR QUALITE																		
52	COORDONNATEUR QUALITE																		
53	COORDONNATEUR QUALITE																		
54	COORDONNATEUR QUALITE																		
55	COORDONNATEUR QUALITE																		
56	COORDONNATEUR QUALITE																		
57	COORDONNATEUR QUALITE																		
58	COORDONNATEUR QUALITE																		
59	COORDONNATEUR QUALITE																		
60	COORDONNATEUR QUALITE																		
61	COORDONNATEUR QUALITE																		
62	COORDONNATEUR QUALITE																		
63	COORDONNATEUR QUALITE																		
64	COORDONNATEUR QUALITE																		
65	COORDONNATEUR QUALITE																		
66	COORDONNATEUR QUALITE																		
67	COORDONNATEUR QUALITE																		
68	COORDONNATEUR QUALITE																		
69	COORDONNATEUR QUALITE																		
70	COORDONNATEUR QUALITE																		
71	COORDONNATEUR QUALITE																		
72	COORDONNATEUR QUALITE																		
73	COORDONNATEUR QUALITE																		
74	COORDONNATEUR QUALITE																		
75	COORDONNATEUR QUALITE																		
76	COORDONNATEUR QUALITE																		
77	COORDONNATEUR QUALITE																		
78	COORDONNATEUR QUALITE																		
79	COORDONNATEUR QUALITE																		
80	COORDONNATEUR QUALITE																		
81	COORDONNATEUR QUALITE																		
82	COORDONNATEUR QUALITE																		
83	COORDONNATEUR QUALITE																		
84	COORDONNATEUR QUALITE																		
85	COORDONNATEUR QUALITE																		
86	COORDONNATEUR QUALITE																		
87	COORDONNATEUR QUALITE																		
88	COORDONNATEUR QUALITE																		
89	COORDONNATEUR QUALITE																		
90	COORDONNATEUR QUALITE																		
91	COORDONNATEUR QUALITE																		
92	COORDONNATEUR QUALITE																		
93	COORDONNATEUR QUALITE																		
94	COORDONNATEUR QUALITE																		
95	COORDONNATEUR QUALITE																		
96	COORDONNATEUR QUALITE																		
97	COORDONNATEUR QUALITE																		
98	COORDONNATEUR QUALITE																		
99	COORDONNATEUR QUALITE																		
100	COORDONNATEUR QUALITE																		

15

GRILLE DE CLASSIFICATION **RESEAU MAGASINS**

ANNEXE: 3

DEPOT		LIVRAISON		TECHNIQUE MEUBLE		CAISSE ET/OU SERVICES		VENTE		DECORATEUR		
GROUPE	NIVEAU									GROUPE	NIVEAU	
EMPLOYE	1									1		
	2	1	MAGASINIER		TECHNICIEN MEUBLE	HOTE(SSE) DE CAISSE ET/OU SERVICES	VENDEUR			2	1	
		2									2	
		3									3	
	3	1	CHAUFFEUR- LIVREUR-MONTEUR			HOTE(SSE) DE CAISSE ET/OU SERVICES QUALIFIE(E)	TECHNICIEN HOTE SAV	VENDEUR QUALIFIE	MERCHANTISER OU EMPLOYE MERCHANTISING	3	1	
		2									2	
		3									3	
	4	1		EBENISTE		ADJOINT RESP DE CAISSE OU HOTE(SSE) DE CAISSE ET/OU SERVICES TRES QUALIFIE(E)	TECHNICIEN HOTE SAV QUALIFIE	VENDEUR TRES QUALIFIE	DECORATEUR (TRICE)	4	1	
		2									2	
		3									3	
	AGENT DE MAITRISE	5									5	
		5	1	ADJOINT(E) RESPONSABLE DE DEPOT			RESPONSABLE CAISSE/SERVICES OU RESPONSABLE SAV	TECHNICIEN HOTE SAV HAUTEMENT QUALIFIE	ADJOINT(E) RESPONSABLE DE RAYON		1	1
2			2									
3			3									
6		1								6	1	
		2									2	
		3									3	
CADRE		6										
		6	1	RESPONSABLE DE DEPOT			RESPONSABLE D'EQUIPE SAV		RESPONSABLE DE RAYON		1	1
			2									2
			3									3
		6	1								6	1
	2		2									
	3		3									

GRILLE DE CLASSIFICATION RESEAU SAV

ANNEXE: 4

LIVRAISON		TECHNIQUE		PIECES DETACHEES		SERVICE CLIENT		GPE	NIVEAU
EMPLOYE	1							1	
	2	1					HOTE(SSE) SAV	2	1
		2							2
		3							3
	3	1	CHAUFFEUR LIVREUR MONTEUR		MAGASINIER PIECES DETACHEES QUALIFIE		HOTE(SSE) SAV QUALIFIE (E)	3	1
		2							2
		3							3
	4	1		TECHNICIEN QUALIFIE			HOTE(SSE) SAV PRINCIPAL(E)	4	1
		2							2
		3							3
AGENT DE MAITRISE	5	1		TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE				5	1
		2							2
		3							3
CADRE	6	1		RESPONSABLE EQUIPE TECHNIQUE RESPONSABLE EXPLOITATION	RESPONSABLE PIECES DETACHEES ET LOGISTIQUE	RESPONSABLE RELATIONS CLIENTELE		6	1
		2							2
		3							3

23



GRILLE COGEDEM

ANNEXE: 5

EMPLOYE	GROUPE 1	GESTION DE FLUX DE MARCHANDISES / LOGISTIQUE	QUALITE	APPROVISIONNEMENT
	GROUPE 2	MAGASINIER	CONTROLEUR QUALITE	
	GROUPE 3		CONTROLEUR QUALITE CONFIRME	
	GROUPE 4	CHEF DE QUAI	ASSISTANT TECHNICIEN QUALITE	

AGENT DE MAITRISE	GROUPE 5	GESTIONNAIRE DE FLUX DE MARCHANDISES	TECHNICIEN QUALITE	GESTIONNAIRE APPROVISIONNEMENT
-------------------	----------	--------------------------------------	--------------------	--------------------------------

CADRE	GROUPE 6	RESPONSABLE FLUX DE MARCHANDISES OU RESPONSABLE D'ENTREPOT	RESPONSABLE QUALITE PROCESSUS	APPROVISIONNEUR
-------	----------	--	-------------------------------	-----------------



**Accord relatif
à la retraite complémentaires en
date du 18 décembre 1991**

ACCORD SUR LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE CONFORAMA

ENTRE

La Société CONFORAMA SA et sa filiale la société SODEM ces deux sociétés représentées par Monsieur Jean-Claude CHEREAU agissant en qualité de DRH, ci-après dénommée l'entreprise

D'UNE PART

ET

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise soit :

- . LA CFDT représentée par
- . La CGT représentée par
- . La CFTC représentée par
- . La CGC représentée par
- . La CGT-FO représentée par

Monsieur BAILLY
Monsieur MARINI
Monsieur CIUCCI
Monsieur CHEVRET
Monsieur FEREY

D'AUTRE PART

Il a été convenu et arrêté ce qui suit à l'issue de plusieurs réunions de négociations intervenues dans le cadre de commissions paritaires composées de représentants du Comité Central d'Entreprise et des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

PREAMBULE

Compte tenu de l'évolution démographique de notre pays et des craintes que cette évolution engendre pour l'avenir de notre système de retraite complémentaire fondé sur la répartition, les parties contractantes ont souhaité par le présent accord améliorer la situation du personnel de CONFORAMA en matière de retraite.

Le présent accord s'est donc assigné pour objet l'adoption d'un taux supplémentaire au taux obligatoire de 4% pour l'ensemble du personnel cadre et non cadre des sociétés susvisées.

En contrepartie de l'avancée sociale importante réalisée par le présent accord et eu égard au coût financier qu'il représente pour l'entreprise, il a été convenu d'une part l'échelonnement de l'élévation du taux d'adhésion qui passe de 4 à 6 % comme indiqué ci-après et d'autre part de façon expresse la répartition obligatoire des cotisations résultant du régime de retraite complémentaire ARRCO à parité égale (50/50) entre l'employeur et le salarié et ce pour l'ensemble du personnel concerné par le présent accord.

10/1
M. C. C. 47
A

Le présent accord a été dès lors conçu comme un tout indivisible qui a pour objet de constituer un avantage social globalement plus favorable pour l'ensemble du personnel.

ARTICLE I - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord qui entrera en application le 1er Janvier 1992 sous réserve des dispositions figurant à l'article VI s'appliquera à l'ensemble des établissements de l'entreprise existants à cette date situés sur le territoire métropolitain et la Corse. Il s'appliquera ultérieurement à tout établissement qui viendrait à être créé sous réserve de figurer dans ce même périmètre géographique.

Il s'appliquera à l'ensemble du personnel de l'entreprise de ces établissements.

ARTICLE II - ADHESION AUX OPERATIONS SUPPLEMENTAIRES

De façon expresse, les parties sont convenues en application des dispositions du règlement du régime de l'ARRCO de porter de 4 à 6 % le taux d'adhésion de l'entreprise au régime de retraite complémentaire pour le personnel cadre et non cadre.

Pour tenir compte du surcoût entraîné par cette adhésion au régime facultatif il a toutefois été convenu que cette élévation de taux s'effectue progressivement en trois étapes sur deux années successives et de la manière suivante :

Le taux sera porté de :

ANCIEN TAUX	NOUVEAU TAUX	DATE APPLICATION
4 %	4,5 %	01.01.1992
4,5 %	5 %	01.01.1993
5 %	6 %	01.01.1994

Ce taux correspondant au taux d'adhésion de l'entreprise hors taux d'appel (décidé par le régime).

Ainsi, pour 1992, le taux effectif total serait (compte tenu du taux d'appel de 125 %) de : 5,625%.

L'assiette de la cotisation sera fixée conformément aux dispositions du régime soit pour les non cadres sur le salaire brut dans la limite de trois fois le plafond et pour les cadres dans la limite du plafond de sécurité sociale.

4-1
H.8
J.C. 47
A

ARTICLE III - CONSEQUENCE DE L'ADHESION AU REGIME SUPPLEMENTAIRE

Le présent accord conclu avant le 31 Décembre 1991 et portant un premier relèvement de taux au 1er Janvier 1992, doit permettre en application des règles en vigueur à la date de signature de faire bénéficier le personnel concerné par la majoration de taux, du maintien des règles en vigueur dans le régime ARRCO pour favoriser les opérations supplémentaires soit en particulier l'attribution d'un certain nombre de points gratuits.

Cette attribution des points gratuits concernera également les retraités de l'entreprise et les radiés dans les conditions prévues par le régime.

ARTICLE IV - ASSIETTE DES COTISATIONS ET REPARTITION DU TAUX

L'assiette des cotisations sera celle fixée par le régime ; quant à la répartition des cotisations, il a été convenu de façon expresse et irrévocable que leur charge soit supportée tant pour le régime obligatoire que le régime facultatif ainsi adopté à parité égale (50/50) entre l'employeur et le salarié.

Ainsi pour 1992, le taux de 5,625 % sera réparti à raison de 2,813 % employeur et 2,812 % salarié.

Afin de tenir compte toutefois de la charge financière que représente cette répartition pour le personnel qui bénéficie aujourd'hui d'une répartition à 60/40 dans le cadre du taux minimum de 4%, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le personnel bénéficiant en 1991 d'une répartition de cotisation 60/40 verra son salaire de base augmenté au 1er janvier 1992 de 0,50 %. Cette augmentation de 0,50 % s'ajoutera, bien entendu, à l'augmentation de 1,25 % prévue dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

Pour le personnel cadre, cette augmentation de 0,50 % ne sera appliquée que sur le salaire limité au plafond.

En ce qui concerne le personnel ouvrier, l'augmentation de 0,50% sera déterminée et appliquée comme suit :

- le salaire annuel 1991 hors PFA sera divisé par le nombre de mois d'appartenance juridique à l'entreprise en 1991 (seuls les mois de travail complets seront retenus) ce qui permettra de déterminer le salaire moyen mensuel 1991.
- il sera calculé 0,50% de ce salaire moyen mensuel qui sera ensuite ajouté à partir du 1er janvier 1992 au salaire mensuel de base.

Exemple :

salaire annuel brut hors PFA 120.000 F.
sur 12 mois = $10.000 \text{ F} \times 0,50\% = 50 \text{ F}$.

la somme brute de 50 F sera ajoutée au salaire de base à partir de Janvier 1992 de l'individu concerné.

18



ARTICLE V - CAISSE D'ADHESION

Par la présente, les parties signataires sont en outre convenues de leur volonté de regrouper l'ensemble des adhésions des établissements sur la caisse majoritaire soit l'AGRR.

ARTICLE VI - CAS PARTICULIER DES FUSIONS A INTERVENIR

Les établissements des sociétés SEAD, SGE, NOUVELLE IMO, IMO SERVICES et SAEM étant appelées à fusionner avec CONFORAMA SA bénéficieront des dispositions prévues ci-dessus dès lors que leur personnel sera devenu salarié CONFORAMA au 01.01.1992.

Il est par ailleurs convenu qu'une unification des régimes existants dans ces sociétés soit opérée sur la base du régime de CONFORAMA pour le personnel agent de maîtrise.

Enfin, l'unification des caisses d'adhésion est demandée par les partenaires.

ARTICLE VI - APPLICATION DUREE

La validité du présent accord et donc son application est subordonnée à son acceptation par toutes les caisses de retraite concernées.

Sous cette réserve, il entrera en application le 1er Janvier 1992 pour une durée indéterminée.

Il revêt le caractère d'un engagement définitif pour chacune des parties compte tenu de sa nature particulière d'accord de retraite.

Enfin, il fera l'objet des formalités de publicité applicables à tout accord collectif et ce à l'initiative de la direction.

Fait à Lognes, le 18 Décembre 1991

Pour l'entreprise
Le DRH

JC CHEREAU

Pour la CFDT
M. BAILLY

Pour la CGT
M. MARINI

Pour la CFTC
M. CIUCCI

Pour la CGC
M. CHEVRET

Pour FO
M. FERREY



**Accord sur le maintien
de la participation aux régimes de
retraite complémentaires
des salariés bénéficiant
d'un congé de reclassement
au sein de la société
Conforama France
en date du 23 février 2016**

**ACCORD SUR LE MAINTIEN DE LA PARTICIPATION AUX REGIMES
DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE
DES SALARIES BENEFICIAIRES D'UN CONGE DE RECLASSEMENT
AU SEIN DE SOCIETE CONFORAMA FRANCE**

ENTRE,

• La société Conforama France SA, représentée par Monsieur Philippe GAUCHER, Directeur du Développement Social,

D'une part,

ET,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société Conforama France SA :

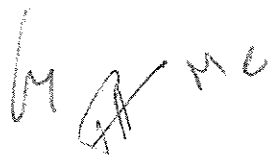
• La fédération des employés et cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur David MALEZIEUX,

• Le syndicat CGT, représenté par sa déléguée syndicale centrale, Madame Patricia ALONSO,

• Le syndicat CFDT, représenté par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETAI,

Le syndicat CFE-CGC, représenté par son délégué syndical central, Monsieur Mohamed CHADLI.

D'autre part,



IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIIT:

Les délibérations D25 de l'AGIRC et 22B de l'ARRCO permettent aux salariés dont le contrat de travail a été rompu pour motif économique et qui ont adhéré au congé de reclassement de continuer à acquérir des points de retraite complémentaire pendant la durée du congé excédant le préavis moyennant le versement de cotisations.

Cette faculté étant subordonnée à la conclusion d'un accord collectif.

La Société Conforama France et les organisations syndicales se sont rapprochées en vue de conclure le présent accord.

Ceci étant rappelé,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent accord a pour objet de faire bénéficier les salariés, dont le contrat de travail a été rompu pour motif économique et qui ont adhéré au congé de reclassement visé à l'article L. 1233-71 du Code du travail, de points de retraite complémentaire auprès de l'AGIRC et/ou de l'ARRCO en application des délibérations D25 de l'AGIRC et 22B de l'ARRCO moyennant le versement de cotisations.

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés qui bénéficieront d'un congé de reclassement dans le cadre du projet de licenciement économique collectif consécutif à l'arrêt de l'activité commerciale « Confo Déco », à la fermeture de son réseau de 8 magasins, à la suppression de la cellule dédié au pilotage commercial de ce réseau et au non-repositionnement des salariés des anciens établissements de Saint Brice et Malakoff pour lequel un Plan de Sauvegarde de l'Emploi sera mis en œuvre.

ARTICLE 3 - ACQUISITION DES POINTS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

3.1 -Rémunération de référence

Les cotisations versées aux Caisses de Retraite ARRCO et/ou AGIRC seront assises sur 100% du salaire mensuel brut servant de référence pour le calcul de la rémunération du congé de reclassement tel que défini dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

3.2 -Durée de congé de reclassement prise en compte

La durée du congé de reclassement inclut la durée du préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié percevra normalement son salaire et les cotisations salariales versées aux Caisses de Retraite ARRCO et/ou AGIRC resteront à sa charge.



Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, et dans la limite de la durée du congé de reclassement prévue par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi :

. 9 mois, préavis inclus, si le salarié à moins de 45 ans au moment de la notification de son licenciement

. 12 mois, préavis inclus, si le salarié à plus de 45 ans au moment de la notification de son licenciement

Les taux de cotisations applicables aux salariés en congé de reclassement seront les mêmes que ceux appliqués aux salariés en activité des mêmes catégories professionnelles et la part des cotisations relevant des salariés resteront à leur charge.

ARTICLE 4 - COTISATIONS

La société Conforama France s'engage à verser aux Caisses de Retraites Complémentaires ARRCO et/ou AGIRC l'intégralité des cotisations patronales et salariales, calculées aux taux en vigueur dans l'entreprise au moment de leurs versements et telles que définies dans les contrats d'adhésion aux régimes de retraite ARRCO et AGIRC.

ARTICLE 5 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée liée à l'application des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi visé à l'article 2 du présent accord.

Il cessera automatiquement de produire tout effet au moment du dernier versement des allocations de congé de reclassement dues en application du Plan de sauvegarde de l'Emploi pour les salariés y ayant adhéré.

ARTICLE 6 - DEPOT ET PUBLICITE

La Société Conforama France :

- Remettra un exemplaire de l'accord signé à chaque signataire,
- Adressera un exemplaire de l'accord signé aux syndicats non-signataires pour qu'ils puissent faire valoir leur droit d'opposition,
- Déposera auprès la DIRECCTE, du lieu de sa conclusion et selon les formes habituelles
 - 2 exemplaires de l'accord signé,

M M.C. JH

BS

- Une copie du courrier et des récépissés de remise (LR-AR ou en main propre) de la notification de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.
- Adressera, selon les formes habituelles, un exemplaire de l'accord signé au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Lognes, le 27/02/2016

Pour la direction, Monsieur Philippe GAUCHER, Directeur du Développement Social

Pour la fédération des employés et cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur David MALEZIEUX

Pour le syndicat CGT, représenté par sa déléguée syndicale centrale, Madame Patricia ALONSO

Pour le syndicat CFDT, représenté par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETAI

Pour le syndicat CFE-CGC, représenté par son délégué syndical central, Monsieur Mohamed CHADLI



**Accord collectif d'entreprise relatif
au régime de prévoyance
complémentaire « remboursement
de frais médicaux » en date du
1^{er} octobre 2015**

- Avenant n° 1 en date du 12 décembre 2018

**Accord collectif d'entreprise relatif au régime de prévoyance complémentaire
« remboursement de frais médicaux »**

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Société Conforama France, société anonyme à conseil d'administration dont le siège social est situé 80 boulevard du Mandinet – Lognes – 77 432 Marne La Vallée cedex 2, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Meaux sous le numéro 414 819 409, représentée par Monsieur Philippe GAUCHER, en sa qualité de Directeur du Développement Social,

Ci-dessous dénommée « la Société »

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société Conforama France SA :

- La Fédération des employés et des cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur David MALEZIEUX,
- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par sa déléguée syndicale centrale, Madame Patricia ALONSO,
- La Fédération des Services CFDT, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETAI,
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur François CADORET

D'autre part,

BR

CF
SA *h*

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives et la Direction se sont réunies dès l'année 2014 afin de définir les nouvelles modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés de la Société Conforama France en matière de garanties collectives de remboursement de frais médicaux.

Les parties considèrent en effet que la couverture complémentaire santé est devenue un élément essentiel de l'accès aux soins médicaux en particulier dans un environnement de diminution du taux de couverture de l'assurance maladie, la Sécurité Sociale se désengageant progressivement depuis plusieurs années.

Dans ce cadre, la négociation visant à la refonte complète des régimes frais de santé applicables à date au personnel Cadre et Non Cadre de la Société Conforama France a été conduite avec pour principes directeurs :

- d'harmoniser la situation des salariés de la Société Conforama France quel que soit leur statut, en mettant en place un régime unique,
- de proposer un niveau de prestations améliorant les garanties des régimes existant sans augmentation importante des cotisations,
- d'assurer l'équilibre financier du régime,
- de se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions issues notamment de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi,
- de se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables,
- de responsabiliser tous les acteurs et les bénéficiaires sur les processus de maîtrise collective des dépenses médicales,
- d'anticiper au mieux et le plus en amont possible les dérives de consommations constatées.

Les parties se sont accordées sur le fait qu'afin d'y parvenir il était nécessaire de procéder à un appel d'offres pour arrêter leur choix tant sur l'organisme assureur que sur le gestionnaire du régime.

Les parties signataires entendent préciser que la négociation s'est déroulée dans un climat de co-responsabilité, les discussions ayant toujours été menées en vue de garantir l'intérêt réciproque des salariés et de la Société Conforama France.

Au terme de plusieurs mois de négociation et de 9 réunions tenues entre mars 2014 et juillet 2015, les partenaires sociaux ont abouti à l'élaboration d'un régime de frais de santé responsable, obligatoire et solidaire.

ES CP


Ce régime, qui résulte du présent accord, est institué au profit de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est globalement plus favorable que celui en cours de négociation au niveau de la branche et sera donc le seul applicable au sein de la Société Conforama France.

Afin d'assurer une meilleure lisibilité du régime, le présent accord apporte toutes les modifications et précisions utiles et se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords atypiques, de décisions unilatérales, d'usage ou de toute autre pratique en vigueur au sein de la Société Conforama France portant sur le même thème et concernant les salariés cadres et non cadres. Il se substitue notamment à l'ensemble des dispositions contenues dans les accords d'entreprise du :

- 12 décembre 1994 relatif au régime des frais médicaux du personnel cadre modifié par avenants du 10 juillet 1997, 5 octobre 2000, 7 juin 2002 et 14 avril 2004,
- 28 février 1995 relatif au régime des frais médicaux du personnel non cadre modifié par avenants du 6 mai 2002, 9 novembre 2005 et du 19 décembre 2008.

ES CF
[Signature]

Après information et consultation du comité central d'entreprise, il a été décidé ce qui suit :

ARTICLE 1

OBJET

Le présent accord a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés bénéficiaires au contrat d'assurance collective souscrit par la Société Conforama France auprès de la Compagnie d'Assurances AXA qui délègue la gestion auprès du Groupe HENNER.

Conformément à l'article L. 912-2 du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur ainsi que le délégataire de gestion. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, du contrat de garanties collectives et la modification corrélative du présent accord.

ARTICLE 2

SALARIES BENEFICIAIRES

ARTICLE 2.1.

GENERALITES

Le présent régime est mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés de la Société Conforama France.

ARTICLE 2.2.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par la Société.

Dans une telle hypothèse la société verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux « actifs ».

ES
CF
/m

Pour les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment le congé parental, sabbatique, ...) les salariés pourront toutefois continuer à adhérer, à titre facultatif, au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation en totalité (part patronale et part salariale). Pour ce faire, le salarié est tenu d'adresser, dans les 15 jours précédents la suspension de son contrat, ses numéros IBAN et BIC au gestionnaire ainsi qu'une autorisation de prélèvement de sa cotisation.

ARTICLE 3

CARACTERE OBLIGATOIRE DE L'ADHESION

L'adhésion au régime est obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2016 pour tous les bénéficiaires mentionnés à l'article 2 du présent accord. Les bénéficiaires concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Cependant, ont la faculté de refuser d'adhérer au régime quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés qui bénéficient d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale (CMU complémentaire) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale.

Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

- les salariés bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Les salariés souhaitant mettre en œuvre l'une ou l'autre de ces dispenses devront le faire en adressant un courrier à la personne en charge de l'administration du personnel au sein de l'établissement, dont le modèle peut être obtenu auprès de ce même service, en joignant les justificatifs correspondants.

ARTICLE 4

PRESTATIONS

Les prestations décrites dans le document annexé au présent accord, à titre informatif, ne constituent, en aucun cas, un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

Par conséquent, les prestations figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

ES
4
CR
M

ARTICLE 5

COTISATIONS

ARTICLE 5.1.

TAUX, ASSIETTE, REPARTITION DES COTISATIONS

- **Pour les bénéficiaires relevant du seul régime général de la sécurité sociale.**

La cotisation mensuelle servant au financement du contrat d'assurance « remboursement frais médicaux » s'élève à un montant correspondant à 3,03 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

Pour information, le PMSS est fixé, pour l'année 2015 à 3 170,00 euros.

La cotisation est répartie comme suit :

- part patronale : 75 %,
- part salariale : 25 %.

- **Pour les bénéficiaires relevant du régime local d'assurance Maladie d'Alsace-Moselle.**

Pour les assurés affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations afférentes au risque frais de santé sont différentes.

La cotisation mensuelle servant au financement du contrat d'assurance « remboursement frais médicaux » s'élève à un montant correspondant à 2,25 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

La cotisation est répartie comme suit :

- part patronale : 75 %,
- part salariale : 25 %.

- Les cotisations susmentionnées permettent de couvrir, à titre obligatoire, le salarié et ses éventuels ayants droit. La notion d' « ayant droit » est définie dans le contrat annexé au présent accord.

- **Cas particulier des couples travaillant dans la même société :**

Lorsque les deux membres d'un couple, salariés de la société, sont bénéficiaires du régime de « remboursement de frais médicaux » prévu par le présent accord, :

- chaque membre du couple sera affilié en propre à ce régime et,
- devra acquitter la cotisation visée à l'article 5.1. du présent accord.

BS
CF
M

Toutefois, et sur sa demande expresse, lors de l'affiliation au régime, seul l'un des deux membres sera affilié en propre au régime de « remboursement de frais médicaux » prévu par le présent accord, et s'acquittera de la cotisation visée à l'article 5.1. L'autre membre du couple sera alors couvert en qualité d'ayant-droit.

Le salarié couvert en qualité d'ayant droit sera automatiquement affilié en cas de départ de l'entreprise de l'autre membre du couple et devra s'acquitter de la cotisation visée à l'article 5.1. du présent accord.

En cas de changement de situation matrimoniale, les règles ci-dessus énoncées s'appliqueront.

Les salariés ont l'obligation d'informer la société de tout changement intervenu dans leur situation matrimoniale.

La notion de « couple » est définie dans le contrat annexé au présent accord.

ARTICLE 5.2.

EVOLUTION ULTERIEURE DE LA COTISATION

Il est expressément convenu que l'obligation de la Société, en application du présent accord, se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montants et taux arrêtés à cette date.

En cas de demande d'augmentation des cotisations de la part de l'assureur due notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres sur primes (à l'exception de celle résultant de la clause d'indexation), la commission de suivi (cf. article 7.3) se réunira pour étudier les modalités d'évolution du régime et une nouvelle négociation s'engagera avec la conclusion éventuelle d'un avenant au présent accord. A défaut d'accord, les prestations seront réduites proportionnellement par l'organisme assureur, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

En cas d'excédent technique, la commission de suivi (cf. article 7.3) se réunira pour étudier les modalités d'évolution du régime (réduction des cotisations, amélioration des prestations existantes ou mise en place de nouvelles garanties) et une nouvelle négociation s'engagera avec la conclusion éventuelle d'un avenant au présent accord.

ARTICLE 6

PORTABILITE

Les anciens salariés bénéficient du maintien du régime dès la cessation de leur contrat de travail (sauf faute lourde) dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

ES
CF
M

ARTICLE 7

INFORMATION

ARTICLE 7.1

INFORMATION INDIVIDUELLE

En sa qualité de souscripteur, la société remet à chaque salarié concerné et à tout nouvel embauché bénéficiaire du régime, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ce contrat.

ARTICLE 7.2

INFORMATION COLLECTIVE

Conformément à l'article R. 2323-1-11 du Code du Travail, le Comité central d'entreprise sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties.

Par ailleurs, une information sera également faite auprès de chaque Comité d'Etablissement.

En outre, chaque année, le Comité central d'entreprise peut solliciter de la Société la communication du rapport annuel de l'organisme assureur sur les comptes du contrat d'assurance.

ARTICLE 7.3

COMMISSION DE SUIVI

La Commission de suivi dénommée « Commission retraite et prévoyance » du Comité central d'entreprise se réunira au moins deux fois par an.

L'une de ces réunions devra se tenir avant le 30 septembre de chaque année afin notamment d'étudier les évolutions envisageables du dispositif à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante et y seront invités deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de la société.

ARTICLE 8

DUREE – REVISION – DENONCIATION

Accord à durée indéterminée

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2016.

BS EF M

Il se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords atypiques, de décisions unilatérales, d'usage ou de toute autre pratique en vigueur au sein de la Société Conforama France portant sur le même thème et concernant les salariés bénéficiaires du présent accord. Il se substitue notamment à l'ensemble des dispositions contenues dans les accords d'entreprise du :

- 12 décembre 1994 relatif au régime des frais médicaux du personnel cadre modifié par avenants du 10 juillet 1997, 5 octobre 2000 et 7 juin 2002 et 14 avril 2004,
 - 28 février 1995 relatif au régime des frais médicaux du personnel non cadre modifié par avenants du 6 mai 2002, 9 novembre 2005 et du 19 décembre 2008.
- Il pourra à tout moment être modifié ou dénoncé, en respectant la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du Travail.

Ainsi, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le **modifier**.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et comporte, en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Les organisations syndicales et la Direction se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein de droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

- Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le **dénoncer** moyennant un préavis de deux mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt.

Les organisations syndicales et la Direction se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution qui s'appliquera, le cas échéant, au plus tôt à l'issue du délai de préavis de deux mois.

Les conséquences de cette dénonciation sont régies, notamment, par les articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du Code du travail.

- La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance précité entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

ES CR 14

ARTICLE 9**DEPOT ET PUBLICITE**

Un exemplaire du présent accord sera déposé auprès :

- de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes,

du lieu de sa conclusion.

Le dépôt sera accompagné des pièces listées à l'article D. 2231-7 du Code du Travail et une version sur support électronique sera également communiquée à la DIRECCTE.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise et non signataires de celui-ci.

A Lognes, le 1er octobre 2015

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la société :

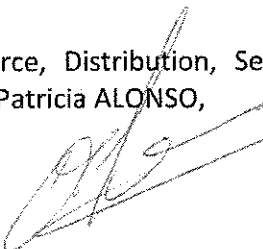
Monsieur Philippe GAUCHER, en sa qualité de Directeur du Développement Social.

Pour les organisations syndicales représentatives :

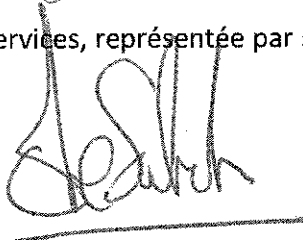
- La Fédération des employés et des cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur David MALEZIEUX,

ES CFE

- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services représentée, par sa déléguée syndicale centrale, Madame Patricia ALONSO,



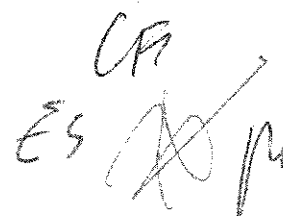
- La Fédération CFDT des Services, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETAI,



- La FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur François CADORET



Annexe : Contrat de couverture collective « remboursement de frais médicaux »



**Avenant n° 1 à l'accord collectif d'entreprise relatif au régime de prévoyance
complémentaire « remboursement de frais médicaux »**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société Conforama France, société anonyme, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Meaux sous le numéro 414 819 409, dont le siège social est situé 80 boulevard du Mandinet – Lognes – 77 432 Marne La Vallée cedex 2, représentée par Monsieur Patrick KRYSA, en sa qualité de Directeur du Développement Social,

d'une part.

ET,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société Conforama France SA :

- La Fédération des employés et des cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Jacques MOSSE BIAGGINI,
- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par sa déléguée syndicale centrale, Monsieur Abdelaziz BOUCHERIT,
- La Fédération des Services CFDT, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETAI et,
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Mohammed CHADLI,

d'autre part.

P =
ml BA
EB
JNB

PREAMBULE

La société Conforama France (ci-après « la Société ») a mis en place un régime de « remboursement de frais médicaux » par accord collectif du 1^{er} octobre 2015 afin de compléter le montant des prestations servies par le régime de base de la sécurité sociale.

L'environnement légal et réglementaire applicable à ce régime a évolué.

En effet, la loi de financement de sécurité sociale pour 2019 a introduit la réforme dite « 100 % santé » qui vise à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, d'aides auditives et à des soins prothétiques dentaires.

Dans ce cadre, le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 a adapté et modifié le cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du Code de la sécurité sociale, afin de mettre en œuvre cette réforme.

Cette mise en œuvre doit être opérée en deux phases, à compter du :

- 1^{er} janvier 2020, le régime de remboursement de frais médicaux de la Société devra être conforme au nouveau cahier des charges des contrats responsables en matière de dispositifs d'optique médicale et de frais de soins dentaires prothétiques précisés par arrêté et,
- 1^{er} janvier 2021, ce régime devra être conforme au nouveau cahier des charges des contrats responsables en matière de dispositifs médicaux d'aides auditives et pour l'ensemble des soins dentaires prothétiques pour lesquels l'entente directe est limitée et sans reste à charge tels que définis par arrêté.

Par ailleurs, le présent avenant a également pour objet d'actualiser les taux de cotisations en vigueur, à compter du 1^{er} janvier 2020.

C'est dans ce contexte que le présent avenant vient modifier l'accord collectif d'entreprise relatif au régime de prévoyance complémentaire « remboursement de frais médicaux » du 1^{er} octobre 2015.

A l'exception des points abordés dans le présent avenant, l'ensemble des dispositions de l'accord du 1^{er} octobre 2015 demeurent inchangées.

ml
F-
RA
OS
JAB

Après information et consultation du Comité social et économique central, il a été décidé ce qui suit :

ARTICLE 1 – OBJETS

Le présent avenant a pour objets :

- d'adapter les prestations afin de mettre le régime de la Société en conformité avec le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et,
- d'actualiser les taux de cotisations en vigueur, à compter du 1^{er} janvier 2020.

ARTICLE 2 – ADAPTATIONS DES PRESTATIONS

A effet du 1^{er} janvier 2020, les prestations sont modifiées afin de se conformer au nouveau cahier des charges des contrats responsables en matière de dispositifs d'optique médicale et de frais de soins dentaires prothétiques précisés par arrêté.

A effet du 1^{er} janvier 2021, les prestations sont modifiées afin de se conformer au nouveau cahier des charges des contrats responsables en matière de dispositifs médicaux d'aides auditives et pour l'ensemble des soins dentaires prothétiques pour lesquels l'entente directe est limitée et sans reste à charge tels que définis par arrêté.

Les prestations modifiées et leurs modalités de mise en œuvre sont décrites dans le tableau des garanties annexé au présent avenant (annexe 1).

Les autres prestations demeurent inchangées.

ARTICLE 3 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 5.1

L'article 5.1 intitulé « TAUX, ASSIETTE, REPARTITION DES COTISATIONS » de l'accord collectif d'entreprise du 1^{er} octobre 2015 est modifié de la façon suivante :

« ARTICLE 5.1. TAUX, ASSIETTE, REPARTITION DES COTISATIONS »

- Pour les bénéficiaires relevant du seul régime général de la sécurité sociale

La cotisation mensuelle servant au financement du contrat d'assurance "remboursement frais médicaux" s'élève à un montant correspondant à 3,15 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

Pour information, le PMSS est fixé, pour l'année 2020 à 3 428 euros.

La cotisation est répartie comme suit :

- part patronale : 75 %,
- part salariale : 25 %

MC
JNB
P-
RAX

• **Pour les bénéficiaires relevant du régime local d'assurance Maladie d'Alsace-Moselle**

Pour les salariés affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations afférentes au risque frais de santé sont différentes.

La cotisation mensuelle servant au financement du contrat d'assurance "remboursement frais médicaux" s'élève à un montant correspondant à 2,34 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

La cotisation est répartie comme suit :

- part patronale : 75 %,
- part salariale : 25 %.

- Les cotisations susmentionnées permettent de couvrir, à titre obligatoire, le salarié et ses éventuels ayants droit. La notion d'"ayant droit" est définie dans le contrat annexé au présent accord.

• **Cas particulier des couples travaillant dans la même société :**

Lorsque les deux membres d'un couple, salariés de la société, sont bénéficiaires du régime de "remboursement de frais médicaux" prévu par le présent accord :

- chaque membre du couple sera affilié en propre à ce régime et,
- devra acquitter la cotisation visée à l'article 5.1 du présent accord.

Toutefois, et sur sa demande expresse, lors de l'affiliation au régime, seul l'un des deux membres sera affilié en propre au régime de "remboursement de frais médicaux" prévu par le présent accord, et s'acquittera de la cotisation visée à l'article 5.1. l'autre membre du couple sera alors couvert en qualité d'ayant droit.

Le salarié couvert en qualité d'ayant droit sera automatiquement affilié en cas de départ de l'entreprise de l'autre membre du couple et devra s'acquitter de la cotisation visée à l'article 5.1 du présent accord.

En cas de changement de situation matrimoniale, les règles ci-dessus énoncées s'appliqueront.

Les salariés ont l'obligation d'informer la société de tout changement intervenu dans leur situation matrimoniale.

La notion de "couple" est définie dans le contrat annexé au présent accord. »

ml
BS
dNB

Article 4 – Durée – Modification – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2020.

Les dispositions relatives aux modalités de révision, de dénonciation et de cessation d'effet de cet avenant sont identiques à celles prévues par l'accord collectif du 1^{er} octobre 2015.

Article 5 – Dépôt et publicité

Un exemplaire du présent avenant sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, et,
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion,

avec les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail. Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste des établissements auxquels le présent avenant s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Société et non signataires de celle-ci. Enfin, le présent avenant sera transmis aux représentants du personnel et mention en sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

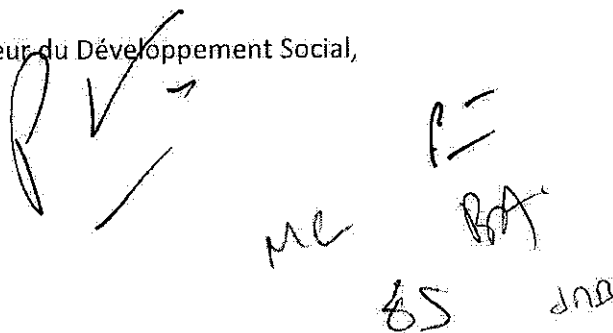
En outre, selon les modalités et conditions prévues par les dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail, les parties au présent avenant pourront convenir que celui-ci ne sera rendu public que partiellement.

Fait à Lognes, le 18 décembre 2019

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

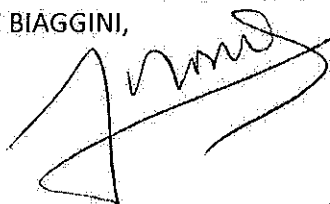
Pour la Société :

Monsieur Patrick KRISA, en sa qualité de Directeur du Développement Social,

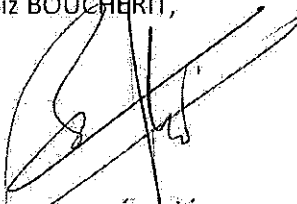
Handwritten signatures and initials: a large 'P' with a checkmark, 'me', 'BS', 'JNB', and 'BA'.

Pour les organisations syndicales représentatives :

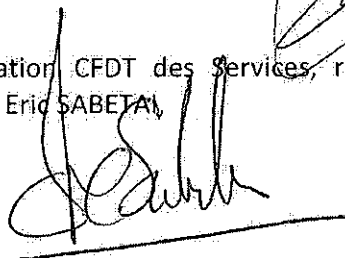
- La Fédération des employés et des cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Jacques MOSSE BIAGGINI,



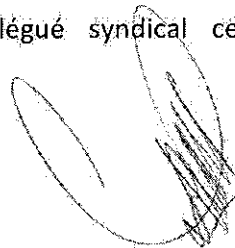
- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services représentée, par sa déléguée syndicale centrale, Monsieur Aziz BOUCHERIT,



- La Fédération CFDT des Services, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETA,



- La FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Mohammed CHADLI,



Annexe :

- Annexe 1 : Tableau des garanties à compter du 1^{er} janvier 2020



Annexe 1 : Tableau des garanties à compter du 1^{er} janvier 2020Tableau de synthèse des garanties à effet du 1^{er} Janvier 2020

ABREVIATIONS :

DPTAM = Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée. Les dispositifs ayant pour objet la maîtrise des dépassements d'honoraires des professionnels de santé conventionnés du secteur 2.

PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale.

BR = Base de remboursement ; Tarif servant de référence à la Sécurité sociale pour déterminer le montant de son remboursement.

TM = Ticket modérateur, est égal à la Base de remboursement (BR) moins le montant remboursé par la Sécurité sociale, avant déduction éventuelle de la participation forfaitaire de 1 € et des franchises en pharmacie, transports sanitaires et auxiliaires médicaux.

MR = Montant remboursé par la Sécurité sociale.

FR = Frais réels.

FR-MR = Frais réels sous déduction du montant remboursé par la Sécurité sociale.

BR - MR = Base de remboursement de la Sécurité sociale sous déduction du montant remboursé par la Sécurité sociale.

EUROS - MR = Montant en Euros sous déduction du montant remboursé par la Sécurité sociale.

PLV = Le prix limite de vente (PLV) d'un dispositif médical correspond au prix maximum de vente à l'assuré social. À défaut de fixation d'un prix limite de vente,

le prix est libre. Les professionnels de santé ont l'obligation de respecter les PLV tels que définis par le code de la Sécurité sociale.

Prévention	Prestations (en complément du remboursement de la Sécurité sociale)
Vaccins pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR-MR
Vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale, prescrits par un médecin dans les conditions prévues par leur autorisation de mise sur le marché, par année civile et par bénéficiaire	1,9 % PMSS
Consultation chez un rhéticien, prescrite par un médecin, par enfant de moins de	1,25 % PMSS 12 ans
Test de dépistage des virus impliqués dans le cancer du col de l'utérus (Test HPV) non pris en charge par la Sécurité sociale, sur la base de, dans la limite d'une prise en charge tous les	100 % BR 3 ans
Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en 2 séances maximum	150 % BR
Médicaments et produits à base de nicotine, non pris en charge par la Sécurité sociale, prescrits par un médecin dans un but de sevrage tabagique, avec autorisation de mise sur le marché ou norme Afnor, par année civile et par bénéficiaire	50 Euros
Test ADN de dépistage de la trisomie 21, un test par grossesse en cas de risque de trisomie supérieur ou égal à 1/250	600 euros
Les séances d'activité physique adaptée aux affections définies par l'article D1172-2 du Code de la santé publique, sur prescription du médecin traitant. L'activité physique doit être dispensée par un professionnel de santé ou un professionnel titulaire d'un diplôme ou certification, tels que définis à l'article D1172-2 du Code de la santé publique, par année civile et par bénéficiaire	100 Euros
Connecteurs Bluetooth aux stylos à insuline et aux glucomètres, sur prescription médicale, par année civile et par bénéficiaire	100 Euros
Tout acte de prévention prévu à l'article R.871-2 du code de la Sécurité sociale :	TM
Numéro de téléphone sans surcoût	
Services	
Réels	
Le Réseau Réels permet aux assurés d'avoir accès à des soins de qualité, en protégeant leur budget (Voir conditions dans votre contrat)	
Hospiparc : Pour préparer au mieux votre hospitalisation ou celle d'un proche, le service Hospiparc vous permet de faire une recherche d'établissement parmi 200 pathologies sur la zone géographique souhaitée. Les données sont issues des 20 millions d'hospitalisations en France, à la fois lourdes et fréquentes. C'est un véritable guide de l'hospitalisation en France.	
Assistance	
Essentiel	(Voir conditions dans votre contrat)

me P
ES
BA
JAB

Hospitalisation**Frais de séjour**

dans un établissement conventionné ou non-conventionné	500 % BR
Honoraires (et anesthésistes réanimateurs)	
Médecins adhérents à l'un des DPTAM	500 % BR
Médecins non adhérents à l'un des DPTAM	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % Forfait
Forfait actes lourds	100 % Forfait
Chambre particulière (par jour, à partir du 1er jour d'hospitalisation)	3 % PMSS
Lit d'accompagnant d'un enfant de moins de 12 ans (par jour)	1 % PMSS

Nous prenons en charge les frais, exposés en établissement public ou privé, liés à une hospitalisation médicale ou chirurgicale ayant donné lieu à une intervention de la sécurité sociale. Les frais exposés pour un traitement ou une surveillance particulière dans le cadre de l'hospitalisation à domicile sont également pris en charge.

Maternité**Forfait maternité (y compris en cas d'adoption)**

15 % PMSS

Dentaire**Soins et prothèses 100% Santé* Prothèses fixes : couronnes et bridges, Prothèses amovibles, Prothèses provisoires, Inlay Core, Inlays / onlays**

100 % PLV - MR

Soins (Hors 100% Santé)

Consultations, soins courants, radiologie, chirurgie et parodontologie, pris en charge par la Sécurité sociale

150 % BR

les actes suivants de parodontologie (non pris en charge):

- Curetage / surfacage

- Greffe gingivale

- Allongement coronaire

- Lambeau

300 Euros

dans la limite annuelle, par bénéficiaire, de :

Prothèses (Hors 100% Santé)**Prothèses à tarifs limités****

Prothèses fixes : couronnes et bridges	350% BR dans la limite de 100 % PLV-MR	
Prothèses amovibles	350% BR dans la limite de 100 % PLV-MR	
Prothèses provisoires	350 % BR dans la limite de 100 % PLV-MR	
Inlay Core	350 % BR dans la limite de 100 % PLV-MR	
Inlays / onlays	Jusqu'au 31 décembre 2020	150 % BR
	A partir du 1er janvier 2021	150% BR dans la limite de 100 % PLV-MR

Prothèses à tarifs libres***

Prothèses fixes : couronnes et bridges	350 % BR
Prothèses amovibles	350 % BR

15
MC
BS
JAB

Prothèses provisoires	350 % BR
Inlay Core	350 % BR
Inlays / onlays	150 % BR
Prothèses fixes non prises en charge par la Sécurité sociale (Couronnes et bridges sur dents vivantes ou non délabrées)	350 % BR Reconstituée soit 376,25 Euros
Orthodontie	
Orthopédie dento-faciale prise en charge par la Sécurité sociale	250 % BR
Orthopédie dento-faciale non prise en charge par la Sécurité sociale, par semestre avec un maximum de 4 semestres consécutifs par bénéficiaire	250 % BR Reconstituée dans la limite de 483,75 Euros
Implantologie dentaire (forfait annuel par bénéficiaire pour l'ensemble des actes suivants)	600 Euros
- Bilan pré-implantaire non pris en charge par la Sécurité sociale - Implant intra-osseux (racine) pris en charge par la Sécurité sociale - Inlay-core non pris en charge par la Sécurité sociale - Bridge sur implant non pris en charge par la Sécurité sociale	
* Soins et prothèses 100% Santé : tels que définis réglementairement. Cette garantie comprend la prise en charge des frais de soins dentaires prothétiques définis par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale dans la limite des honoraires de facturation fixés par la convention tels que prévue à l'article L. 162-9 du code de la Sécurité sociale (Prix Limite de Vente : PLV) ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2 du code de la Sécurité sociale et sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité sociale (MR).	
** Prothèses à tarifs limités : cette garantie comprend la prise en charge des frais de soins dentaires prothétiques autre que les "Soins et prothèses 100% Santé" dont les honoraires de facturation sont limités et fixés par la convention tels que prévue à l'article L. 162-9 du code de la Sécurité sociale (Prix Limite de Vente : PLV) ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2 du code de la Sécurité sociale et sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité sociale (MR).	
*** Prothèses à tarifs libres : cette garantie comprend la prise en charge des frais de soins dentaires prothétiques dont les honoraires de facturation ne sont pas limités et fixés par la convention tels que prévue à l'article L. 162-9 du code de la Sécurité sociale.	

Soins courants

Honoraires médicaux

Consultation d'un médecin généraliste adhérent à l'un des DPTAM	200 % BR
Consultation d'un médecin généraliste non adhérent à l'un des DPTAM	130 % BR
Dans la limite de :	100 % BR + TM
Consultation d'un médecin spécialiste adhérent à l'un des DPTAM	200 % BR
Consultation d'un médecin spécialiste non adhérent à l'un des DPTAM	130 % BR
Dans la limite de :	100 % BR + TM
Visite d'un médecin généraliste adhérent à l'un des DPTAM	200 % BR
Visite d'un médecin généraliste non adhérent à l'un des DPTAM	130 % BR
Dans la limite de :	100 % BR + TM
Visite d'un médecin spécialiste adhérent à l'un des DPTAM	200 % BR
Visite d'un médecin spécialiste non adhérent à l'un des DPTAM	130 % BR
Dans la limite de :	100 % BR + TM
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie pratiqués par un médecin adhérent à l'un des DPTAM	200 % BR
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie pratiqués par un médecin non adhérent à l'un des DPTAM	130 % BR
Dans la limite de :	100 % BR + TM

Tél : consultation Médical

24h/24

 Numéro de téléphone aux urgences : 06 46 26 26 33
 Depuis l'étranger : +33 6 46 26 26 33

MC

BFA

BS

JNB

Imagerie médicale	
Actes d'imagerie, échographies et dopplers pratiqués par un médecin adhérent à l'un des OPTAM	200 % BR
Actes d'imagerie, échographies et dopplers pratiqués par un médecin non adhérent à l'un des OPTAM	130 % BR
Dans la limite de:	100 % BR + TM
Analyses et examens de laboratoire	
pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR
Honoraires paramédicaux	
Actes pratiqués par les auxiliaires médicaux : les infirmiers, les masseurs kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes et les pédicures-podologues	100 % BR
Médicaments	
Médicaments pris en charge par la Sécurité sociale à 65%, 30% et 15%	100 % TM
Matériel Médical	
Appareillages, prothèses, produits et prestations diverses, pris en charge par la Sécurité sociale.	350 % BR

Médecines non conventionnelles

Actes thérapeutiques pour les actes cités ci-contre, par séance:	1,5 % PMSS
	Acupuncteur, Chiropracteur Ostéopathe Psychomotricien
dans la limite, par année civile et par bénéficiaire, de :	4 séances

Les médecines non conventionnelles ne sont pas prises en charge par la Sécurité sociale. Pour bénéficier de la prestation, l'original de la facture acquittée ou une pièce numérisée, avec le n° ADEL, RPPS ou le n° FINESS du praticien sera demandé.

Aides auditives

Jusqu'au 31 décembre 2020

Equipements de classe 1 ou 2	350 % BR
• Forfait / oreille	100 Euros
La garantie est limitée, par bénéficiaire, à un équipement par oreille chaque année (avec un minimum de prise en charge de 100 % TM)	
Accessoires, entretien et piles pris en charge par la Sécurité sociale	350 % BR

A partir du 1er janvier 2021

Equipements 100% Santé* (Classe 1)	100 % PLV - MR
Equipements à tarifs libres (Classe 2)	
Adulte (Bénéficiaire de 21 ans ou plus) par oreille et par période de 4 ans	1700 Euros - MR
Enfant (Bénéficiaire de moins de 21 ans) par oreille et par période de 4 ans	1700 Euros - MR
Le renouvellement de la prise en charge d'une aide auditive ne peut intervenir avant une période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment.	
Accessoires, entretien et piles pris en charge par la Sécurité sociale	350 % BR

* Equipements 100% Santé : tels que définis réglementairement. Cette garantie comprend la prise en charge des aides auditives de classe 1 à prise en charge renforcée telles que définies par l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale, dans la limite des prix fixés (Prix Limite de Vente : PLV) en application de l'article L. 165-3 du code de la sécurité sociale et sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité sociale (MR).

f-
me
BA
ES
JAB

Autres Postes

Frais de Transport:	100 % BR
Cures Thermales médicalement prescrites: frais médicaux, de séjour et de transport pris en charge ou non par la Sécurité sociale	12,5 % PMSS
Consultation d'un médecin non adhérent à l'un des DPTAM	100 % BR+TM
Frais d'obseques	100 % PMSS
En cas de décès d'un bénéficiaire de moins de 13 ans, le montant est remboursé à la personne chargée d'organiser les obsèques dans la limite des frais réels	

Optique

Equipements 100% Santé*	100 % PLV+ MR
Adulte (Bénéficiaire de 16 ans ou plus)	
Grille Optique:	Grille optique verres et monture
Verres et monture à tarifs libres	
Enfant (Bénéficiaire de moins de 16 ans)	
Grille Optique:	Grille optique verres et monture
Verres et monture à tarifs libres	

Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement composé de deux verres et d'une monture ne peut intervenir avant une période de 2 ans suivant la date de délivrance de l'équipement précédent à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue.

*Equipements 100% Santé: tels que définis réglementairement. Cette garantie comprend la prise en charge de verres et monture de classe A à prise en charge renforcée, la prestation d'appariage pour des verres d'indices de réfraction différents et la supplémentation applicable pour les verres avec filtre tel que définis au deuxième alinéa de l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale, dans la limite des prix fixés (Prix Limite de Vente - PLV) en application de l'article L. 165-3 et sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité sociale (MR).

Autres postes optique

Les lentilles de contact correctrices prises en charge ou non par la Sécurité sociale (y compris jetables), par année civile et par bénéficiaire	250 Euros
Au-delà, seules les lentilles prises en charge par la Sécurité sociale seront remboursées à hauteur de:	100 % TM
L'opération de la myopie (hypermétropie) laser (par œil) par bénéficiaire et par année civile	800 Euros
Supplément optique divers pris en charge par la SS (pour chacun des actes suivants): -Prisme incorporé -Système antistats -Verres isocroniques -Supplément pour sphères supérieures à 20 dioptries -Filtre chromatique ou ultraviolet (pour les enfants de moins de 18 ans) -Filtre d'occlusion partielle (pour les enfants de moins de 6 ans) -Prisme souple (pour les enfants de moins de 6 ans) -Supplément pour monture de lunettes à coque (pour les enfants de moins de 6 ans)	150 % BR

ME
ES
JAB

Grille optique verres et monture - Adulte (Bénéficiaire de 16 ans ou plus)

Montant par verre		Base
SIMPLES	Avec verres unifocaux Sphère entre -6 et 6 Sphérocyindrique entre -6 et 0 et Cylindre inf = 4 Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 6	80 Euros - MR
		90 Euros - MR
COMPLEXES	Avec verres unifocaux Sphère hors zone -6 et 6 Sphérocyindrique entre -6 et 0 et Cylindre > 4 Sphérocyindrique inf = 6 et Cylindre sup = 0,25 Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 6	140 Euros - MR
		150 Euros - MR
		160 Euros - MR
TRES COMPLEXES	Avec verres multifocaux Sphère entre -4 et 4 Sphérocyindrique entre -8 et 0 et Cylindre inf = 4 Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 8	160 Euros - MR
		250 Euros - MR
Monture		100 Euros - MR

Grille optique verres et monture - Enfant (Bénéficiaire de moins de 16 ans)

Montant par verre		Base
SIMPLES	Avec verres unifocaux Sphère entre -6 et 6 Sphérocyindrique entre -6 et 0 et Cylindre inf = 4 Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 6	55 Euros - MR
		75 Euros - MR
COMPLEXES	Avec verres unifocaux Sphère hors zone -6 et 6 Sphérocyindrique entre -6 et 0 et Cylindre > 4 Sphérocyindrique inf = 6 et Cylindre sup = 0,25 Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 6	110 Euros - MR
		120 Euros - MR
TRES COMPLEXES	Avec verres multifocaux Sphère entre -4 et 4 Sphérocyindrique entre -8 et 0 et Cylindre inf = 4 Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 8	120 Euros - MR
Monture		100 Euros - MR

Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement composé de deux verres et d'une monture ne peut intervenir avant une période de 2 ans suivant la date de délivrance de l'équipement précédent à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code la Sécurité sociale, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue.

me
OS
BA
15

JOB



**Accord collectif d'entreprise relatif
au régime de garanties collectives
« incapacité, invalidité, décès »
pour le personnel Cadre en date du
1^{er} octobre 2015**

- **Avenant n° 1 en date du 12 décembre 2018**
- **Avenant n° 2 en date du 18 décembre 2019**

**Accord collectif relatif au régime de garanties collectives
« incapacité, invalidité, décès » pour le personnel cadre**

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Société Conforama France, société anonyme à conseil d'administration dont le siège social est situé 80 boulevard du Mandinet – Lognes – 77 432 Marne La Vallée cedex 2, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Meaux sous le numéro 414 819 409, représentée par Monsieur Philippe GAUCHER, en sa qualité de Directeur du Développement Social,

Ci-dessous dénommées « la Société »

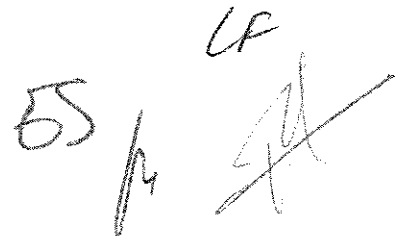
D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société Conforama France SA :

- La Fédération des employés et des cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur David MALEZIEUX,
- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par sa déléguée syndicale centrale, Madame Patricia ALONSO,
- La Fédération des Services CFDT, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETAI,
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur François CADORET

D'autre part,

ES / CF


PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives et la Direction de la Société Conforama France SA se sont réunies afin de redéfinir les nouvelles modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficient le personnel cadre en matière de garanties collectives de prévoyance « incapacité, invalidité et décès ».

Afin d'assurer une meilleure lisibilité du régime, le présent accord apporte toutes les modifications et précisions utiles et se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords atypiques, de décisions unilatérales, d'usage ou de toute autre pratique en vigueur au sein de la Société Conforama France portant sur le même thème et concernant les salariés cadres et assimilés. Il se substitue notamment à l'ensemble des dispositions contenues dans l'accord d'entreprise du 19 décembre 2008 modifié par l'avenant du 12 février 2012.

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés cadres et assimilés bénéficiaires au contrat d'assurance collective souscrit par la Société Conforama France auprès de la Compagnie d'Assurances AXA qui délègue la gestion auprès du Groupe HENNER.

Conformément à l'article L. 912-2 du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur ainsi que celui du délégataire de gestion. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, du contrat de garanties collectives, et la modification corrélative du présent accord.

ARTICLE 2 : SALAIRES BENEFICIAIRES

ARTICLE 2.1 : GENERALITES

Le présent régime concerne l'ensemble des « *ingénieurs, cadres ainsi que dirigeants affiliés au régime général (i.e. champ défini par l'article 4 de la convention AGIRC)* » de la Société Conforama France.

Par convention, cette catégorie de bénéficiaire est, au titre du présent avenant, dite « cadres ».

CF
M

ARTICLE 2.2 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par la société.

Dans une telle hypothèse, la Société verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Toutefois, l'adhésion des bénéficiaires classés en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie d'invalidité par la Sécurité Sociale est maintenue à titre gratuit.

ARTICLE 3 : CARACTERE OBLIGATOIRE DE L'ADHESION

L'adhésion au régime est obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2016 pour tous les salariés bénéficiaires mentionnés à l'article 2 du présent accord. Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

ARTICLE 4 : PRESTATIONS

Les prestations décrites dans le document annexé au présent accord, à titre informatif, ne constituent, en aucun cas, un engagement pour la société, qui n'est pas tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

Par conséquent, les prestations figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are three distinct marks: a stylized 'ES' or 'SS' on the left, a signature that appears to be 'M' or 'M.' in the middle, and a signature that appears to be 'CF' or 'CF.' on the right, with a long horizontal line extending from it.

ARTICLE 5 : COTISATIONS

ARTICLE 5.1 TAUX, ASSIETTE, REPARTITION DES COTISATIONS

Les cotisations servant au financement des risques incapacité, invalidité et décès sont fixées dans les conditions suivantes :

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranche A	2,21%	2,21%	0,00%
Tranche B	2,57%	1,54%	1,03%
Tranche C	2,30%	1,24%	1,06%

Les tranches de rémunération sont définies de la manière suivante :

- Tranche A : tranche de rémunération inférieure à 1 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS),
- Tranche B : tranche de rémunération comprise entre 1 et 4 fois la valeur du PASS et,
- Tranche C : tranche de rémunération comprise entre 4 et 8 fois la valeur du PASS.

A titre informatif, le montant du PASS, qui est réévalué chaque année, est fixé, pour l'année 2015, à 38 040 €.

ARTICLE 5.2 : EVOLUTION ULTERIEURE DE LA COTISATION

Il est expressément convenu que l'obligation de la société, en application du présent accord, se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montants et taux arrêtés à cette date.

En cas de demande d'augmentation des cotisations de la part de l'assureur due notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres sur primes (à l'exception de celle résultant de la clause d'indexation), la commission de suivi (cf. article 7.3) se réunira pour étudier les modalités d'évolution du régime et une nouvelle négociation s'engagera avec la conclusion éventuelle d'un avenant au présent accord. A défaut d'accord, les prestations seront réduites proportionnellement par l'organisme assureur, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

En cas d'excédent technique, la commission de suivi (cf. article 7.3) se réunira pour étudier les modalités d'évolution du régime (réduction des cotisations, amélioration des prestations existantes ou mise en place de nouvelles garanties) et une nouvelle négociation s'engagera avec la conclusion éventuelle d'un avenant au présent accord.

CF
ES
M
X

ARTICLE 6 : PORTABILITE

Les anciens salariés bénéficient du maintien de ce régime dès la cessation de leur contrat de travail (sauf faute lourde) dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

ARTICLE 7 : INFORMATION

7.1 INFORMATION INDIVIDUELLE

En sa qualité de souscripteur, l'entreprise remettra à chaque salarié concerné et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ce contrat.

7.2 INFORMATION COLLECTIVE

Conformément à l'article R.2323-1-11 du Code du Travail, le Comité central d'entreprise sera informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie de prévoyance ou à la modification de celle-ci.

Par ailleurs, une information sera également faite auprès de chaque Comité d'Etablissement.

En outre, chaque année, le Comité central d'entreprise peut solliciter de la société la communication du rapport annuel de l'organisme assureur sur les comptes du contrat d'assurance.

7.3 COMMISSION DE SUIVI

La Commission de suivi dénommée « Commission retraite et prévoyance » du Comité central d'entreprise se réunira au moins deux fois par an.

L'une de ces réunions devra se tenir avant le 30 septembre de chaque année afin notamment d'étudier les évolutions envisageables du dispositif à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante et y seront invités deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de la société.

CF
ES / 

ARTICLE 8 : DUREE – REVISION – DENONCIATION

Accord à durée indéterminée

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2016.
- Il se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords atypiques, de décisions unilatérales, d'usage ou de toute autre pratique en vigueur au sein de la Société Conforama France portant sur le même thème et concernant la catégorie de salariés bénéficiaires du présent accord. Il se substitue notamment à l'ensemble des dispositions contenues dans l'accord d'entreprise du 19 décembre 2008 modifié par avenant du 12 février 2012.
- Il pourra à tout moment être modifié ou dénoncé, en respectant la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Ainsi, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le **modifier**.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et comporte, en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Les organisations syndicales et la Direction se réuniront alors dans délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein de droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

- Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le **dénoncer** moyennant un préavis de deux mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt.

Les organisations syndicales et la Direction se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution qui s'appliquera, le cas échéant, au plus tôt à l'issue du délai de préavis de deux mois.

Les conséquences de cette dénonciation sont régies, notamment, par les articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du Code du travail.

- La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance précité entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Enfin, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur .

ARTICLE 9 : DEPOT ET PUBLICITE

Un exemplaire du présent accord sera déposé auprès :

- de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE),
- du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes,

du lieu de sa conclusion.

Le dépôt sera accompagné des pièces listées à l'article D. 2231-7 du Code du Travail et une version sur support électronique sera également communiquée à la DIRECCTE.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise et non signataires de celui-ci.

Fait à Lognes, le 1^{er} octobre 2015

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la Société :

Monsieur Philippe GAUCHER, en sa qualité de Directeur du Développement Social,

Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Fédération des employés et des cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur David MALEZIEUX,

- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services représentée, par sa déléguée syndicale centrale, Madame Patricia ALONSO,

- La Fédération CFDT des Services, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETAI,

- La FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur François CADORET

Annexe : *Contrat de couverture collective relatif au régime de prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité et décès » souscrit pour l'ensemble des salariés.*

**Avenant n°1 à l'Accord collectif relatif au régime de garanties collectives
« incapacité, invalidité, décès » pour le personnel cadre**

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Société CONFORAMA FRANCE, société anonyme à conseil d'administration dont le siège social est situé 80 boulevard du Mandinet – Lognes – 77 432 Marne La Vallée cedex 2, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Meaux sous le numéro 414 819 409, représentée par Monsieur Philippe GAUCHER, en sa qualité de Directeur du Développement Social,

Ci-dessous dénommées « la Société »

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société CONFORAMA FRANCE SA :

- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Abdelaziz BOUCHERIT,
- La Fédération des employés et des cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Jacques MOSSE-BIAGGINI,
- La Fédération des Services CFDT, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETAI,
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Mohammed CHADLI,

D'autre part.

MC

65

A.M

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives et la Direction de la Société CONFORAMA FRANCE SA se sont réunies afin de redéfinir les nouvelles modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficient le personnel cadre en matière de garanties collectives de prévoyance « incapacité, invalidité et décès ».

Afin d'assurer une meilleure lisibilité du régime, le présent accord apporte toutes les modifications et précisions utiles et se substitue à toutes les dispositions résultant de l'accord collectif du 1^{er} octobre 2015.

Après information et consultation du Comité Central d'Entreprise il a été décidé ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés cadres bénéficiaires au contrat d'assurance collective souscrit par la Société CONFORAMA FRANCE auprès de la Compagnie d'assurance AXA qui délègue la gestion auprès du Groupe HENNER.

Conformément à l'article L. 912-2 du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur ainsi que celui du délégataire de gestion. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, du contrat de garanties collectives, et la modification corrélative du présent accord.

ARTICLE 2 : SALARIES BENEFICIAIRES

ARTICLE 2.1 : GENERALITES

Le présent régime bénéficie aux salariés de l'entreprise contractante, présents et à venir, appartenant aux Groupes 6 à 9 définis par l'avenant à la Convention Collective Nationale du Négoce de l'Ameublement du 17/01/2001 relatif à la classification des emplois, (soit les salariés cadres).

ARTICLE 2.2 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par la société.

Dans une telle hypothèse, la Société verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Toutefois, l'adhésion des bénéficiaires classés en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie d'invalidité par la Sécurité Sociale est maintenue à titre gratuit.

ARTICLE 3 : CARACTERE OBLIGATOIRE DE L'ADHESION

L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés bénéficiaires mentionnés à l'article 2 du présent accord. Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

ARTICLE 4 : PRESTATIONS

Les prestations décrites dans le document annexé au présent accord, à titre informatif, ne constituent, en aucun cas, un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

Par conséquent, les prestations figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

ARTICLE 5 : COTISATIONS

ARTICLE 5.1 : TAUX, ASSIETTE, REPARTITION DES COTISATIONS

Les cotisations servant au financement des risques incapacité, invalidité et décès sont fixées dans les conditions suivantes :

	<i>Taux de cotisation</i>	<i>Part patronale</i>	<i>Part salariale</i>
Tranche 1	2.43%	2,21 %	0,22 %
Tranche 2	2.81%	1,52 %	1,29 %

Les tranches de rémunération sont définies de la manière suivante :

- Tranche 1 : tranche de rémunération inférieure à 1 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) et,
- Tranche 2 : tranche de rémunération comprise entre 1 et 8 fois la valeur du PASS.

A titre informatif, le montant du PASS, qui est réévalué chaque année, est fixé, pour l'année 2018, à 39 732 €.

ARTICLE 5.2 : EVOLUTION ULTERIEURE DE LA COTISATION

Il est expressément convenu que l'obligation de la société, en application du présent accord, se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montants et taux arrêtés à cette date.

En cas de demande d'augmentation des cotisations de la part de l'assureur due notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres sur primes (à l'exception de celle résultant de la clause d'indexation), la commission de suivi (cf. article 7.3) se réunira pour étudier les modalités d'évolution du régime et une nouvelle négociation s'engagera avec la conclusion éventuelle d'un avenant au présent accord. A défaut d'accord, les prestations seront réduites proportionnellement par l'organisme assureur, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

En cas d'excédent technique, la commission de suivi (cf. article 7.3) se réunira pour étudier les modalités d'évolution du régime (réduction des cotisations, amélioration des prestations existantes ou mise en place de nouvelles garanties) et une nouvelle négociation s'engagera avec la conclusion éventuelle d'un avenant au présent accord.

ARTICLE 6 : PORTABILITE

Les anciens salariés bénéficient du maintien de ce régime dès la cessation de leur contrat de travail (sauf faute lourde) dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

ARTICLE 7 : INFORMATION

ARTICLE 7.1 : INFORMATION INDIVIDUELLE

En sa qualité de souscripteur, l'entreprise remettra à chaque salarié concerné et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ce contrat.

ARTICLE 7.2 : INFORMATION COLLECTIVE

L'instance centrale de représentation du personnel (CCE ou CSEC) sera informée et consultée préalablement à la mise en place d'une garantie de prévoyance ou à la modification de celle-ci.

Par ailleurs, une information sera également faite auprès de chaque instance locale (CE ou CSE)

En outre, chaque année, l'instance centrale de représentation du personnel (CCE ou CSEC) pourra solliciter de la société la communication du rapport annuel de l'organisme assureur sur les comptes du contrat d'assurance.

ARTICLE 7.3 : COMMISSION DE SUIVI

La Commission de suivi dénommée « Commission retraite et prévoyance » se réunira au moins deux fois par an.

L'une de ces réunions devra se tenir avant le 30 septembre de chaque année afin notamment d'étudier les évolutions envisageables du dispositif à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante et y seront invités deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de la société.

ARTICLE 8 : DUREE – REVISION – DENONCIATION

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2019.
- Il se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords atypiques, de décisions unilatérales, d'usage ou de toute autre pratique en vigueur au sein de la Société CONFORAMA FRANCE portant sur le même thème et concernant la catégorie de salariés bénéficiaires du présent accord. Il se substitue notamment à l'ensemble des dispositions contenues dans l'accord d'entreprise du 1^{er} octobre 2015.
- Il pourra à tout moment être modifié ou dénoncé, en respectant la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Ainsi, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et comporte, en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Les organisations syndicales et la Direction se réuniront alors dans délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein de droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

- Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de deux mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt.

Les organisations syndicales et la Direction se réuniront alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution qui s'appliquera, le cas échéant, au plus tôt à l'issue du délai de préavis de deux mois.

Les conséquences de cette dénonciation sont régies, notamment, par les articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du Code du travail.

- La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance précité entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Enfin, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur.

ARTICLE 9 : DEPOT ET PUBLICITE

Un exemplaire du présent accord sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, et,
- auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion,

avec les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail. Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise et non signataires de celui-ci. Enfin, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention en sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

En outre, selon les modalités et conditions prévues par les dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail, les parties au présent accord pourront convenir que celui-ci ne sera rendu public que partiellement.

Fait à Lognes, le 12 décembre 2018

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la Société :

Monsieur Philippe GAUCHER, en sa qualité de Directeur du Développement Social,

Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services représentée par son délégué syndical central, Monsieur Abdelaziz BOUCHERIT,
- La Fédération des employés et cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Jacques MOSSE-BIAGGINI,
- La Fédération des Services CFDT, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETAI,
- La FNECS-CFE- CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Mohammed CHADLI.

Annexe : Contrat de couverture collective n° 2704801 relatif au régime de prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité et décès » souscrit pour les cadres.

Vos garanties Prévoyance Cadres

GARANTIES	
Les prestations complémentaires de prévoyance sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut (T1 + T2) suivant la garantie.	

DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD) TOUTES CAUSES	T1 + T2
Célibataire, veuf, divorcé, séparé, sans enfant à charge	200%
Maré, pacsé sans enfant à charge	325%
Assuré avec un enfant fiscalement à charge	400%
Enfant à charge supplémentaire	75%

DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD) ACCIDENTEL	T1 + T2
Capital supplémentaire en cas de décès ou d'IAD en cas d'accident	100% du capital du décès ou IAD toutes causes
Le montant total du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive « toutes causes » et de décès accidentel ou d'invalidité absolue et définitive accidentelle, ne peut excéder 10 fois le salaire brut (tranches 1 & 2) de l'assuré. En cas de dépassement de ce plafond, les prestations dues à chaque bénéficiaire sont réduites proportionnellement.	

DOUBLES EFFETS (*)	T1 + T2
Versement d'une rente éducation par enfant à charge	10%
(*) le conjoint (ou le concubin ou le partenaire de PACS) devant être âgé de moins de 61 ans	

ALLOCATION ORPHELIN	
En cas de décès du conjoint (ou du concubin ou du partenaire de PACS) non séparé de corps judiciairement avant son 65ème anniversaire, versement d'un capital	50% T1 + T2 moins 100% PMSS

RENTE EDUCATION	T1 + T2
Jusqu'au 19ème anniversaire	10%
Du 19ème au 21ème anniversaire, et, au plus tard jusqu'au 26ème anniversaire de l'enfant s'il poursuit des études	15%
RENTE DE CONJOINT PACSÉ OU CONCUBIN NOTOIRE (versement des rentes sous condition de non remariage)	T1 + T2
Rente viagère	60% X P X (65 - x)(1)
Rente temporaire	60%(2)
Majoration par enfant à charge	10% du montant de la rente viagère ou temporaire par enfant à charge
Suspension : en cas de remariage du conjoint survivant, le versement des rentes est suspendu. Si le conjoint survivant divorce ou devient veuf, ou veuve, la rente de conjoint est de nouveau versée.	
Allocation orphelin : si le conjoint (à défaut au partenaire pacsé, à défaut au concubin déclaré) titulaire de la rente viagère vient à décéder en laissant un ou plusieurs enfants à charge issus de son union avec l'assuré, il est alors versé, dans les conditions prévues à la garantie "rente éducation", à chaque orphelin, une allocation dont le montant est égal à 50% de la rente viagère définie ci-dessus	
Assurés célibataires, veufs, divorcés, séparés, sans enfant à charge : en cas de décès de l'assuré, il est versé un capital supplémentaire égal à 25% du salaire de base (T1 & T2)	
(1) "P" : moyenne des droits acquis au titre de l'ARRCO et AGIRC par l'assuré au cours des trois dernières années civiles de la dernière entreprise dont il faisait partie, pour une cotisation égale à 4% des T1 & T2 du salaire "x" : âge de l'assuré au décès	
(2) des droits acquis au titre de l'ARRCO et AGIRC au moment du décès par l'assuré pour une cotisation égale à 4% des T1 & T2 du salaire. Cette rente est versée si, lors du décès de l'assuré, le conjoint survivant ne remplit pas les conditions d'attribution de la pension de réversion au titre du régime de retraite de l'AGIRC. Le versement de la rente temporaire cesse au dernier jour du trimestre civil qui précède : - l'attribution de la pension AGIRC - le 60ème anniversaire du conjoint (à défaut du partenaire pacsé, à défaut du concubin déclaré) survivant - en tout état de cause, au décès du bénéficiaire	

INCAPACITÉ TEMPORAIRE TRAVAIL	T1 + T2
Franchise : 60 jours d'arrêt de travail continu	90% sous déduction de la SS
Congé légal de maternité précédé et suivi d'un arrêt de travail : lorsqu'au début de son congé légal de maternité, l'assuré se trouve en arrêt total de travail non indemnisé par l'assureur et que ce congé est suivi d'un nouvel arrêt de travail, la franchise de 60 jours exigée pour le paiement des indemnités journalières est décomptée dès le 1er jour de l'arrêt de travail initial. Il est précisé que lorsque des indemnités journalières ont été versées par l'assureur au titre du 1er arrêt de travail, leur versement est simplement suspendu pendant le congé légal de maternité.	
Mi-temps thérapeutique précédé et suivi d'un arrêt total de travail : Si, après un arrêt total de travail non indemnisé par l'assureur, l'assuré reprend son activité à temps partiel, au titre du mi-temps thérapeutique, et doit ensuite l'interrompre, la franchise de 60 jours est décomptée dès le 1er jour de l'arrêt total de travail initial.	
Cessation du versement et de la garantie : Le versement de l'indemnité journalière se poursuit jusqu'à la fin de l'incapacité temporaire, tant que l'intéressé perçoit les indemnités de la Sécurité Sociale, et cesse, en tout état de cause : - Au 1095ème jour d'arrêt de travail - A la date de reconnaissance d'une invalidité ou incapacité permanente - En cas de refus de se soumettre au contrôle médical (sauf cas fortuit ou de force majeure) - Au plus tard, le jour de la liquidation normale ou anticipée de la pension vieillesse d'un régime obligatoire de l'assuré, quel qu'en soit le motif.	

INVALIDITÉ PERMANENTE	T1 + T2
Vie privée	
1ère catégorie	45% sous déduction de la SS
2ème catégorie	90% sous déduction de la SS
3ème catégorie	90% sous déduction de la SS

INCAPACITÉ PERMANENTE	
Vie professionnelle	
Taux incapacité inférieur à 33%	
Taux incapacité entre 33% et 66%	(N66) X 90% sous déduction de la SS
Taux incapacité supérieur ou égal à 66%	90% sous déduction de la SS
N est le taux d'incapacité permanente	

HENNER, SAS de courtage et de gestion d'assurances - Capital de 8 212 500 € - RCS Nanterre 323 377 739

ORIAS n° 07.002.039 - Relevant du contrôle de l'ACPR - Entreprise certifiée ISO 9001 par le Bureau Veritas Certification

**Avenant n° 2 à l'accord collectif relatif au régime de garanties collectives
« incapacité, invalidité, décès » pour le personnel cadre**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société Conforama France, société anonyme, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Meaux sous le numéro 414 819 409, dont le siège social est situé 80 boulevard du Mandinet – Lognes – 77 432 Marne La Vallée cedex 2, représentée par Monsieur Patrick KRYSA, en sa qualité de Directeur du Développement Social

d'une part,

ET,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société Conforama France SA :

- La Fédération des employés et des cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Jacques MOSSE BIAGGINI,
- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par sa déléguée syndicale centrale, Monsieur Abdelaziz BOUCHERIT,
- La Fédération des Services CFDT, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETAI et,
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Mohammed CHADLI,

d'autre part,

*PKS BA
MC JNB*

PREAMBULE

Au sein de la société Conforama France (ci-après « la Société »), le régime de garanties collectives « incapacité, invalidité, décès » pour le personnel cadre résulte de l'accord collectif du 1^{er} octobre 2015, auquel l'avenant du 12 décembre 2018 s'est substitué.

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les taux de cotisations en vigueur, à compter du 1^{er} janvier 2020.

C'est dans ce contexte que le présent avenant vient modifier l'avenant n° 1 à l'accord collectif relatif au régime de garanties collectives « incapacité, invalidité, décès » pour le personnel cadre du 12 décembre 2018.

A l'exception des points abordés dans le présent avenant, l'ensemble des dispositions de l'avenant du 12 décembre 2018 demeurent inchangées.

Après information et consultation du Comité social et économique central, il a été décidé ce qui suit :

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les taux de cotisations en vigueur, à compter du 1^{er} janvier 2020.

ARTICLE 2 – Modification de l'article 5.1

L'article 5.1 intitulé « TAUX, ASSIETTE, REPARTITION DES COTISATIONS » de l'avenant n° 1 à l'accord collectif relatif au régime de garanties collectives « incapacité, invalidité, décès » pour le personnel cadre, du 12 décembre 2018, est modifié de la façon suivante :

« ARTICLE 5.1 : TAUX, ASSIETTE, REPARTITION DES COTISATIONS »

Les cotisations servant au financement des risques incapacité, invalidité et décès sont fixées dans les conditions suivantes :

	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
Tranche 1	2,79 %	2,54 %	0,25 %
Tranche 2	3,23 %	1,75 %	1,48 %

Handwritten signatures and initials:
1^{er} 8
MC JNB

Les tranches de rémunération sont définies de la manière suivante :

- *Tranche 1 : tranche de rémunération inférieure à 1 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) et,*
- *Tranche 2 : tranche de rémunération comprise entre 1 et 8 fois la valeur du PASS.*

A titre informatif, le montant du PASS, qui est réévalué chaque année, est fixé, pour l'année 2020, à 41 136 euros. »

Article 3 – Durée – Modification – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2020.

Les dispositions relatives aux modalités de révision, de dénonciation et de cessation d'effet de cet avenant sont identiques à celles prévues par l'avenant n° 1 à l'accord collectif relatif au régime de garanties collectives « incapacité, invalidité, décès » du 12 décembre 2018.

Article 4 – Dépôt et publicité

Un exemplaire du présent avenant sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, et,
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion,

avec les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail. Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste des établissements auxquels le présent avenant s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Société et non signataires de celle-ci. Enfin, le présent avenant sera transmis aux représentants du personnel et mention en sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

En outre, selon les modalités et conditions prévues par les dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail, les parties au présent avenant pourront convenir que celui-ci ne sera rendu public que partiellement.

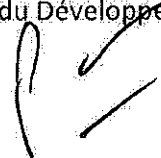
P/-
B
me JND
DA

Fait à Lognes, le 18 décembre 2019

Fait en dix exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

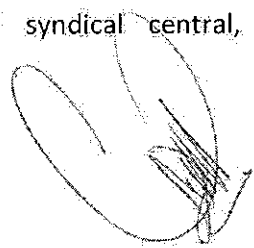
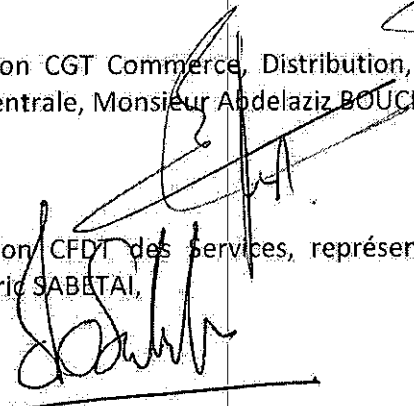
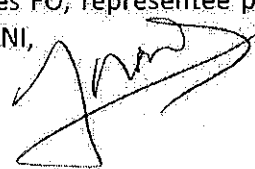
Pour la Société :

Monsieur Patrick KRYSA, en sa qualité de Directeur du Développement Social,



Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Fédération des employés et des cadres FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Jacques MOSSE BIAGGINI,
- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services représentée, par sa déléguée syndicale centrale, Monsieur Abdelaziz BOUCHERIT,
- La Fédération CFDT des Services, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Eric SABETAI,
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Mohammed CHADLI,



Annexe :

- Annexe 1 : Tableau des garanties prévoyance Cadre

Annexe 1 : Tableau des garanties prévoyance Cadre

GARANTIES	
Les prestations complémentaires de prévoyance sont exprimées en pourcentage du salaire brut (T1 + T2) selon le tableau ci-dessous.	
DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD) TOUTES CAUSES	T1 + T2
Célibataire, veuf, divorcé, séparé, sans enfant à charge	200%
Marité, pacé sans enfant à charge	325%
Assuré avec un enfant fiscalement à charge	400%
Enfant à charge supplémentaire	75%
DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD) ACCIDENTEL	T1 + T2
Capital supplémentaire en cas de décès ou d'IAD en cas d'accident	100% du capital du décès ou IAD toutes causes
Le montant total du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive « toutes causes » et de décès accidentel ou d'invalidité absolue et définitive accidentelle, ne peut excéder 10 fois le salaire brut (tranches 1 à 2) de l'assuré.	
En cas de dépassement de ce plafond, les prestations dues à chaque bénéficiaire sont réduites proportionnellement.	
DOURCISSEMENT	T1 + T2
Versement d'une rente éducation par enfant à charge	10%
17% conjoint (ou le concubin ou le partenaire de PACS) devant être âgé de moins de 51 ans	
ALLOCATION ORPHELINS	
En cas de décès du conjoint (ou du concubin ou du partenaire de PACS) non séparé de corps judiciairement avant son 65ème anniversaire, versement d'un capital	50% T1 + T2 moins 100% PMSS
RENTE EDUCATION	T1 + T2
Jusqu'au 18ème anniversaire	10%
Du 19ème au 21ème anniversaire, et, au plus tard jusqu'au 26ème anniversaire de l'enfant s'il poursuit des études	15%
RENTE DU CONJOINT, PACSE, DU CONCUBIN NOTOIRE (UNION LIBRE NON MARIAGE) OU DU CONCUBIN DE L'ENFANT	T1 + T2
Rente viagère	60% X P X (65 - x)(1)
Rente temporaire	60%(2)
Majoration par enfant à charge	10% du montant de la rente viagère ou temporaire par enfant à charge
Suspension : en cas de remariage du conjoint survivant, le versement des rentes est suspendu. Si le conjoint survivant divorce ou devient veuf, ou veuve, la rente de conjoint est de nouveau versée.	
Allocation orphelin : si le conjoint (à défaut de partenaire pacé, à défaut du concubin déclaré) titulaire de la rente viagère vient à décéder en laissant un ou plusieurs enfants à charge issus de son union avec l'assuré, il est alors versé, dans les conditions prévues à la garantie "rente éducation", à chaque orphelin, une allocation dont le montant est égal à 50% de la rente viagère d'origine ci-dessus.	
Assurés célibataires, veufs, divorcés, séparés, sans enfant à charge : en cas de décès de l'assuré, il est versé un capital supplémentaire égal à 25% du salaire de base (T1 + T2).	
(1) "P" : moyenne des droits acquis au titre de l'ARRCO et AGIRC par l'assuré au cours des trois dernières années civiles de la dernière entreprise dont il faisait partie, pour une cotisation égale à 4% des T1 + T2 du salaire.	
(2) "x" : âge de l'assuré au décès.	
(2) : des droits acquis au titre de l'ARRCO et AGIRC au moment du décès de l'assuré pour une cotisation égale à 4% des T1 + T2 du salaire. Cette rente est versée si, lors du décès de l'assuré, le conjoint survivant ne remplit pas les conditions d'attribution de la pension de réversion au titre du régime de retraite de l'AGIRC.	
Le versement de la rente temporaire cesse au dernier jour du trimestre civil qui précède :	
- l'obtention de la pension AGIRC	
- le 60ème anniversaire du conjoint (à défaut du partenaire pacé, à défaut du concubin déclaré) survivant	
- en tout état de cause, au décès du bénéficiaire	
INCAPACITÉ TEMPORAIRE TRAVAIL	T1 + T2
Franchise : 60 jours d'arrêt de travail continu	90% sous déduction de la SS
Congé légal de maternité, grossesse et arrêt d'un arrêt de travail : lorsque ou début de son congé légal de maternité, l'assuré se trouve en arrêt total de travail non indemnisé par l'assureur et que ce congé est suivi d'un nouvel arrêt de travail, la franchise de 60 jours est décomptée dès le 1er jour de l'arrêt de travail initial.	
Il est précisé que lorsque des indemnités journalières ont été versées par l'assureur au titre du 1er arrêt de travail, leur versement est simplement suspendu pendant le congé légal de maternité.	
Le temps thérapeutique précède et suit d'un arrêt total de travail : Si, après un arrêt total de travail non indemnisé par l'assureur, l'assuré reprend son activité à temps partiel, au titre du mt-temps thérapeutique, et doit ensuite l'interrompre, la franchise de 60 jours est décomptée dès le 1er jour de l'arrêt total de travail initial.	
Cessation du versement et de la garantie : Le versement de l'indemnité journalière se poursuit jusqu'à la fin de l'incapacité temporaire, tant que l'assuré perçoit les indemnités de la Sécurité Sociale, et cesse, en tout état de cause :	
- Au 109ème jour d'arrêt de travail	
- A la date de reconnaissance d'une invalidité ou incapacité permanente	
- En cas de refus de se soumettre ou contraire médical (sauf cas fortuit ou de force majeure)	
- Au plus tard, le jour de la liquidation normale ou anticipée de la pension vieillesse d'un régime obligatoire de l'assuré, quel qu'en soit le motif.	
ARRÊTÉ D'INDÉPENSITÉ	T1 + T2
1ère catégorie	45% sous déduction de la SS
2ème catégorie	90% sous déduction de la SS
3ème catégorie	90% sous déduction de la SS
INCAPACITÉ PERMANENTE	
Taux incapacité inférieur à 33%	
Taux incapacité entre 33% et 66%	(N66) X 90% sous déduction de la SS
Taux incapacité supérieur ou égal à 66%	90% sous déduction de la SS
N'est la base d'indemnité permanente	

HEPNER, SAS de courtage et de gestion d'assurances - Capital de 3 212 500 € - RCS (n° 323 377 739)
 ORFÈS n° 07 022 050 - Fournisseur de courtage du TACPR - Entreprise certifiée ISO 9001 par le Bureau Veritas Certification

PC
 S
 PMF
 MC
 JNG



**Accord d'entreprise en faveur de
l'insertion professionnelle des
personnes en situation de handicap
en date du 9 mars 2018**

Accord 2018 – 2019 – 2020

**ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

ACCORD 2018 - 2019 - 2020

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

- La Société **CONFORAMA FRANCE S.A.**, au capital de 656.063.904 €, immatriculée au RCS de MEAUX sous le numéro unique B 414.819.409, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE, représentée par Monsieur Philippe GAUCHER, Directeur du Développement Social, dûment mandaté à cet effet.

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

- La Fédération Services CFDT, représentée par Monsieur Eric SABETAI, agissant en qualité de Délégué Syndical Central,
- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par Madame Patricia ALONSO, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale,
- La Fédération des employés et cadres FO, représentée par Monsieur David MALEZIEUX, agissant en qualité de Délégué Syndical Central,
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par Monsieur Mohammed CHADLI, agissant en qualité de Délégué Syndical Central,

D'AUTRE PART,

Il est convenu le présent accord d'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées qui prendra effet le 1^{er} janvier 2018.

Accord Handicap Conforama 2018/2019/2020

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Article 2 : LE BILAN ET LES OBJECTIFS CHIFFRÉS DE L'ACCORD

- 2.1 Le bilan
- 2.2 Les objectifs chiffrés

Article 3 : LES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP ET LEURS MISSIONS

- 3.1 Les Directeur.rice.s d'établissement /Le DRH siège
- 3.2 Les Responsables Ressources Humaines
- 3.3 Le Service social
- 3.4 Les Instances Représentatives du personnel (IRP) et les organisations syndicales
- 3.5 La Médecine du travail
- 3.6 La Mission handicap Conforama
- 3.7 Le Référent local handicap Conforama
 - 3.7.1 La désignation
 - 3.7.2 Les missions
 - 3.7.3 Les moyens
- 3.8 Le Comité Paritaire de Pilotage

Article 4 : LE PLAN D'EMBAUCHE

- 4.1 L'embauche directe
 - 4.1.1 L'ouverture de nouveaux magasins
 - 4.1.2 Les établissements à taux « 0 »
- 4.2 L'alternance et les stages
 - 4.2.1 L'accueil des personnes en situation de handicap en alternance
 - 4.2.2 L'accueil de stagiaires en situation de handicap
- 4.3 Période de mise en situation professionnelle (PMSMP)

Article 5 : LE PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

- 5.1 Les moyens pour intégrer
 - 5.1.1 Aménagement et accessibilité des postes de travail
 - 5.1.2 Préparation de l'intégration
 - 5.1.3 L'aide au transport entre le domicile et le lieu de travail
 - 5.1.4 L'adaptation des horaires de travail
 - 5.1.5 Le bilan post intégration
- 5.2 L'évolution professionnelle des salarié.e.s en situation de handicap
- 5.3 L'accès à la formation

Article 6 : LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- 6.1 Le principe
- 6.2 Les actions
- 6.3 Les situations d'inaptitude des salarié-e-s en situation de handicap
- 6.4 Le suivi particulier des salarié-e-s présentant des troubles mentaux ou psychiques

Article 7 : LE PARTENARIAT AVEC LES SECTEURS PROTÉGÉ ET ADAPTÉ AINSI QUE LES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS HANDICAPES (TIH)

Article 8 : LA RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DU HANDICAP

Article 9 : LE PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

- 9.1 En interne : la sensibilisation des managers et des salarié-e-s
- 9.2 En externe : Le développement de partenariats extérieurs
- 9.3 La promotion de l'accord

Article 10 : LES ENGAGEMENTS FINANCIERS

- 10.1 Principe de péréquation
- 10.2 Montant du budget prévisionnel

Article 11. DURÉE DE L'ACCORD ET AGRÉMENT

Article 12 : RÉVISION

Article 13 : DÉNONCIATION

Article 14 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

ANNEXE 1 : Liste des établissements Conforama France

ANNEXE 2 : Liste des établissements assujettis ayant un taux d'emploi à 0% (source DOETH 2016)

ANNEXE 3 : Proposition de répartition budgétaire

GLOSSAIRE

Préambule

La Société Conforama France souhaite poursuivre d'une part les actions engagées depuis 2007 en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap et d'autre part la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi dans le prolongement des 2 accords signés en 2007 et 2010.

Malgré les échecs des négociations engagées en 2012 et 2013, les parties ont réaffirmé leur volonté et leur détermination à développer auprès de l'ensemble des établissements de la société Conforama France une politique volontariste et constructive d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et ont entamé de nouveau des négociations en 2016 et 2017.

Avec ce nouvel accord, les parties s'engagent à donner une impulsion nouvelle en faveur de l'emploi, de l'intégration, mais aussi de porter une attention toute particulière au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des salarié-e-s en situation de handicap.

La société Conforama France se fixe comme objectif d'atteindre les 6 % de salarié-e-s en situation de handicap d'ici le 31 décembre 2020, terme du présent accord.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, les parties ont identifié des actions ciblées pour :

- Poursuivre le recrutement de personnes en situation de handicap en CDI sur tous types d'emploi existants,
- Faire progresser le taux d'emploi en mettant en place des actions spécifiques dans les établissements où le taux est inférieur à 6 %,
- Accompagner les situations de maintien dans l'emploi,
- Renforcer le rôle de la Mission handicap Conforama,
- Anticiper et accompagner le traitement des inaptitudes des personnes en situation de handicap,
- Développer la collaboration avec les établissements du secteur protégé.

Pour rappel, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées donne des précisions sur la définition du handicap : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des salariés en situation de handicap.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société Conforama France SA (cf. annexe 1).

Les salarié-e-s concernés sont ceux visés par les dispositions de l'article L 5212-13 du code du travail et par la loi du 11 février 2015 :

1. Les travailleur-se-s reconnu-e-s handicapé-e-s par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles,
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
4. Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
5. Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code,
6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
7. Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
8. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les parties précisent que les entreprises occupant au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à taux plein ou à temps partiel, des travailleurs en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salarié-e-s (articles L 5212-1 et L5212-2 du Code du travail).

Il est entendu que cet effectif s'apprécie au niveau de chaque établissement, dans les sociétés à établissements multiples.

Toutefois, l'article R 5212- 18 et suivants du Code du travail permet d'appliquer dans le cadre d'un accord collectif, le principe de péréquation entre les différents établissements.

Ainsi, cette péréquation permet à la société de s'acquitter de son obligation d'emploi en répartissant l'effort sur l'ensemble ou partie de ses établissements.

La liste des établissements de la société Conforama France situés sur le territoire national (Cf. annexe 1) servira au calcul de l'obligation d'emploi et au principe de péréquation.

En cas de création ou d'acquisition, le nouvel établissement sera intégré à la liste des établissements concernés par le présent accord.

Article 2 : LE BILAN ET LES OBJECTIFS CHIFFRÉS DE L'ACCORD

2.1 Le bilan

L'ambition de la société Conforama France ne se limite pas à apporter une réponse uniquement quantitative aux exigences de la loi, mais consiste à répondre également à un besoin de recrutement qualitatif, tenant compte avant tout des compétences et des aptitudes professionnelles présentées par les candidat-e-s en situation de handicap.

La situation de l'emploi des salarié-e-s en situation de handicap dans la société, arrêtée à la date du 31 décembre 2016 est la suivante :

Données issues de la DOETH 2016 de la société Conforama France :

Bénéficiaires	337,42
Secteur protégé	11,97
Total Bénéficiaires (en unité)	349,39
Effectifs assujettis	8763
Taux d'emploi	4 %

Pour rappel, le taux d'emploi des salarié-e-s en situation de handicap est stable depuis 3 ans, passant de 4,08 % en 2014 à 4,02 % en 2015 et à 4 % en 2016.

- 11 établissements assujettis ont toujours un taux d'emploi à 0 % en 2016 (liste en annexe 2).
- 130 établissements assujettis ont un taux d'emploi supérieur à 0 % et inférieur à 6 % en 2016.

- 42 établissements assujettis ont un taux d'emploi supérieur à 6 % en 2016.

Par ailleurs :

- La promotion des activités réalisées par les EA ou ESAT pour dynamiser l'emploi indirect, a permis au secteur protégé de représenter l'équivalent de 11,97 personnes employées à temps plein au titre de l'exercice 2016.

2.2 Les objectifs chiffrés

Pour la période 2018-2019-2020, les parties signataires conviennent de se fixer un double objectif :

- Atteindre sur les 3 ans de l'accord le taux de 6 % de salarié-e-s en situation de handicap.
- Faire progresser le taux d'emploi des salarié-e-s en situation de handicap par palier sur les 3 ans de l'accord pour qu'il atteigne 6 % au 31 décembre 2020 (5,00 % en 2018, 5,50 % en 2019 et 6,00 % en 2020) soit sur les 3 ans une progression de 33 %.
- Embaucher à minima 60 salarié-e-s en situation de handicap en CDI à temps plein ou à temps partiel selon la situation de la personne en situation de handicap et après avis du Médecin du travail au cours de 3 années de l'accord (2018/2019/2020).
- Dans l'hypothèse où cet objectif serait atteint avant l'échéance, les parties, dans le cadre du Comité Paritaire de Pilotage, se donneront un nouvel objectif commun de progrès.

Article 3 : LES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP ET LEURS MISSIONS

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre d'une politique en faveur des personnes en situation de handicap repose sur l'implication de tous les salarié-e-s mais également sur l'engagement des différents interlocuteur-ice-s à tous les niveaux de la société et sur l'impulsion de la Mission Handicap Conforama accompagnée dans sa démarche par les différentes instances représentatives du personnel (IRP).

3.1 Les Directeur-ice-s d'établissement /Le DRH siège

Acteurs majeurs dans l'insertion des personnes en situation de handicap, les Directeur-ice-s d'établissement et le DRH siège doivent tout mettre en œuvre pour encourager et accompagner la politique définie au sein de la société.

Les Directeur-ice-s d'établissement et le DRH siège ont la responsabilité opérationnelle de la mise en œuvre des dispositions du présent accord, et devront

Handwritten signatures and initials: BS, MC, JNB, and others.

mettre en place les organisations et les moyens adaptés pour faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des salarié-e-s en situation de handicap.

3.2 Les Responsables Ressources Humaines

Garants de la politique ressources humaines au sein de leur périmètre (Direction des ventes, Direction régionale, d'établissement), les Responsables Ressources Humaines doivent s'inscrire dans une démarche favorisant l'emploi des salarié-e-s en situation de handicap.

En lien avec les Référents locaux handicap locaux et avec le support de la Mission handicap Conforama, les Responsables Ressources Humaines assurent la mise en œuvre opérationnelle du présent accord dans leur périmètre en :

- Favorisant les embauches de salarié-e-s en situation de handicap.
- Coordonnant les démarches d'insertion et de maintien dans l'emploi des salarié-e-s en situation de handicap.
- Sensibilisant tous les acteur-ric-e-s opérationnel-le-s.

3.3 Le service Social

Le service social par le biais de l'Assistant-e Social-e est partenaire de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salarié-e-s en situation de handicap.

En lien avec les autres acteur-ric-e-s (Mission handicap, Référent local handicap Conforama, RRH, ...) le service social informe, conseille et propose un soutien dans la recherche de solutions pour les salarié-e-s en situation de handicap en tenant compte de leur environnement personnel et professionnel.

3.4 Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) et les organisations syndicales

Les IRP (Comité d'établissement, CHSCT, Délégué-e-s du personnel) font parties des acteur-ric-e-s essentielles auxquels les salarié-e-s en situation de handicap peuvent se référer.

Ces instances, chacune dans leurs domaines, s'engagent à assurer la plus large diffusion du présent accord et à en assurer sa promotion. Elles sont également, avec les organisations syndicales, forces de proposition pour la politique handicap de la société.

3.5 La Médecine du travail

Dans le cadre de ses missions, la Médecine du travail est le conseiller de la société, des salarié-e-s et des représentant-es du personnel. Elle collabore avec les différent-e-s acteur-ric-e-s en interne du handicap (Directeur-ric-e-s d'établissement, DRH siège, RRH, service social, Mission handicap Conforama,...) dans les décisions relatives à

l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salarié-e-s en situation de handicap.

La Médecine du travail assure le suivi médical des salarié-e-s des périmètres qui lui sont confiés lors des visites médicales et préconise des aménagements du poste de travail et/ou émet des propositions de reclassement.

3.6 La Mission Handicap Conforama

La Mission Handicap Conforama instituée dans le cadre des 2 accords signés en 2007 et 2010 est chargée d'impulser, de mettre en œuvre, de suivre l'ensemble du programme handicap et de coordonner tous les acteur-ric-e-s internes et externes pour permettre une action efficiente en faveur de l'insertion professionnelle des salarié-e-s en situation de handicap : Directeur-ric-e-s d'établissement, DRH siège, Managers, RRH, Référents locaux Handicap Conforama, Assistant-e Sociale, organisations syndicales, institutions représentatives du personnel (IRP), Médecine du travail, Inspection du travail, SAMETH, AGEFIPH,

En outre, pour le déploiement des actions, la Mission Handicap Conforama s'appuie sur les relais que sont les Référents locaux Handicap Conforama (cf. 3.7) ainsi que sur le Comité Paritaire de Pilotage (cf. 3.8).

La Mission Handicap Conforama est animée par un-e chargé-e de la Mission Handicap Conforama qui a qualité de personne « référente » dans ce domaine. Il ou elle aura en charge de piloter les actions définies dans le cadre de cet accord et d'être l'interlocuteur-ric-e privilégié-e des acteur-ric-e-s opérationnel-les locaux (Directeur-ric-e-s d'établissement, DRH siège, RRH, Référent local handicap Conforama, IRP) pour les mettre en œuvre. Pour cela, il ou elle est rattaché-e hiérarchiquement à la Direction du Développement Social (Département rattaché à la Direction des Ressources Humaines).

Le ou la chargé-e de Mission Handicap Conforama aura notamment en charge de :

- Préparer le projet de budget annuel et le gérer,
- Etablir un rapport annuel, conformément à la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés),
- Piloter les plans d'actions annuels dans les différents périmètres (réseau commercial, SAV, plateforme logistique et siège),
- Conseiller et accompagner les Directeur-ric-e-s d'établissement et les Responsables de services dans la mise en œuvre des objectifs de l'accord (recrutement, maintien dans l'emploi...),
- Suivre les différentes réalisations et établir un rapport d'activité ainsi qu'un bilan financier annuel qui seront présentés au Comité Paritaire de Pilotage, au CCE et à la DIRECCTE de Seine et Marne,

- Coordonner les démarches de maintien dans l'emploi,
- Aider les salariés dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH),
- Accompagner les Référents locaux Handicap Conforama dans leurs missions,
- Gérer toutes les actions de communication et de sensibilisation tant en interne qu'en externe.

La Mission Handicap Conforama dispose d'un budget pour animer la politique handicap de la société.

3.7 Le Référent local Handicap Conforama

Le rôle de Référent local Handicap Conforama issu des précédents accords de 2007 et de 2010 est maintenu et renforcé.

3.7.1 La désignation

Dans le cadre de la signature du présent accord, un nouvel appel à candidature aura lieu, l'objectif étant que dans chaque établissement Conforama, il y ait un Référent local Handicap Conforama avant le 30 juin 2018.

Eu égard à l'effectif du siège social, 4 Référents locaux Handicap pourront être désignés.

Le Référent local Handicap Conforama est un·e collaborateur·rice issu du terrain, proche des équipes, avec de réelles qualités relationnelles.

Tout·e salarié·e d'un établissement Conforama, hors Directeur·rice·s d'établissement et DRH siège, sous réserve qu'il·elle justifie d'une ancienneté d'un an, aura la possibilité de se porter candidat·e, et être nommé·e Référent local Handicap Conforama.

En cas de candidatures multiples, c'est le ou la candidat·e le ou la plus âgé·e qui sera retenu·e.

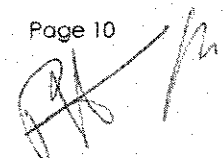
Les candidatures seront à remonter à la Mission Handicap Conforama.

Le nom du Référent local Handicap Conforama sera porté à la connaissance des salariés de chaque établissement, des Instances Représentatives du Personnel (IRP) locales (DP, CE et CHSCT) et du Comité Paritaire de Pilotage.

Lorsque le Référent local Handicap Conforama ne souhaitera plus être référent ou lorsque celui-ci n'exercera plus sa mission dans de bonnes conditions, ou en cas de rupture du contrat de travail, un nouvel appel à candidature sera lancé au sein de l'établissement concerné dans le mois suivant.

ES

MC
JTB



3.7.2 Les missions

Pour l'exercice de ses missions le Référent local Handicap Conforama sera informé de toutes les actions concernant les salarié-e-s en situation de handicap de son établissement et disposera de toutes les informations utiles à sa mission.

Le Référent local Handicap Conforama aura pour missions principales :

- De s'assurer que le ou la salarié-e en situation de handicap a été intégré-e correctement (visites des locaux, etc..) et de sensibiliser les équipes,
- D'alerter le Directeur-ice d'établissement/Le DRH siège et/ou la Mission Handicap Conforama si un aménagement s'avérerait nécessaire ou si ou une salarié-e en situation de handicap de son établissement se retrouvait en difficulté,
- De participer aux tables rondes dans le cadre des opérations de maintien dans l'emploi,
- D'aider aux démarches administratives pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) à la demande du ou de la salarié-e,
- De diffuser les informations de la Mission Handicap Conforama auprès des salarié-e-s de l'établissement (affichage...),
- De participer à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) qui se déroule chaque année sur le territoire national.
- De participer aux réunions CE/CHSCT/DP dès qu'un point sur le handicap y sera présenté.

3.7.3 Les moyens

A l'issue de sa nomination, le Référent local Handicap Conforama bénéficiera d'une formation d'une journée lui expliquant ses missions et le rôle qu'il doit jouer au sein de son établissement.

Cette formation sera dispensée par un organisme extérieur au cours du 2^{ème} semestre 2018.

Chaque année, il sera organisé en région une journée d'animation des Référents locaux Handicap Conforama pour échanger sur le handicap et l'application des actions de la Mission Handicap Conforama dans leur établissement.

Dans le cadre de ses prérogatives, le Référent local Handicap Conforama est invité à échanger périodiquement avec la Mission Handicap Conforama, pour faire un point sur l'avancement des projets et remonter toute information utile, notamment s'il est constaté des dysfonctionnements au sein de son établissement.

Les Directeur·rice·s d'établissement /Le DRH siège s'assureront en concertation avec le Management que le Référent local Handicap Conforama dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission.

Pour organiser les actions de sensibilisation en lien avec la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), le Référent local Handicap Conforama disposera d'une journée (7 heures – 7 heures 24 pour le siège) pouvant être fractionnée en 2 demies-journées (3 heures 30 et 3 heures 42 pour le siège).

Le Référent local Handicap Conforama fixera avec sa hiérarchie les modalités de prise de cette journée ou de ses 2 demies- journées.

Les missions du Référent local Handicap Conforama s'exerceront pendant son temps de travail et seront rémunérées comme du temps de travail effectif.

A chaque fin d'année, le Référent local Handicap Conforama réalisera un bilan de ses réalisations à partir d'un document de synthèse préparé par le ou la Chargé·e de Mission Handicap.

3.8 Le Comité Paritaire de Pilotage

La réalisation des objectifs fixés dans le présent accord ne peut résulter de la seule implication des Managers et des Directeur·rice·s d'établissement /du DRH du siège, les parties signataires entendent associer à part entière les organisations syndicales dans les travaux de la Mission Handicap Conforama.

Aussi, auprès de la Mission Handicap Conforama est constitué un Comité Paritaire de Pilotage composé d'un·e représentant·e par Organisation Syndicale représentative au sein de la société, de la personne en charge de la Mission Handicap, de l'assistant·e social·e, du Directeur·rice du Développement Social ou en cas d'indisponibilité d'une personne qu'il aura désigné pour le remplacer.

Les membres du Comité Paritaire de Pilotage bénéficieront d'une journée de formation au même titre que les Référents locaux handicap Conforama et ce, au 2^{ème} semestre 2018.

Le Comité Paritaire de Pilotage tiendra sa première réunion dans le mois suivant l'agrément du présent accord.

Ce Comité Paritaire de Pilotage se réunira de façon trimestrielle.

Deux fois par an, sa composition sera élargie à 4 représentants par Organisation Syndicale représentative au sein de l'entreprise dont le membre permanent du Comité Paritaire de pilotage et le Délégué Syndical Central.

A l'initiative de la Mission Handicap Conforama des groupes de travail pourront se réunir à titre exceptionnel pour échanger sur des thématiques particulières (SEEPH - Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes Handicapées -, choix de prestataires.)

Ces représentants au Comité Paritaire de Pilotage disposeront des éléments d'informations concernant l'atteinte des objectifs d'emploi et de maintien des salarié-e-s en situation de handicap et se verront remettre à cet effet les données des Déclarations Annuelles Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

Les temps de réunion seront payés comme du temps de travail effectif.

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société disposeront d'un temps de réunion préparatoire de 4 heures, rémunéré comme temps de travail effectif, pour préparer chaque réunion du Comité Paritaire de Pilotage.

Le Comité Paritaire de Pilotage de l'accord a pour missions :

- De contribuer à l'arbitrage des dépenses concernant :
 - Les actions de communication et de sensibilisation, sans limite de montant,
 - Les actions de maintien dans l'emploi et d'aménagements, pour tout montant égal ou supérieur à 2.000,00 euros,
 - La répartition des dépenses budgétaires et en cas de besoins complémentaires, le réajustement et la réévaluation des enveloppes dédiées aux dépenses (cf. annexe 2 : tableau de proposition de répartition budgétaire).
- D'avoir une visibilité sur les résultats des actions entreprises, via :
 - Un suivi mensuel des dépenses,
 - Un suivi trimestriel des embauches de salarié-e-s en situation de handicap par nature de contrat, temps de travail, métiers et établissements,
 - Un suivi trimestriel des départs de salarié-e-s en situation de handicap par nature de contrat et motifs,
 - Un suivi annuel des taux d'emploi.

Il peut être également confié à un membre du Comité Paritaire de Pilotage d'être responsable d'une action de sensibilisation et/ou de communication. Celle-ci sera définie lors d'une réunion paritaire.

Article 4 : LE PLAN D'EMBAUCHE

Les parties rappellent que tous les salarié-e-s en situation de handicap sont à même d'occuper tout type de poste au sein de la société et qu'aucune forme de handicap n'est d'emblée à exclure des processus de recrutement.

4.1 L'embauche directe :

Le présent accord vise à privilégier l'embauche de 60 travailleurs en situation de handicap en CDI à temps plein ou à temps partiel selon la situation de la personne en situation de handicap et après avis du Médecin du travail sur les années 2018/2020.

Les objectifs annuels de recrutements de personnes en situation de handicap pour la société sont les suivants :

	2018	2019	2020
Nombre de recrutements	15	20	25

Au terme de l'année 2018, si le bilan est positif (supérieur à 15 embauches), le solde positif ne sera pas reporté pour les années suivantes, le nombre de recrutements pour les exercices 2018 et 2019 sera maintenu à 20 en 2019 et 25 en 2020.

Par contre, si le bilan s'avère négatif au terme de l'exercice 2018 et/ou au terme de l'exercice 2019, le solde négatif sera reporté pour les années suivantes.

La procédure d'embauche devra respecter le principe de la non-discrimination. Ainsi le recrutement d'un.e candidat.e en situation de handicap devra reposer sur des éléments objectifs, c'est-à-dire sur sa motivation, sa volonté, ses aptitudes, ses compétences professionnelles pour tenir le poste.

Les recrutements s'appuieront notamment sur le réseau de partenaires spécialisés dédiés au placement et à l'insertion de personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail.

Pour ce faire, chaque établissement Conforama s'engage à identifier une antenne locale spécialisée dans le recrutement de salarié.e.s en situation de handicap lui permettant de constituer un vivier.

Le Référent local Handicap Conforama sera informé du choix de l'organisme et de ses coordonnées.

Les salarié.e.s en situation de handicap passant de CDD/Intérim à CDI au cours des 3 années de l'accord seront intégrés dans le décompte des embauches en CDI.

Tout départ d'un.d'une salarié.e en CDI reconnu.e travailleur handicapé, dont le poste serait remplacé devra l'être prioritairement par le recrutement d'un.d'une salarié.e en situation de handicap. Si dans le mois qui suit la validation du process de recrutement (mise en ligne du poste occupé par un.une salarié.e en situation de handicap dans la BAE) aucune embauche n'aura pu se faire, le poste sera alors ouvert et proposé à tout type de recrutement.

Un suivi trimestriel des embauches de salarié.e.s en situation de handicap par nature de contrat, temps de travail, emploi et établissement sera présenté au Comité Paritaire de Pilotage.

Un suivi trimestriel des départs de salarié.e.s en situation de handicap par nature de contrat, motif de départ et établissement sera également présenté au Comité Paritaire de Pilotage.

BS

MC
JTB





L'état des embauches et départs du dernier trimestre 2017 sera transmis au Comité Paritaire de Pilotage avant la tenue de la première réunion.

4.1.1 L'ouverture de nouveaux magasins

En cas d'ouverture de magasin, l'objectif est que le-la Directeur-riche d'établissement se donne les moyens de recruter une ou plusieurs personnes en situation de handicap sur un poste de travail accessible, pour atteindre à minima le taux de 6% à l'ouverture.

Pour se faire, la Mission Handicap Conforama s'engage à identifier et à transmettre aux Directeur-riche-s d'établissement les coordonnées des organismes locaux ou partenaires spécialisés dans le recrutement de salarié-e-s en situation de handicap.

4.1.2 Les établissements à taux « 0 »

Au terme du bilan établi à l'issue de la DOETH 2016, la société comptabilisait 11 établissements avec un taux « 0 ».

Dans ces établissements dont le taux d'emploi de salarié-e-s en situation de handicap est égal à « 0 » à la date de signature du présent accord, un diagnostic sera réalisé afin d'identifier les freins éventuels et de définir des plans d'action spécifique pour faire progresser le taux d'emploi sur les 3 années de l'accord (2018/2019/2020).

Ce diagnostic sera réalisé avant le 30 juin 2018 pour les établissements recensés.

Dans le cadre du présent accord, la société s'engage à supprimer d'ici fin 2020 le nombre d'établissements à taux « 0 » en privilégiant notamment le recrutement en CDI de personnes en situation de handicap dans ces établissements.

4. 2 L'alternance et les stages

4.2.1 L'accueil des personnes en situation de handicap en alternance

L'alternance présente un intérêt majeur pour les personnes en situation de handicap.

Conscientes des difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap (faible qualification BEP/CAP, cible de discrimination à l'embauche...), les parties estiment qu'il conviendrait de leur permettre de valider au sein de nos établissements une formation qualifiante et/ou théorique et de leur permettre de valoriser une expérience terrain au travers de contrats en alternance (contrat d'apprentissage, ou contrat de professionnalisation).

Pour mettre en œuvre cet objectif, la société s'engage à organiser au moins une session au cours des 3 années de l'accord (à minima une session de 12 candidat-e-s), sous la forme de contrats en alternance (Vendeur ses, hôtes ses de caisse, ...)

Ce type de recrutement est destiné à permettre à des personnes en situation reconnue de handicap :

- D'accéder à une qualification reconnue par le marché du travail (RNCP),
- D'intégrer de manière progressive le monde de l'entreprise,

- D'être accompagnées tout au long du cursus par un tuteur identifié.
- D'avoir un suivi personnalisé avec des entretiens réguliers pendant le cursus de formation, à mi-parcours et 2 mois avant la fin pour appréhender une poursuite de l'activité professionnelle au sein de la société.
- De se familiariser avec les métiers de Conforama et si elles le souhaitent, à l'issue du contrat, répondre aux offres de poste en contrat à durée indéterminée qui seraient proposées.

Pour y parvenir, des partenariats devront être noués avec des organismes de formations et/ou écoles spécialisées.

Un point d'étape sera présenté chaque année au Comité Paritaire de Pilotage détaillant les organismes partenaires ainsi que les modalités d'application du contrat en alternance.

4.2.2 L'accueil de stagiaires en situation de handicap

L'accueil de stagiaires en situation de handicap devra être facilité au sein des établissements de la société.

Pour atteindre cet objectif, différents moyens seront utilisés et déployés afin d'accueillir un maximum de stagiaires en situation de handicap :

- Recherche de partenariats avec les écoles, centres de formation...
- Accueil de stagiaires au sein de la Mission Handicap Conforama pour le développement de projets dans le cadre de l'accord,
- Accueil de stagiaires de la formation professionnelle (tels que AFPA, Centre de Rééducation Professionnelle...),

Un bilan de ces actions sera effectué annuellement et présenté au Comité Paritaire de Pilotage (missions confiées, durée...).

4.3 Période de mise en situation professionnelle

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 5212-7-1 du code du travail, la société a également la possibilité d'accueillir des personnes en situation de handicap pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

La société mettra tout en place pour faciliter l'accueil de ses personnes et en priorité dans les établissements dont le taux d'emploi est inférieur à 6%, ces derniers accueilleront au moins une personne en situation de handicap en période de mise en situation professionnelle.

ES

MC

JMB

[Signature]

[Signature]

Article 5 : LE PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

5.1 Les moyens pour intégrer

Afin de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de la société, un plan d'insertion sera élaboré sous la responsabilité du manager concerné, le tout coordonné par le/la Chargé(e) de Mission handicap Conforama qui apportera son concours au processus d'intégration du collaborateur.

5.1.1 Aménagement et accessibilité des postes de travail

Avant chaque embauche une étude sera menée pour évaluer les aménagements nécessaires au poste de travail et réaliser si besoin les adaptations nécessaires à l'accessibilité au poste de la personne en situation de handicap, après consultation du Médecin du travail. Le Référent local handicap Conforama, la Mission handicap Conforama, ou tout organisme compétent seront associés à la démarche.

Ces aménagements pourront être matériels ou organisationnels.

Les CHSCT seront informés chaque trimestre sur les recrutements de salarié(e)s en situation de handicap et les éventuels départs. Ils interviendront, dans le cadre de leurs prérogatives, pour faire des propositions d'aménagements de locaux, de postes, ou de mesures facilitant l'accueil de salarié(e)s en situation de handicap.

Tout/toute salarié(e) qui déclarera, lors de la visite d'information et de prévention (visite d'information et de prévention réalisée avant la fin de la période d'essai, et sans jamais dépasser un délai de trois mois à partir de la prise effective de son poste) être travailleur handicapé et reconnu comme tel par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) sera orienté sans délai vers le Médecin du travail qui pourra préconiser des adaptations de son poste de travail.

5.1.2 Préparation de l'intégration

Une information de l'équipe de travail intégrant un/une salarié(e) en situation de handicap sera dispensée, sous réserve de son accord. L'objectif est d'informer et de sensibiliser le/la manager et son équipe au type de handicap du/de la nouvel(le) embauché(e) afin de créer un environnement favorable à son accueil et à son intégration.

Le Référent local handicap Conforama aura un rôle de facilitateur à l'intégration du/de la nouvel(le) embauché(e) en situation de handicap. Il aura pour objectif de suivre et de faciliter le parcours d'intégration du/de la salarié(e) et de faire des bilans réguliers suite à sa prise de poste ainsi que de veiller à la bonne adaptation du poste de travail et de son environnement si cela était nécessaire.

5.1.3 L'aide au transport entre le domicile et le lieu de travail

La Mission handicap Conforama veillera avec le concours des opérationnels (Directeur(ice)s d'établissement, DRH du siège, RRH,...) à mettre en place, en complément des aides existantes, tous les moyens adaptés au déplacement domicile/lieu de travail des salarié(e)s en situation de handicap lorsqu'ils sont dans

l'incapacité de le faire d'une manière autonome, et après avis de la Médecine du travail.

En cas de nécessité, des organismes de transports spécialisés seront sollicités.

5.1.4 L'adaptation des horaires de travail

Les acteurs opérationnels (Directeur rice-s d'établissement, DRH du siège, Managers, RRH) veilleront, en cas de préconisations de la Médecine du travail, à ce que les horaires des salarié-e-s en situation de handicap soient compatibles avec les spécificités de leur handicap (ex. : contraintes horaires dues à un suivi médical particulier, ...).

Ces aménagements d'horaires s'inscriront dans le cadre des règles régissant l'organisation du travail au sein de la société.

5.1.5 Le bilan post intégration

Un bilan d'intégration sera réalisé par la Mission handicap Conforama 6 mois après la prise de fonction des salarié-e-s en situation de handicap.

Ce bilan permettra d'identifier les éventuels besoins des salarié-e-s en situation de handicap et les ajustements nécessaires à une bonne prise de poste.

5.2 L'évolution professionnelle des salarié.e.s en situation de handicap

Les salarié-e-s en situation de handicap pourront solliciter la Mission Handicap Conforama en direct pour lui faire part d'un projet professionnel nécessitant un accompagnement, hors plan de formation Conforama.

Le projet professionnel devra être validé par le Directeur rice d'établissement, le DRH du siège, le RRH et la Mission Handicap Conforama dans la limite de l'enveloppe budgétaire définie.

Les formations, bilans de compétences et VAE réalisés dans ce cadre seront dispensés sur le temps de travail et seront rémunérés comme temps de travail effectif.

5.3 L'accès à la formation

Les salarié-e-s en situation de handicap bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres salarié-e-s de la société.

La société s'engage à tout mettre en œuvre pour que les formations dispensées puissent être suivies dans les meilleures conditions par les salarié-e-s en situation de handicap avec une attention toute particulière sur l'accès aux lieux de formation et aux contenus de la formation (support adapté, ..)

La Mission Handicap Conforama veillera en lien avec le service formation de la société à ce que les conditions matérielles de formation soient compatibles avec le handicap du/de la salarié-e.

De même, la durée et les horaires de formation devront être compatibles avec les spécificités du handicap du/de la salarié-e et les préconisations de la Médecine du travail.

En cas de déplacement pour se rendre sur un lieu de formation éloigné du domicile des salarié-e-s en situation de handicap, avec un temps de trajet supérieur au temps de trajet habituel, ceux-ci bénéficieront de la possibilité d'être hébergé sur le lieu où se déroulera la formation.

Article 6 : LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

6.1 Le principe

Les parties signataires souhaitent faire du maintien dans l'emploi une des priorités du présent accord.

La société, en lien avec la Médecine du travail, étudiera la nécessité d'aménager l'organisation du travail pour les salarié-e-s rencontrant des difficultés dans leur métier en raison de leur handicap et de prévenir le développement ou l'aggravation de handicap, notamment dans le cas de restrictions médicales d'aptitude, en adaptant leurs conditions de travail.

6.2 Les actions

Les parties signataires veulent renforcer l'accompagnement des salarié-e-s en situation de handicap et poursuivre les actions y favorisant, telles que :

- Recours à un cabinet d'ergonomie (HandiExperh, ...) avec un-e interlocuteur-ice dédié-e pour l'ensemble des établissements sur toute la France,
- Table ronde avec les acteur-ice-s concerné-e-s (salarié-e, Médecin du travail, Ergonome, hiérarchie, Référent local Handicap, Assistant-e Social-e, un membre du CHSCT ou, à défaut d'un Délégué du Personnel choisi par le/la salarié-e concerné) pour une orientation de l'intervention et la recherche de solutions de maintien dans l'emploi,
- Intervention sur site : étude ergonomique de la situation et de l'environnement de travail en présence du/de la salarié-e, du Référent local Handicap Conforama et d'un membre du CHSCT ou à défaut d'un-e Délégué-e du Personnel choisi par le/la salarié-e concerné-e (aménagement du poste, tests de matériels spécifiques pour validations ou ajustements, mesures d'écart avec le poste repéré, aménagements organisationnels et /ou techniques du futur poste,...).

Pour toutes les demandes d'aménagement personnel pour compenser et atténuer le handicap, le/la salarié-e en situation de handicap pourra directement solliciter la Mission Handicap Conforama, à titre d'exemple : appareillage auditif, aménagement léger du véhicule,

83

MC JAB

Signature

6.3 Les situations d'inaptitude des salarié·e·s en situation de handicap

Dans le cas où l'inaptitude d'un·d'une salarié·e en situation de handicap serait prononcée, la société s'engage à rechercher une situation de travail qui soit compatible avec son état de santé, ses aptitudes et compétences professionnelles en tenant compte des recommandations du Médecin du travail.

Il est mis en œuvre un processus individuel de reclassement lorsqu'un·une salarié·e en situation de handicap est reconnu inapte à son poste, et cela quelle que soit l'origine de l'inaptitude, professionnelle ou non professionnelle, conformément aux dispositions de l'article R. 4624-12 du Code du travail :

- Que seul le Médecin du travail est compétent à se prononcer sur l'inaptitude d'un·une salarié·e à son poste après avoir réalisé un examen médical, accompagné, le cas échéant, d'examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste de travail ;
- Que le Médecin du travail ait réalisé ou fait réaliser une étude du poste ;
- Que le Médecin du travail ait réalisé une étude des conditions de travail dans l'établissement ou est affecté le·la salarié·e ;
- Que le Médecin du travail ait pu échanger, par tout moyen, avec le Directeur·rice d'établissement, le DRH du siège, sur les mesures envisagées.

Dans le cadre du reclassement d'un·une salarié·e handicapé·e en situation d'inaptitude à son poste de travail, la société s'engage à garantir au·à la salarié·e reclassé·e sur un autre poste au sein de l'entreprise (reclassement en adéquation avec ses aptitudes et avec son accord) le maintien de son salaire de base précédent pour les salarié·e·s rémunérés au fixe et l'équivalent du salaire minimum garanti pour les salarié·e·s à la gnette ou au variable et ce, à temps de travail équivalent.

Dans le cas d'une réorientation professionnelle interne, un bilan de compétences ou un bilan de carrière adapté sera proposé, en accord avec la Mission Handicap Conforama, afin de définir un nouveau projet professionnel.

La possibilité de la mise en œuvre d'un Contrat de Rééducation Professionnelle (CRP) en entreprise pourra être envisagée avec la médecine du travail lors des échanges sur les mesures envisagées.

Si après avoir étudié toutes les possibilités de maintien dans l'emploi, il apparaît qu'aucune solution autre que le licenciement ne puisse être envisagée, la Mission Handicap Conforama apportera au·à la salarié·e concerné·e un soutien personnalisé afin de faciliter son reclassement externe (bilan de compétences, VAE, mise en relation avec des réseaux externes...).

La société s'engage également à organiser l'information systématique de la Mission Handicap Conforama sur tous les cas d'inaptitude de salarié·e·s en situation de handicap constatés lors du ou des examen(s) médicaux réalisés par le Médecin du

travail. Simultanément, cette dernière informera également le Comité Paritaire de Pilotage.

Afin d'anticiper le retour à l'emploi des salarié-e-s en arrêt de plus de trois mois, La société s'engage à communiquer sur les modalités de la visite de pré-reprise.

6.4 Le suivi particulier des salariés présentant des troubles mentaux ou psychiques

Les parties ont décidé de s'engager dans une démarche proactive concernant les salarié-e-s présentant des troubles mentaux ou psychiques.

La loi 2005-102 a reconnu les troubles psychiques comme pouvant être à l'origine de situations de handicap en milieu professionnel.

Au cours de leur vie professionnelle des salarié-e-s peuvent être confronté-e-s à des situations de maintien dans l'emploi liées à des difficultés cognitives ou psychiques. Dans ce cadre la société mettra en place des actions de sensibilisation à destination des managers et des acteurs du handicap (RRH, service social, Mission handicap Conforama, Référents locaux handicap Conforama, IRP) visant à permettre une meilleure connaissance des spécificités de ces troubles.

La société veillera également à un accompagnement des salarié-e-s souffrant de handicap psychique en vue de leur retour/maintien dans l'emploi. Cet accompagnement nécessitera la participation de structures spécialisées en appui avec les services de santé au travail.

La société développera également des actions externes en collaboration avec des organismes spécialisés pour rechercher des solutions destinées à réinsérer et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap mental ou psychique.

Article 7 : LE PARTENARIAT AVEC LES SECTEURS PROTÉGÉ ET ADAPTÉ AINSI QUE LES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS HANDICAPES (TIH)

Dans le cadre du présent accord les parties souhaitent poursuivre le développement des actions vers les secteurs protégé et adapté, ainsi que les TIH. Dans ce cadre elles entendent reconnaître les savoir-faire de ces structures qui permettent aux personnes en situation de handicap ne pouvant travailler en milieu ordinaire, ou nécessitant un environnement de travail adapté, d'avoir une activité professionnelle économique et sociale.

Les actions porteront sur :

- L'identification et le développement des activités transférables avec les ESAT (Etablissements ou Services d'Aide par le Travail), des EA (Entreprises Adaptées), ou les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH). Pour exemple : Numérisation, reprographie, prestations informatiques, plateaux repas, transport de personnes, entretien des locaux ou des espaces verts, etc...
- La communication aux différents établissements Conforama des partenariats possibles et des modes opératoires correspondants pour que le recours à la sous-traitance auprès des entreprises du milieu protégé fonctionne.

Handwritten signatures and initials: ES, MC, JAB, and others.

- La possibilité de participer, le cas échéant, à la formation des salariés d'EA ou des usagers d'ESAT, afin de leur apporter les compétences nécessaires à la réalisation de prestations répondant aux besoins identifiés.

Article 8 : LA RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DU HANDICAP

Afin de faciliter les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le/la salarié-e bénéficiera, sur présentation de justificatifs, du temps rémunéré nécessaire pour la réalisation de ses démarches.

Le/la salarié-e s'engage à prévenir son manager en amont afin d'organiser son absence.

Le/la salarié-e pourra également s'appuyer sur la hotline téléphonique mis en place en collaboration avec le cabinet LB Développement depuis octobre 2017 (accompagnement des collaborateurs qui souhaitent engager une demande ou un renouvellement de RQTH en collaboration avec la Mission handicap Conforama).

Article 9 : LE PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

L'objectif des actions de communication est d'entretenir et de poursuivre la démarche en faveur de l'emploi des salarié-e-s en situation de handicap, notamment en renforçant la visibilité de la Mission Handicap Conforama.

9.1 En interne : la sensibilisation des managers et des salariés

Au vu de l'expérience acquise au cours des 2 premiers accords de 2007 et 2010, la société via la Mission Handicap Conforama procédera de façon régulière à des actions de sensibilisation auprès des salarié-e-s, des managers (Directeur-ice-s d'établissement, DRH du siège, Directeur-ice-s des ventes, Directeur-ice-s régionaux, chefs de service...) des Référents locaux Handicap Conforama et des instances représentatives du personnel (IRP).

Afin de capitaliser sur les actions de sensibilisation, de lutter contre les préjugés, de promouvoir et d'instaurer le réflexe « Mission Handicap Conforama », des actions de sensibilisation seront conduites au cours des 3 années de l'accord :

- Mise en place d'une campagne annuelle de mobilisation nationale dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (affichage, plaquettes...),
- Renforcement de la communication en utilisant les supports existants (intranet Conforama, Confo Exploit, site dédié au Référent local handicap Conforama...),
- Mise à disposition d'un flyer sur le handicap et la reconnaissance administrative (RQTH),
- Poursuite du service d'information et de conseil externalisé et anonyme ouvert aux salarié-e-s et aux managers pour les informer, conseiller et les soutenir sur le thème du handicap (Hotline Handicap Conforama),

BS MC JTB GH PL

- Diffusion d'une plaquette de sensibilisation du présent accord d'entreprise,
- Diffusion d'un guide pratique à destination des managers permettant de sensibiliser les opérationnels à la politique handicap de Conforama (recrutement, maintien dans l'emploi, aménagement des postes...),
- Transmission de bilans aux instances représentatives du personnel (IRP),
- Etc,...

Les formats de ces actions de sensibilisation seront discutés avec le Comité Paritaire de Pilotage.

9.2 En externe : Le développement de partenariats extérieurs

Des actions de communication seront mis en œuvre avec les partenaires externes susceptibles d'être associés à la démarche de la Mission Handicap Conforama :

- Presse grand public et spécialisée,
- Forums emplois,
- AGEFIPH,
- Sites de recrutement,
- Pôle Emploi,
- Cap Emploi,
- Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- Associations...

et d'entretenir avec eux des relations privilégiées.

Des actions pourront être menées avec des organismes liés au handicap lors d'organisation de manifestations sportives ou culturelles pour les personnes en situation de handicap.

Toutefois ces actions resteront limitées et seront soumises à l'approbation du Comité Paritaire de Pilotage.

La Mission Handicap Conforama et les différents établissements Conforama devront autant que possible participer aux forums et manifestations nationales et régionales en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

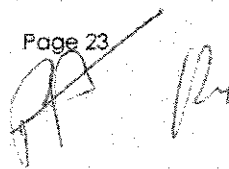
9.3 La promotion de l'accord

Le présent accord sera remis à l'ensemble des salariés de la société.

Les acteurs opérationnels (Directeur-ice-s d'établissement, DRH du siège et des fonctions supports, Managers, RRH) veilleront, dans le cadre des réunions de service

ES

MC JNB



ou de tout autre réunion, à informer les salarié-e-s de la société sur les dispositions de ce nouvel accord.

Une présentation de cet accord sera également effectuée auprès des Comités d'Etablissement (CE) et des CHSCT ou à défaut des Délégué-e-s du Personnel de chaque établissement.

Les coordonnées de la Mission Handicap Conforama, des Référents locaux Handicap Conforama et des membres du Comité Paritaire de Pilotage seront affichées dans chaque établissement de la société.

Article 10 : LES ENGAGEMENTS FINANCIERS

10.1 Principe de péréquation

La société ayant une politique d'emploi de salarié-e-s en situation de handicap au niveau national depuis 2007, le calcul du taux se fera de manière globale au niveau de la société Conforma France SA par péréquation entre les différents établissements rentrant dans le champ d'application du présent accord (cf. liste établie en annexe 1).

10.2 Montant du budget prévisionnel

Les parties rappellent que le financement des actions de cet accord en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est assuré par la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH.

Le budget prévisionnel du présent accord correspond au montant de la contribution que l'ensemble des établissements de la société Conforama aurait dû verser à l'AGEFIPH.

Le budget prévisionnel de la première année d'application du présent accord (2018) sera connu lors de l'établissement de la DOETH au titre de l'exercice 2017, début mars 2018.

Un budget prévisionnel sera établi chaque début d'année n à partir des déclarations de l'année n-1 et présenté au plus tard au Comité Paritaire de Pilotage avant la fin du premier semestre.

Une proposition de répartition des dépenses budgétaires pour chacune des actions prévues est précisée en annexe 3 après consultation du Comité Paritaire de pilotage et conformément aux dispositions légales. Cette répartition pourra faire l'objet, le cas échéant d'une redéfinition en fonctions des besoins et des moyens financiers disponibles.

La répartition budgétaire des différents axes de l'accord pourra être modifiée d'une année sur l'autre, pour tenir compte des problématiques, priorités et réalités de la société ainsi que des éventuelles évolutions législatives et réglementaires.

BS

MC
JMB





A l'échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsisterait des fonds non utilisés, ceux-ci pourront, intégralement ou non, être reversés à l'AGEFIPH, conformément aux dispositions légales et reportés sur le budget de l'accord suivant, sur proposition du Comité paritaire de Pilotage, et selon la décision de la DIRECCTE de Seine et Marne compétente.

Chaque année, la Direction communiquera au Comité Paritaire de Pilotage le montant que la société aurait dû verser au titre de la DOETH.

Article 11 : DURÉE DE L'ACCORD ET AGRÉMENT

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois années civiles. Il s'applique sur les années 2018-2019-2020.

Cet accord cessera de s'appliquer de plein droit à la fin de l'année civile 2020, soit le 31 décembre 2020.

Les parties conviennent de se réunir au cours du semestre précédent cette échéance, en vue d'engager la négociation d'un nouvel accord.

En application des dispositions des articles L. 5212-8 et R. 5212-15 du Code du travail, l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à un agrément par l'autorité administrative compétente.

Article 12 : RÉVISION

Chaque année, un bilan des actions sera réalisé et présenté à la DIRECCTE de Seine et Marne. A partir des observations du Comité Paritaire de Pilotage et de la Mission Handicap Conforama, un réajustement des modalités de mise en œuvre du présent accord pourra être envisagé si elles n'apparaissent plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

De même, chacune des parties signataires pourra demander la révision de l'accord et de ses annexes dans les conditions prévues aux articles L 2222-5, L 2261-7-1 et L 2261-7-8 du Code du travail.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet de modification sur le ou les points de l'accord nécessitant une révision.

Il est entendu que dans le mois suivant cette demande de révision le Comité Paritaire de Pilotage procédera à l'examen des modifications proposées.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Celui-ci sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

ES

M.C.
JTB

AA

Ru

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la Convention Collective de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans le mois suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 13 : DÉNONCIATION

Conformément aux dispositions des articles L 2261-9 et 2261-10 du Code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Une réunion de négociation devra être organisée à l'initiative de la Direction, afin d'analyser et de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'aboutir à un nouvel accord, le présent accord cessera de produire ses effets au terme de chaque année civile.

Article 14 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord sera déposé par la société en deux exemplaires, l'un sous format papier et l'autre sous format électronique, à la DIRECCTE de de Seine et Marne, compétente pour le lieu de conclusion de l'accord, et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord.

Conformément à l'article L 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale dont le contenu apparaîtra dans une version rendue anonyme.

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chacune des parties signataires et une copie sera adressée aux organisations syndicales non signataires.

Fait à Lognes le 09/03/2018

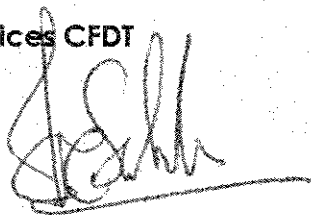
En 8 exemplaires originaux

Pour la Société Conforama France

Monsieur Philippe GAUCHER

Pour La Fédération Services CFDT

Monsieur Eric SABETAI



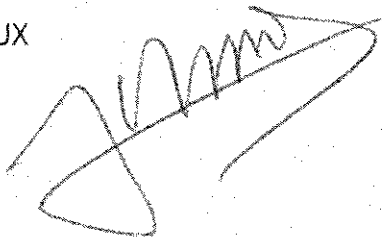
Pour La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services

Madame Patricia ALONSO



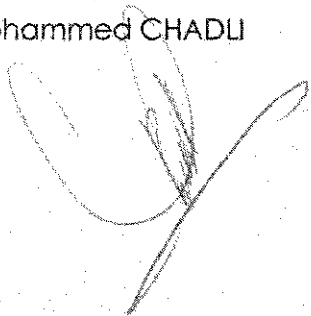
Pour La Fédération des employés et cadres FO

Monsieur David MALEZIEUX



Pour La FNECS-CFE-CGC

Monsieur Mohammed CHADLI



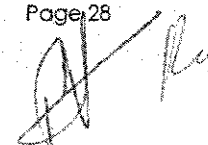
Annexe 1

LISTE DES ÉTABLISSEMENTS CONFORAMA FRANCE

DV PARIS	
PARIS RP NORD (8 magasins)	BONDY
	CHELLES
	COLOMBES
	GARGES
	HERBLAY
	MEAUX
	ORGEVAL
	SAINT OUEN
PARIS RP SUD (11 magasins)	COIGNIERES
	ETOILE
	FLEURY MEROGIS
	LES ULIS
	NATION
	ORMESSON
	PONT NEUF
	TORCY
	VELIZY VILLACOUBLAY
	VITRY

BS

MC
JNB



DV NORD EST	
NORD PAS DE CALAIS (11 magasins)	ARRAS
	BETHUNE
	BOULOGNE
	CALAIS
	DOUAI
	DUNKERQUE
	ENGLOS
	LEERS
	LENS
	SECLIN
	SAINT OMER
PICARDIE – CHAMPAGNE (12 magasins)	AMIENS
	BEAUVAIS
	CAMBRAI
	CHATEAU THIERRY
	COMPIEGNE
	CREIL
	LAON
	LOUVROIL
	REIMS
	SOISSONS
	SAINT QUENTIN
	VALENCIENNES

BS
 MC
 JMB



DV NORD EST	
LORRAINE (13 magasins)	CHARLEVILLE
	FLEVILLE
	GONDREVILLE
	LONGWY/3 FRONTIERES
	LUNEVILLE
	LUXEMBOURG
	METZ
	MONDELANGE
	MORSBACH
	NANCY
	SAINT DIZIER
	SAINT MEMMIE
	VERDUN
ALSACE FRANCHE-COMTE (11 magasins)	BELFORT
	BESANCON
	COLMAR
	DIJON
	EPINAL
	MULHOUSE
	OYONNAX
	SAINT DIE
	STRASBOURG
	VENDENHEIM
	VESOUL

85

MC
JTB

 R4

DV SUD EST	
RHONE ALPES (13 magasins)	ALBERTVILLE
	ANNECY
	CALUIRE
	CHAMBERY
	CHAMPAGNE
	CHASSE
	CLUSES
	GRENOBLE
	LA TOUR DU PIN
	SAINT EGREVE
	SAINT GENIS POUILLY
	SAINT PRIEST
	VALENCE
LANGUDOC ROUSSILLON (12 magasins)	ALES
	AVIGNON
	BEZIERS
	CARCASSONNE
	MANOSQUE
	MARTIGUES
	MONTELMAR
	MONTPELLIER
	NARBONNE
	ORANGE
	PERPIGNAN

ES

MC
JNB

[Signature]

[Signature]

DV SUD EST	
COTE D'AZUR (12 magasins)	AJACCIO
	ANTIBES
	AUBAGNE
	BASTIA
	CANNES
	FREJUS
	MENTON
	NICE
	PLAN DE CAMPAGNE
	SORMIOU
	TOULON
	VILLENEUVE LOUBET

ES

MC
JTB

A

Pa

DV SUD OUEST	
CENTRE SUD (13 magasins)	ALBI
	AURILLAC
	CHALON SUR SOANE
	CLERMONT FERRAND
	MACON
	MILLAU
	MONTCEAU LES MINES
	MONTLUCON
	MOULINS
	ROANNE
	RODEZ
	SAINT ETIENNE
	VICHY
AQUITAINE (13 magasins)	AGEN
	BEGLES
	BERGERAC
	BIGANOS
	BORDEAUX
	CAHORS
	LIMOGES
	MARMANDE
	MERIGNAC
	MONT DE MARSAN
	MONTAUBAN
	PERIGUEUX
	VILLENEUVE SUR LOT

ES MC
JAB

DV SUD OUEST	
PYRENNES (13 magasins)	ANGLET
	AUCH
	BALMA
	CASTRES
	COLOMIERS
	ORTHEZ
	PAMIER
	PAU
	SAINT ALBAN
	SAINT GAUDENS
	SAINT PAUL LES DAX
	TARBES
	TOULOUSE

BS MC JTB

DV NORD OUEST	
BRETAGNE (13 magasins)	AVRANCHES
	BREST
	LA CHAPELLE DES FOUGERETZ
	LANNION
	LAVAL
	LORIENT
	MORLAIX
	QUIMPER
	RENNES
	SAINT BRIEUC
	SAINT MALO
	SAINT NAZAIRE
	VANNES
NORMANDIE (12 magasins)	ALENCON
	CAEN
	CHARTRES
	CHERBOURG
	DIEPPE
	DREUX
	EVREUX
	FLERS
	LE HAVRE
	LE MANS
	ROUEN
	TOURVILLE

89 MC
JTB

[Signature]

[Signature]

DV NORD OUEST	
CENTRE BOURGOGNE (12 magasins)	AUXERRE
	AVALLON
	BLOIS
	BOURGES
	CHATEAUROUX
	COSNE SUR LOIRE
	MONTARGIS
	NEVERS
	ORLEANS
	SENS
	TOURS
	TROYES
CENTRE OUEST (13 magasins)	ANGERS
	ANGOULEME
	CHATELLERAULT
	CHOLET
	LA ROCHE SUR YON
	LA ROCHELLE
	NANTES ORVAULT
	NANTES REZE
	NIORT
	POITIERS
	ROCHEFORT
	SAINTES
	SAUMUR

85

MC
JNB

CONFO DEPOT	
CONFOT DEPOT	AULNAY SOUS BOIS
	BARENTIN
	EXINCOURT
	SAINT BONNET DE MURE

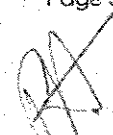
SAV CONFORAMA	
SAV	Centre National COMPIEGNE

LOGISTIQUE	
LOGISTIQUE	SAINT GEORGES D'ESPERANCHE

SIEGE SOCIAL	
SIEGE SOCIAL	LOGNES

BS

MC
JTB





ANNEXE 2

Liste des établissements assujettis ayant un taux d'emploi à 0 % (Source DOETH 2016)
LONGWY/TROIS FRONTIERES
ANNECY
BEAUVAIS
BOULOGNE
LES ULIS
MORSBACH
PERIGUEUX
POITIERS
VENDENHEIM
VILLENEUVE LOUBET
VITRY

ES

MC
JTB





ANNEXE 3

Proposition de répartition budgétaire

Postes dépenses	Répartition en %
Recrutement - Annonces offres d'emploi - Participation aux forums emplois - Sites internet - Cabinet de recrutement - ...	15%
Aménagements et maintiens dans l'emploi - Aménagement physique des postes - Coût prestataires d'accompagnement - Formations, bilans de compétences,... - Aménagements individuels (prothèses, véhicules,...) - Interprétariat - Transport adapté - ...	25%
Secteur protégé - Conseil pour mise en place d'une politique adaptée à Conforama - ..	2%
Accueil et insertion - Mesures concernant l'accueil et l'intégration (plan d'insertion, Référent, tutorat, préparation intégration,) - Adaptations nécessaires à l'accessibilité au poste de travail - Adaptation des postes -	22%
Formation des travailleurs en situation de handicap - Bilans de compétences - Formation/reconversion -	10%
Sensibilisation - Visibilité externe de l'engagement Conforama - Campagnes internes de mobilisation - Diffusion de l'accord - Campagne d'affichage - ...	12%
Fonctionnement Mission Handicap - Moyens humains - Moyens techniques (hotline,...) - Déplacements - Réunions - ...	14%
	100%

85

MC
JDB

[Signature]

[Signature]

Glossaire

AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés

BEP : Brevet d'Etudes Professionnelles

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CCE : Comité Central d'Entreprise

CDAPH : Commission des Droits de l'Autonomie des personnes Handicapées

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CE : Comité d'Etablissement

cf. : se référer à

CHSCT : Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail

CIF : Congé Individuel de Formation

CPF : Compte Personnel de Formation

CRP : Contrat de Rééducation Professionnelle

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

DP : Délégué du Personnel

DRH : Directeur des Ressources Humaines

DV : Direction des Ventes

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissement ou Service d'Aide par le Travail

IRP : Instances Représentatives du Personnel

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RRH : Responsable Ressources Humaines

SA : Société Anonyme

SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

SEEPH : Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes Handicapées

TIH : Travailleur Indépendant Handicapé

VAE : Validation des Acquis et de l'Expérience

JS

MC
JNB



**Accord d'entreprise
sur l'exercice du droit syndical
au sein de la société
Conforama France
en date du 2 novembre 2016**

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

AU SEIN DE LA SOCIETE CONFORAMA FRANCE

ENTRE

La société CONFORAMA France, dont le siège social est sis 80, boulevard du Mandinet - Lognes - 77186 MARNE LA VALLEE, représentée par Monsieur Philippe GAUCHER en sa qualité de Directeur du Développement Social, dûment mandaté à cet effet,

D'une part,

ET

La Fédération des services CFDT, représentée par Monsieur Eric SABETAI, agissant en qualité de Délégué Syndical Central,

La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par Madame Patricia ALONSO, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale,

La Fédération des Employés et Cadres FO, représentée par Monsieur David MALEZIEUX, agissant en qualité de Délégué Syndical Central,

La FNECS-CFE-CGC, représentée par Monsieur Mohamed CHADLI, agissant en qualité de Délégué Syndical Central,

D'autre part

MC ES M DM

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet d'améliorer les dispositions légales et conventionnelles relatives aux moyens d'exercice du droit syndical et de formaliser les mesures unilatérales prises par la direction de Conforama France dans ce domaine.

Partant du constat que des relations sociales de qualité sont un élément indispensable au bon fonctionnement de toute entreprise, les parties, qui aspirent à maintenir un dialogue social loyal et constructif entendent affirmer que l'exercice du droit syndical est un facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux.

Aussi, afin de permettre aux représentants des organisations syndicales d'accomplir au mieux leurs missions, elles conviennent de définir les moyens de l'exercice du droit syndical au sein des établissements de la société Conforama France et cela dans le respect des nécessités liées au bon fonctionnement des établissements.

Par ailleurs, les parties signataires entendent affirmer qu'elles reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement à une organisation syndicale.

Dans ce cadre, la société Conforama France s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, de formation, d'évolution professionnelle, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux.

ARTICLE 1 – LES MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser l'exercice des mandats des représentants désignés

1.1 – Le délégué syndical central

Il est rappelé que conformément à l'article L.2143-5 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central.

1.1.1. - Moyens matériels

Afin de permettre à chaque délégué syndical central de disposer :

- d'un ordinateur portable doté d'un accès à distance (VPN), d'un pack office bureautique et d'une housse de protection,
- d'une imprimante/scanner,
- d'un téléphone portable,

une dotation d'un montant maximum de 1200 € sera allouée à chacun d'entre eux sur présentation de justificatifs étant entendu que le matériel (hors téléphone portable) devra être acheté dans un magasin Conforama.

M.C. ES
14
2

La Direction des Ressources Humaines prendra également en charge :

- les consommables nécessaires à l'utilisation du matériel mis à disposition du délégué syndical central sur présentation de justificatifs,
- l'abonnement téléphonique à usage professionnel pour un montant maximum mensuel de 50 €.

Chaque utilisateur est responsable du matériel mis à sa disposition, il est tenu d'en prendre soin.

Ces matériels devront être restitués à l'entreprise en fin de mandat ou transmis au nouveau délégué syndical central.

La direction fournira également chaque année un code du travail annoté à chaque délégué syndical central ainsi que le book des accords d'entreprise actualisé.

1.1.2. - Visites d'établissements

Les parties réaffirment le principe de la liberté de circulation des délégués syndicaux centraux au sein des différents établissements de la société Conforama France.

Chaque délégué syndical central bénéficiera de la prise en charge de 8 journées de visite d'établissements par année civile. Chaque journée pourra compter plusieurs visites d'établissement.

La prise en charge s'entend :

- de la journée comptabilisée pour 7 heures de travail effectif,
- des frais de transport (dont péages, parking), de repas et d'hébergement si nécessaire selon les dispositions prévues par la politique voyage de l'entreprise.

A la demande expresse du délégué syndical central, le bénéfice de la prise en charge d'une ou plusieurs de ces journées pourra être cédé à un autre élu ou mandaté national de l'organisation syndicale concernée avec information préalable de la direction.

Pour ces 8 journées, le directeur du développement social (ou fonction similaire) puis les directeurs des établissements concernés devront être informés préalablement à ces visites.

1.1.3. - Dispense totale de présence au poste de travail (détachement au sein de Conforama)

Afin de permettre aux délégués syndicaux centraux de disposer du temps nécessaire pour exercer leur mission mais également les missions relatives à tout autre mandat dont ils seraient titulaires au sein ou à l'extérieur de l'entreprise, il leur sera proposé une dispense totale de présence au poste de travail.

Cette faculté sera offerte à chaque délégué syndical central qui verra son choix concrétisé par un avenant à son contrat de travail qui précisera notamment le montant de la rémunération maintenue, la durée correspondante (151,67 H/mois ou forfait de 218 jours), le forfait déplacement négocié le concernant, la durée du détachement pour activité syndicale au sein de l'entreprise.

ML ES M

Par ailleurs, il est convenu que compte tenu de la liberté d'organisation de son temps que lui confère la dispense totale de présence, l'entreprise ne rémunérera aucune heure supplémentaire, ni aucune autre majoration.

Dans le cadre de cette dispense totale de présence au poste de travail, le délégué syndical central n'aura plus à justifier de l'utilisation de son temps auprès de son supérieur hiérarchique (à l'exception de la prise des divers congés ou de JRTT), il restera pour autant toujours salarié de son établissement et continuera à y exercer ses mandats.

Le délégué syndical central qui aura fait ce choix pourra y renoncer à tout moment moyennant un délai de prévenance de 3 mois.

A l'issue de la période de dispense totale de présence au poste de travail, si celle-ci n'était pas renouvelée, le délégué syndical central bénéficiera d'une garantie de retour dans son emploi précédant.

1.1.4. - Crédit d'heures de délégation

Le délégué syndical central qui fera le choix de continuer à exercer son emploi verra son crédit spécifique d'heures de délégation mensuel porté à 35 heures.

Par ailleurs, afin de permettre au délégué syndical central de disposer de temps supplémentaire en vue de la préparation des élections professionnelles (hors élections partielles), le crédit d'heures de délégation mensuel sera porté à 50 heures pour chacun des 2 mois précédents lesdites élections.

1.1.5. - Courriers

Les délégués Syndicaux Centraux pourront utiliser les services du courrier extérieur à la charge de la société, pour des envois isolés destinés à leurs représentants locaux des établissements de Conforama France de leur organisation syndicale (élus ou mandatés) dans le respect des dispositions internes en matière d'envoi des courriers postaux.

1.2 – Le représentant syndical central

En application de l'article L.2327-6 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au Comité Central d'Entreprise, choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

1.2.1. - Crédit d'heures de délégation

Il est confirmé dans le présent accord le crédit d'heures de délégation alloué au représentant syndical central, à savoir 28 heures de délégation mensuelles.

M.C. BS

4

1.3 – Le délégué syndical d'établissement

1.3.1. – Désignation du délégué syndical

Il est convenu de permettre à chaque organisation syndicale représentative ayant constitué une section syndicale de désigner un délégué syndical dans les établissements de 11 salariés et plus.

Cette désignation s'effectuera dans le respect des dispositions légales et notamment des articles L.2143-1, L.2143-3 et L.2143-7 du code du travail.

1.3.2. - Crédit d'heures de délégation

Les délégués syndicaux désignés dans les établissements de 50 salariés et plus bénéficieront du crédit d'heures de délégation mensuel prévu par l'article L.2143-13 du code du travail.

Les délégués syndicaux désignés dans les établissements de moins de 50 salariés bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation mensuel de 7 heures.

Afin de permettre au délégué syndical d'établissement de disposer de temps supplémentaire en vue de la préparation des élections professionnelles (hors élections partielles), le crédit d'heures de délégation mensuel pour chacun des 2 mois précédents lesdites élections sera porté à 15 heures dans les établissements de moins de 50 salariés et à 30 heures dans les établissements de 50 salariés et plus.

1.4 – Le représentant syndical au comité d'établissement

1.4.1. – Désignation du représentant syndical

Il est confirmé par le présent accord la possibilité pour chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement de désigner à titre dérogatoire un représentant syndical au comité des établissements de moins de 50 salariés.

1.4.2. – Crédit d'heures de délégation

Il est confirmé également l'allocation d'un crédit d'heures de délégation mensuel de 20 heures pour chaque représentant syndical au comité d'établissement quelque soit l'effectif de l'établissement.

1.5 – Le représentant de section syndicale d'établissement

1.5.1. - Désignation du représentant de section syndicale

Il est confirmé par le présent accord la possibilité pour chaque organisation syndicale de désigner à titre dérogatoire un représentant de section syndicale dans les établissements de 11 à 49 salariés où elle n'est pas représentative.

M.C. ES DH 14

1.5.2. - Crédit d'heures de délégation

Il est confirmé également l'allocation d'un crédit d'heures de délégation mensuel de 4 heures pour chaque représentant de section syndicale quelque soit l'effectif de l'établissement.

Par ailleurs, afin de permettre au représentant de section syndicale de disposer de temps supplémentaire en vue de la préparation des élections professionnelles (hors élections partielles), le crédit d'heures de délégation mensuel sera porté à 15 heures pour chacun des 2 mois précédents lesdites élections.

1.6 - Le local syndical et les panneaux d'affichage

1.6.1. - Local syndical

Il est rappelé que conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Négoce de l'Ameublement, dans les établissements de plus de 100 salariés, un local syndical commun est mis à la disposition des organisations syndicales.

Ce local doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement c'est-à-dire qu'il est équipé d'une table, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'une ligne téléphonique directe, d'un matériel informatique (PC avec pack office bureautique) avec accès internet et d'une imprimante/scanner.

1.6.2. – Panneaux d'affichage

Chaque section syndicale présente dans l'établissement disposera d'un panneau d'affichage (format 4xA4 minimum) réservé aux communications syndicales visible par tous les salariés.

Dans les établissements comportant plusieurs entrées pour le personnel, des panneaux supplémentaires seront installés, il en est de même dans les dépôts déportés.

La localisation des panneaux fera l'objet d'un échange avec le(s) organisation(s) syndicale(s) présente(s) au sein de l'établissement. A défaut d'accord, l'installation devra être faite dans le respect des dispositions du présent article.

Par ailleurs, à l'occasion des transferts ou ouvertures de nouveaux magasins, les panneaux d'affichage mis en place seront vitrés et fermés à clé, la clé étant remise au délégué syndical ou au représentant de section syndicale.

La mise en œuvre des dispositions de cet article devra être effective dans un délai de 2 mois à compter de la date d'effet du présent accord.

1.7 - La réunion annuelle à la fédération nationale ou en région

Chaque organisation syndicale pourra désigner un mandaté ou un élu par établissement pour participer à une journée de réunion à la fédération nationale ou en région prise en charge par l'entreprise.

M L 05 M

Dans les établissements comptant un délégué syndical central, un représentant syndical central ou un représentant syndical au comité de groupe, un autre mandaté ou élu pourra être désigné en sus des mandats nationaux susvisés.

La prise en charge s'entend :

- de la journée comptabilisée pour 7 heures de travail effectif,
- des frais de transport, de repas et si nécessaire d'hébergement (arrivée la veille si temps de transport $\geq$ à 2 heures) selon les dispositions prévues par la politique voyage de l'entreprise.

Le salarié mandaté ou élu désigné par son organisation syndicale devra en informer préalablement par écrit son supérieur hiérarchique moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

1.8 – Les réunions statutaires des organisations syndicales

Il est convenu d'étendre à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, les dispositions de l'article 8 de l'accord d'entreprise du 15 janvier 1989 qui prévoient :

- des autorisations d'absence sous réserve d'un délai de prévenance d'une semaine et sur présentation d'une convocation pour les salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales,
- la rémunération de ces absences dans la limite de 10 jours par année calendaire et par organisation syndicale,
- la prise en charge des frais de transport et de repas pour chacune de ces 10 journées selon les dispositions prévues par la politique voyage de l'entreprise ou au choix du salarié le versement d'une somme forfaitaire d'un montant de 70 € à la date de signature du présent accord par jour et par personne, destinée à couvrir les frais de transport et de repas. Cette somme sera revalorisée le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution du minimum garanti.

Il convient de préciser que l'on entend par réunion statutaire, toute réunion organisée par une organisation syndicale au niveau national, régional ou départemental et donnant lieu à une convocation établie par l'organisation syndicale à l'un de ces niveaux.

La prise en charge des journées d'absence devra être validée par le délégué syndical central.

1.9 – La formation économique, sociale et syndicale

Il est rappelé que le congé de formation économique, sociale et syndicale est de droit notamment pour tout salarié titulaire d'un mandat désignatif.

Le maintien de la rémunération pendant ce congé sera réalisé dans le cadre du respect des dispositions de l'article L.3142-8 du code du travail.

Toutefois, à titre dérogatoire, si une organisation syndicale venait à indiquer expressément qu'elle ne souhaitait pas voir appliquer le dispositif de subrogation, il sera fait droit à sa demande.

ML
OS
OH
M

ARTICLE 2 – LES REUNIONS DE NEGOCIATION COLLECTIVE

Conformément à la pratique instaurée depuis quelques années, les parties conviennent de se réunir 2 fois par an, une fois au mois de décembre et une fois au mois de juin pour définir le calendrier social du semestre suivant.

Pour ces 2 réunions, la délégation de chaque organisation syndicale sera composée du délégué syndical central assisté de 2 autres membres désignés parmi les salariés de l'entreprise.

2.1 – Les participants aux réunions de négociation collective

2.1.1 – Représentants des organisations syndicales

La délégation de chaque organisation syndicale sera composée du délégué syndical central assisté de 3 autres membres désignés parmi les salariés de l'entreprise.

Le délégué syndical central pourra se faire remplacer par un délégué syndical d'établissement de son choix.

2.1.2 – Représentants de la direction

La direction de l'entreprise sera représentée par le Directeur du Développement Social ou son délégataire assisté s'il le souhaite de 3 autres personnes.

2.2 – Les réunions paritaires

2.2.1 – Convocations et documents de travail

Les convocations seront adressées à chaque délégation 8 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les documents préparatoires aux réunions seront communiqués aux délégations, dans la mesure du possible, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date prévue pour la réunion.

Il est convenu que pour chaque thématique de négociation, la liste des informations nécessaires à la négociation sera fixée lors de la première réunion.

2.2.2 – Compte-rendu des réunions

Un compte-rendu de réunion sera établi par la direction et communiqué aux membres des délégations dans les 10 jours ouvrés suivant la date de réunion.

Ce compte-rendu fera l'objet d'une approbation en début de réunion suivante.

MC BS M

2.3 – Les moyens spécifiques

2.3.1 – Réunions préparatoires

Afin de faciliter, pour les organisations syndicales, la préparation de chaque réunion paritaire de négociation, la direction mettra à leur disposition la salle de réunion à partir de 10 h et ce temps de préparation sera considéré comme du temps de travail effectif rémunéré comme tel.

Par ailleurs, si la thématique de négociation le justifie en raison notamment de sa technicité, de sa nouveauté, la direction pourra accorder aux organisations syndicales qui le souhaiteront le bénéfice d'une journée de réunion préparatoire spécifique.

Cette réunion destinée à préparer la négociation paritaire sera organisée à l'initiative de chaque délégué syndical central.

La prise en charge de cette réunion s'entend :

- de la réservation d'une salle de réunion,
- de la journée comptabilisée pour 7 heures de travail effectif,
- des frais de transport, de repas et si nécessaire d'hébergement (arrivée la veille si temps de transport $\geq$ à 2 heures) selon les dispositions prévues par la politique voyage de l'entreprise.

2.3.2 – Formation spécifique

Dès lors que cela s'avèrera nécessaire eu égard à la technicité de la thématique de la négociation, la direction organisera et prendra en charge une formation spécifique afin de faciliter l'appropriation du sujet par les participants à la négociation.

L'organisme de formation sera choisi d'un commun accord entre la direction et les organisations syndicales.

Les délégations de chaque organisation syndicale ainsi que la délégation de la direction pourront participer à cette formation commune.

2.3.3 – Assistance d'un expert

Dans un souci d'efficacité et en fonction du thème de la négociation les organisations syndicales pourront demander à la direction de faire appel à un expert (ou un avocat) dont les honoraires seront pris en charge par la direction après qu'elle ait validé le choix du cabinet et accepté le devis proposé par ce dernier.

ARTICLE 3 – LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA CARRIERE SYNDICALE

Les parties rappellent leur attachement au principe selon lequel l'exercice d'un mandat désignatif qui constitue un engagement personnel, doit être compatible avec un déroulement de carrière normal au sein de l'entreprise.

M.C. ES DM

L'évolution professionnelle des salariés titulaires d'un mandat désignatif doit dépendre, comme pour l'ensemble des salariés, des postes à pourvoir d'une part et des compétences et aptitudes professionnelles d'autre part.

C'est dans ce cadre que les dispositifs suivants sont mis en place.

3.1 – L'entretien de début et de fin de mandat

3.1.1 – Entretien de début de mandat

Tout salarié titulaire d'un mandat syndical aura la faculté de demander à bénéficier, en début de mandat, d'un entretien individuel avec le directeur de son établissement (pour les magasins, les CR SAV Conforama et la plateforme logistique) ou avec le directeur de sa direction pour le siège. S'agissant des délégués syndicaux centraux et des représentants syndicaux centraux, cet entretien sera réalisé par le directeur du développement social (ou fonction similaire).

Le salarié concerné aura la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Il aura lieu dans le mois suivant la prise du mandat.

Cet entretien portera sur les modalités pratiques d'exercice du/des mandats au regard de l'emploi occupé afin de concilier au mieux l'exercice du/des mandats avec l'activité professionnelle en évaluant notamment la disponibilité du mandaté à son poste de travail.

3.1.2. – Entretien professionnel de fin de mandat

Le présent article est applicable au salarié dont les heures de délégation (légal et conventionnelles) sur l'année civile représentent au moins 30 % de sa durée de travail contractuelle.

Au terme de son/ses mandats (c'est-à-dire en l'absence de renouvellement), le salarié répondant à la condition précitée bénéficiera, s'il le demande, d'un entretien pour procéder au recensement des compétences acquises au cours du/des mandats et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Cet entretien sera réalisé par le directeur d'établissement (pour les magasins, les CR SAV Conforama et la plateforme logistique) ou le directeur de la direction dont relève l'intéressé pour le siège.

S'agissant des délégués syndicaux centraux et des représentants syndicaux centraux, cet entretien sera conduit par le directeur du développement social (ou fonction similaire).

Il aura lieu dans le mois qui suit la cessation du/des mandats.

Par ailleurs, cet entretien devra permettre d'une part d'identifier les besoins de formation nécessaires à la poursuite de l'activité professionnelle et d'autre part de définir un projet professionnel pour les salariés dont les heures de délégation attachées à leurs mandats antérieurs représentaient 50% de leur temps de travail contractuel sur l'année.

3.2 – La validation des compétences acquises pendant le mandat

Un dispositif national prévu par la loi Rebsamen devant être mis en place, les parties conviennent dans un souci de cohérence avec ce que sera ce dispositif de se revoir dès qu'il sera publié et applicable afin de compléter par avenant le présent accord sur cette thématique.

3.3 – La garantie d'évolution de la rémunération

Il convient au préalable de rappeler que l'évolution de la rémunération des salariés disposant d'un mandat désignatif ou électif s'appuie sur les mêmes règles que celles de l'ensemble des autres salariés assurant une égalité de traitement par rapport aux postes de qualification similaire.

Les salariés détenteurs de mandat(s) et qui disposent à ce titre d'heures de délégation (légales ou conventionnelles) sur l'année civile dépassant 30 % de leur durée de travail contractuelle bénéficieront d'une évolution salariale garantie dans les conditions suivantes :

- sur l'ensemble de la durée de leur mandat, évolution de rémunération au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Il y a lieu de comprendre par « salariés relevant de la même catégorie professionnelle », les salariés relevant du même groupe/niveau pour le même type d'emploi.

3.4 – Fixation d'objectifs et primes variables des cadres

Dans le cadre du principe de non-discrimination, il est rappelé que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical s'intègre dans la vie professionnelle des salariés. A ce titre les Directeurs d'établissement devront, tenir compte des exigences des mandats qu'ils occupent pour fixer leurs objectifs et adapter leur charge de travail.

Le calcul des primes de ces salariés devra se faire en tenant compte de la part correspondant au temps de travail effectif en lien avec leur activité professionnelle et de celle correspondant à l'exercice de leur(s) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs.

Une note d'information sera diffusée aux Directeurs d'établissements qui précisera les modalités pratiques du calcul de ces primes pour les salariés concernés.

3.5 – La rencontre annuelle du délégué syndical central, du représentant syndical central et représentant syndical au comité de groupe avec un directeur de la DRH

Chaque délégué syndical central, chaque représentant syndical central et chaque représentant syndical au comité de groupe aura la faculté de solliciter, une fois par an, un entretien avec un directeur de la DRH afin de faire le point sur l'exercice de son mandat et sa situation professionnelle dans l'entreprise.

L'entretien aura lieu dans le mois suivant la demande.

Handwritten notes and initials: MC, GS, DH, M.

ARTICLE 4 – LE PERMANENT SYNDICAL

Le présent article a pour objet de compléter l'article 13 « permanent syndical » de la Convention Collective Nationale du Négoce de l'Ameublement.

4.1 – L'instruction de la demande

Dans le mois suivant la réception de la demande écrite émanant d'une organisation syndicale, le directeur de l'établissement concerné ou un représentant de la DRH recevra le salarié afin d'échanger sur la demande formulée.

Dès lors que les parties seront parvenues à s'entendre sur les modalités de mise en œuvre du détachement au titre du permanent syndical, une convention tripartite sera élaborée et signée par l'intéressé, l'organisation syndicale et l'entreprise.

4.2 – La prise en charge financière

Pendant la durée du détachement, la société Conforama continuera à verser le salaire au salarié concerné et procèdera à sa refacturation auprès de l'organisation syndicale.

Toutefois, elle prendra en charge ledit salaire pendant une durée correspondant au tiers de la durée du premier détachement.

4.3 – La fin du détachement

A l'issue du détachement, le salarié pourra solliciter un entretien avec un représentant de la DRH afin de faire le point sur les modalités de son retour à l'emploi et notamment sur les formations nécessaires à une réintégration dans les meilleures conditions.

ARTICLE 5 – AMELIORATION DU DIALOGUE SOCIAL ET SUIVI DE L'ACCORD

5.1 – La réunion annuelle de chaque organisation syndicale avec la Direction Générale

Il est convenu de maintenir la pratique existante consistant pour chaque organisation syndicale à solliciter une réunion annuelle avec des représentants de la Direction Générale.

Dans le cadre de ces réunions, la délégation de l'organisation syndicale sera composée de 4 membres.

5.2 – La commission de suivi de l'accord

Afin de suivre l'application du présent accord, il est créé une commission spécifique qui sera composée de représentants des organisations syndicales (4 membres par organisation syndicale signataire et 4 membres par organisation syndicale non signataire) ainsi que de représentants de la direction.

Cette commission se réunira une fois par an, la première réunion aura lieu en janvier 2017.

Afin de faciliter, pour les organisations syndicales, la préparation de chaque commission de suivi, la direction mettra à leur disposition la salle de réunion à partir de 10 h.

Le temps passé en réunion de commission de suivi, préparatoire et plénière, sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans le cadre de cette commission de suivi la direction communiquera notamment au titre de l'année précédente :

- le nombre de promotions concernant les salariés titulaires d'un mandat désignatif,
- le nombre d'augmentations individuelles concernant les salariés titulaires d'un mandat désignatif.

ARTICLE 6 – LA DUREE DE L'ACCORD ET PROCEDURE DE REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans qui prendra effet à compter du 1^{er} novembre 2016.

Il pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par les articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

ARTICLE 7 – LES FORMALITES DE DEPOT

Un exemplaire du présent accord sera déposé par la direction de Conforama France auprès :

- de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE),
- du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes,

du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique sera également communiquée à la DIRECCTE.

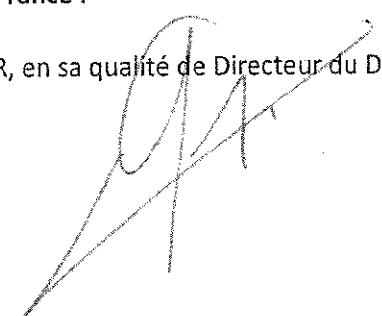
En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie et l'accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise signataires ou non de celui-ci.

Fait à Lognes, le 12/11/2016

En 8 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la société Conforama France :

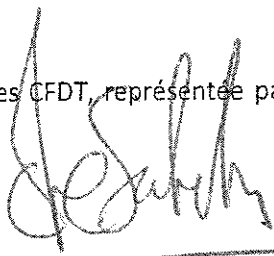
Monsieur Philippe GAUCHER, en sa qualité de Directeur du Développement Social,



MC ES 24 M

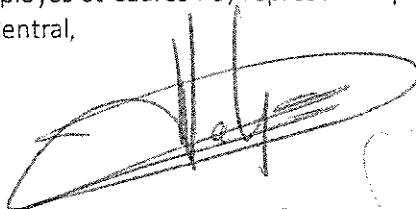
Pour les organisations syndicales représentatives :

La Fédération des services CFDT, représentée par Monsieur Eric SABETAI en sa qualité de Délégué Syndical Central,

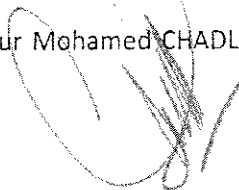


La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par Madame Patricia ALONSO en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale,

La Fédération des Employés et Cadres FO, représentée par Monsieur David MALEZIEUX en sa qualité de Délégué Syndical Central,



La FNECS-CFE-CGC, représentée par Monsieur Mohamed CHADLI en sa qualité de Délégué Syndical Central,



M



**Protocole d'accord préélectoral
Elections des Comités Sociaux et
Économiques Conforama France SA
en date du 17 mai 2019**

Protocole d'accord préélectoral Elections des Comités Sociaux et Economiques
Conforama France SA

Entre

La Direction de la société Conforama France, représentée par Monsieur Philippe GAUCHER en qualité de
Directeur du Développement Social,

d'une part,

et

- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Abdelaziz BOUCHERIT,
- La Fédération des employés et des cadres FO, représentée par son représentant syndical central, Monsieur Didier PIENNE, dûment mandaté,
- La Fédération des Services CFDT, représentée par son représentant syndical central, Monsieur Pascal JACQUEMAIN, dûment mandaté,
- La FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Mohammed CHADLI,
- La Fédération des Syndicats CFTC, représentée par Monsieur Walid HOUSSEINI, dûment mandaté,
- La Fédération des Commerces & Services UNSA, représentée par Monsieur Lahouari HASSEN, dûment mandaté,
- Le Syndicat Commerce Indépendant Démocratique, représenté par Madame Stéphanie POURSAK, dûment mandatée,
- Le Syndicat des travailleurs Corse, STC, représenté par son secrétaire national, Monsieur Jean-Toussaint POLI, dûment mandaté,
- Le Syndicat SUD, représenté par Monsieur Laurent DEGOUSEE, dûment mandaté,

d'autre part,

LH

RS

DP

MC

JT

M

PREAMBULE

Les ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ont modifié en profondeur le cadre législatif des Institutions Représentatives du Personnel en créant une instance unique, le Comité Social et Economique (CSE).

Il a été prévu que le Comité Social et Economique doit être mis en place au plus tard, le 31 décembre 2019.

Si la négociation des établissements distincts était jusqu'à présent incluse dans le protocole d'accord préélectoral (article L.2322-5 ancien du Code du travail), c'est désormais par un accord collectif majoritaire que le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés (article L.2313-2 du Code du travail).

Pour répondre aux nouvelles rédactions des textes, deux négociations sont désormais conduites pour aboutir à la conclusion de deux accords de nature différente.

En l'absence d'accord, l'employeur fixe unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts (article L.2313-4 du Code du travail).

C'est dans ces conditions que dès le 3 mai 2018, la Direction a ouvert le processus électoral en vue de la mise en place des Comités Sociaux et Economiques dans le cadre des nouvelles dispositions.

Lors de ce processus électoral, les discussions ont été engagées préalablement avec les organisations syndicales représentatives afin notamment de :

- définir le nombre et le périmètre des établissements ;
- fixer un calendrier prévisionnel de déroulement des élections futures ;
- assurer le maintien des institutions et des mandats jusqu'à la promulgation des résultats des élections.

La Direction a considéré qu'il était nécessaire d'adapter le périmètre d'implantation de ces nouvelles instances de représentation du personnel.

Le découpage proposé aux organisations syndicales conduisait à mettre en place 20 Comités Sociaux et Economiques et d'établissement et un Comité Social et Economique central.

Pour maintenir la présence d'une représentation du personnel au sein des magasins, la Direction proposait également de mettre en place des représentants de proximité dans chaque magasin (un représentant dans les magasins dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et deux représentants dans les autres magasins).

Trois réunions de négociation se sont ainsi tenues les 3 mai, 24 mai et 28 août 2018.

Le 3 mai 2018, le calendrier prévisionnel des élections discuté était le suivant :

- 1er tour des élections : entre le 5 et le 17 novembre 2018 ;
- Une invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral deux mois avant l'expiration des mandats : le 17 septembre 2018 ;
- Une information du personnel par voie d'affichage au plus tôt 90 jours avant la date du 1er tour : préconisation d'attente début septembre 2018.

LX

PO

JPS

JP

MC

2

h

Le 24 mai 2018, un nouveau calendrier prévisionnel a été discuté :

- Démarrage du processus électoral semaine du 7 janvier 2019 ;
- 1er tour : semaine du 18 ou du 25 mars 2019 ;
- 2nd tour : semaine du 1er ou 8 avril 2019 ;
- Mise en place du CSE envisageable dans la 1^{ère} quinzaine de juin 2019.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ne sont pas parvenues à se mettre d'accord.

Conformément aux dispositions de l'article L.2313-4 du Code du travail, la Société a fixé unilatéralement, le 7 septembre 2018, le nombre et le périmètre des établissements distincts.

La CFDT, la CFE-CGC, la CGT et la FEC-FO ont saisi chacune successivement la DIRECCTE aux fins de contester cette décision unilatérale.

La saisine de la DIRECCTE a suspendu le processus électoral en cours. Les mandats des élus sont ainsi garantis d'être prorogés jusqu'à la proclamation des résultats des élections.

Par requête du 3 décembre 2018, les organisations syndicales représentatives ont saisi le tribunal d'instance de Lagny-sur-Marne aux fins d'obtenir l'annulation des décisions de la DIRECCTE et de la décision unilatérale de la société.

Par jugement du 29 janvier 2019, le tribunal d'instance a accueilli la contestation de la décision de la DIRECCTE du 26 novembre 2018. Il a fixé le nombre et le périmètre des établissements distincts de la société et a donné acte à la Direction de son engagement de créer dans chaque magasin un ou deux représentants de proximité.

Pour faire suite à son engagement, la Direction a invité, dès le 20 février 2019, les organisations syndicales représentatives à une réunion de négociation sur la mise en place des représentants de proximité qui s'est tenue le 26 février 2019.

Les parties souhaitant garantir la continuité du processus électoral engagé et le bon fonctionnement des institutions au cours de cette période, celui-ci a été repris.

Les salariés ont ainsi été informés du calendrier prévisionnel actualisé et toutes les organisations syndicales ont été invitées, le 8 mars 2019, à une réunion de négociation du protocole préélectoral qui a eu lieu le 28 mars 2019.

Trois autres réunions se sont ensuite tenues les 4 avril, 23 avril et 10 mai 2019.

Dans le cadre de ces réunions, la majorité des organisations syndicales a exprimé le souhait de voir insérer un préambule notamment afin d'acter que leur signature du présent protocole d'accord préélectoral ne vaudrait pas reconnaissance du découpage électoral confirmé par le juge d'instance en 20 Comités Sociaux et Economiques d'établissement, ou renonciation d'action à contester ce découpage. Elles ont tenu à rappeler qu'un pourvoi en cassation a été formé à l'encontre du jugement du tribunal d'instance, non suspensif.

Les organisations syndicales ont également estimé qu'un report du 1^{er} tour début novembre 2019 serait parfaitement justifié et ont regretté la précipitation de la Direction dans la mise en œuvre des élections, alors que la mise en place des Comités Sociaux et Economiques constitue un bouleversement de la représentation du personnel et que la décision attendue de la Cour de cassation pourrait la remettre en cause.

CH

PS

DP

me

JJP

14

Par ailleurs, les demandes formulées par les organisations syndicales au cours de ces quatre réunions de négociation du protocole d'accord préélectoral ont porté notamment sur :

- le regroupement des collèges agent de maîtrise et cadre en un seul collège ;
- le maintien du vote physique ;
- la désignation de délégués de listes pour chacune des organisations syndicales, présents lors du dépouillement aux 1^{er} et 2nd tour des élections ;
- l'affichage immédiat des listes de candidats et, au plus tard, le lendemain ;
- l'ajout d'un titulaire supplémentaire au Comité Social et Economique d'établissement dès lors que les effectifs pris en compte pour la détermination du nombre de titulaires, sont proches du nombre maximum de la tranche légale ;
- les moyens pouvant être alloués aux organisations syndicales dans la cadre de la propagande liés à la campagne électorale.

La Direction a, quant à elle, rappelé que plusieurs contraintes légales et opérationnelles devaient être prises en compte :

- le fonctionnement des institutions doit être garanti jusqu'au 31 décembre 2019 ;
- la mise en place des Comités Sociaux et Economiques, tant d'établissements que national doit être effective au plus tard le 1^{er} janvier 2020 ;
- la nécessité d'ouvrir, dans les plus brefs délais et au plus tard à la signature du PAP, une négociation sur les modalités et les moyens de fonctionnement des Comités Sociaux et Economiques d'établissement et du Comité Social et Economique central.

Elle a en outre exprimé sa volonté de mettre en place le vote électronique pour ces nouvelles élections professionnelles d'une manière unilatérale après l'échec des discussions sur cette thématique avec les organisations syndicales et a présenté un calendrier prévisionnel électoral, repris dans le présent protocole d'accord préélectoral.

Il a été convenu d'organiser les élections pour la mise en place des 20 Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements et du Comité Social et Economique Central selon les modalités suivantes :

Article 1 – Date des élections

Le premier tour aura lieu **le mardi 12 novembre 2019** jusqu'à 14h30.

Au cas où un second tour serait nécessaire, il aurait lieu le **mardi 3 décembre 2019** jusqu'à 14h30.

Article 2 – Effectif – Collèges électoraux - Nombre de sièges à pourvoir

Les effectifs sont comptabilisés conformément aux dispositions des articles L.1111-2 et L.1111-3 du Code du travail.

Sont pris en compte dans l'effectif d'assujettissement :

- les salariés en CDI et les salariés en CDD (exclusion des CDD conclus en vue d'assurer le remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu),
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu (congé, maladie, maternité, ...),
- les salariés temporaires (à l'exclusion des intérimaires qui assurent le remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu),

LU
AS
JTB
DL
MC
4
M

- les personnels mis à disposition par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise et y travaillent depuis au moins 1 an.

Les personnels à temps partiel sont comptabilisés au prorata de leur durée de travail contractuelle sur la durée conventionnelle ou légale en vigueur.

Les salariés en CDD, les salariés temporaires sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois.

Les personnels mis à disposition par une entreprise extérieure sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois s'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise et y travaillent depuis au moins 1 an.

Ne sont pas pris en compte dans l'effectif d'assujettissement :

- les salariés sous contrat d'apprentissage,
- les salariés sous contrat de professionnalisation, jusqu'au terme du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI selon le cas,
- les remplaçants des personnels absents ou dont le contrat est suspendu.

Le personnel est reparti entre 3 collèges électoraux (conformément aux dispositions de l'article L.2314-11 du Code du travail) pour tous les Comités Sociaux et Economiques à l'exception du Comité Social et Economique des magasins à enseigne Maison Dépôt :

- Le 1^{er} collège correspond à la catégorie « employé », soit les groupes 2 à 4 de la classification des emplois,
- Le 2nd collège correspond à la catégorie « agent de maîtrise », soit le groupe 5 de la classification des emplois,
- Le 3^{ème} collège correspond à la catégorie « cadre », soit les groupes 6 à 9 de la classification des emplois.

Concernant le Comité Social et Economique des magasins à enseigne Maison Dépôt, le personnel est réparti en 2 collèges électoraux :

- Le 1^{er} collège correspond à la catégorie « employé », soit les groupes 1 à 4 de la classification des emplois,
- Le 2nd collège correspond à la catégorie « agent de maîtrise et cadre », soit les groupes 5 à 9 de la classification des emplois.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION PICARDIE CHAMPAGNE
--

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **352,54** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- **11** sièges de membre titulaire,
- **11** sièges de membre suppléant.

LH

PO

DP

MC

JHP / M

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Colège	Effectif ETP					Nombre de sièges
		F	%	H	%	Total	
11	1 Employé	145,70	49	149,84	51	295,54	9
	2 Agent de maîtrise	2,00	40	3,00	60	5,00	1
	3 Cadre	18,00	35	34,00	65	52,00	1

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION PARIS NORD

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **693** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 14 sièges de membre titulaire,
- 14 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Colège	Effectif ETP					Nombre de sièges
		F	%	H	%	Total	
14	1 Employé	183,75	33	382,95	67	566,69	11
	2 Agent de maîtrise	14,40	40	21,91	60	36,31	1
	3 Cadre	29,00	32	61,00	68	90,00	2

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION PARIS INTRA SUD

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **630,23** salariés.

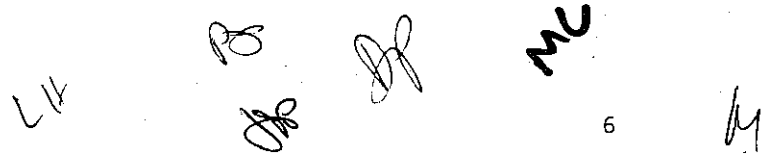
Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 14 sièges de membre titulaire,
- 14 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Colège	Effectif ETP					Nombre de sièges
		F	%	H	%	Total	
14	1 Employé	167,25	33	334,44	67	501,69	11
	2 Agent de maîtrise	13,06	39	20,48	61	33,54	1
	3 Cadre	29,00	31	66,00	69	95,00	2

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.



COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION CENTRE BOURGOGNE

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **394,26** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 12 sièges de membre titulaire,
- 12 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP				Total	Nombre de sièges
			F	%	H	%		
12	1	Employé	147,57	46	172,69	54	320,26	10
	2	Agent de maîtrise	10,00	91	1,00	9	11,00	1
	3	Cadre	20,00	32	43,00	68	63,00	1

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION NORMANDIE

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **473,75** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 12 sièges de membre titulaire,
- 12 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP				Total	Nombre de sièges
			F	%	H	%		
12	1	Employé	172,21	44	218,54	56	390,75	10
	2	Agent de maîtrise	6,00	55	5,00	45	11,00	1
	3	Cadre	27,00	38	45,00	62	72,00	1

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION BRETAGNE

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **428,29** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 12 sièges de membre titulaire,
- 12 sièges de membre suppléant.

CH

Pg

DP

MC

JRP
/M

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP				Total	Nombre de sièges
			F	%	H	%		
12	1	Employé	145,53	42	201,93	58	347,46	9
	2	Agent de maîtrise	3,83	43	5,00	57	8,83	1
	3	Cadre	29,00	40	43,00	60	72,00	2

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION CENTRE OUEST

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **427,05** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 12 sièges de membre titulaire,
- 12 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP				Total	Nombre de sièges
			F	%	H	%		
12	1	Employé	146,55	43	197,70	57	344,25	9
	2	Agent de maîtrise	4,00	36	7,00	64	11,00	1
	3	Cadre	25,80	36	46,00	64	71,80	2

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION AQUITAINE

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **400,70** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 12 sièges de membre titulaire,
- 12 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP				Total	Nombre de sièges
			F	%	H	%		
12	1	Employé	152,62	47	173,08	53	325,70	9
	2	Agent de maîtrise	5,00	63	3,00	37	8,00	1
	3	Cadre	24,00	36	43,00	64	67,00	2

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

44

PO

JP

JP

me
h

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION PYRENEES

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **437,76** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- **12** sièges de membre titulaire,
- **12** sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP				Total	Nombre de sièges
			F	%	H	%		
12	1	Employé	153,43	43	205,33	57	358,76	9
	2	Agent de maîtrise	6,00	60	4,00	40	10,00	1
	3	Cadre	21,00	30	48,00	70	69,00	2

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION CENTRE SUD

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **368,64** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- **11** sièges de membre titulaire,
- **11** sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP				Total	Nombre de sièges
			F	%	H	%		
11	1	Employé	127,87	43	170,18	57	298,04	9
	2	Agent de maîtrise	5,00	57	3,80	43	8,80	1
	3	Cadre	19,80	32	42,00	68	61,80	1

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION NORD PAS DE CALAIS

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **535,07** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- **13** sièges de membre titulaire,
- **13** sièges de membre suppléant.

LH

PO

DP

MC

JHP
h

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP					Nombre de sièges
			F	%	H	%	Total	
13	1	Employé	201,51	45	242,96	55	444,47	10
	2	Agent de maîtrise	5,00	45	6,00	55	11,00	1
	3	Cadre	26,60	33	53,00	67	79,60	2

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION LORRAINE

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **327,67** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 11 sièges de membre titulaire,
- 11 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP					Nombre de Sièges
			F	%	H	%	Total	
11	1	Employé	125,47	48	138,14	52	263,61	9
	2	Agent de maîtrise	10,26	84	2,00	16	12,26	1
	3	Cadre	14,80	29	37,00	71	51,80	1

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION ALSACE FRANCHE COMTE

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **382,01** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 11 sièges de membre titulaire,
- 11 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP					Nombre de sièges
			F	%	H	%	Total	
11	1	Employé	138,82	44	173,39	56	312,21	9
	2	Agent de maîtrise	8,00	48	8,80	52	16,80	1
	3	Cadre	15,00	28	38,00	72	53,00	1

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

Handwritten signatures and initials: LK, RS, DF, JP, MC, 10, H

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION RHONE ALPES

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **480,98** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 12 sièges de membre titulaire,
- 12 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir		College	Effectif ETP					Nombre de sièges
			F	%	H	%	Total	
12	1	Employé	173,00	43	225,84	57	398,84	10
	2	Agent de maîtrise	8,50	44	11,00	56	19,50	1
	3	Cadre	22,00	35	40,64	65	62,64	1

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION LANGUEDOC ROUSSILLON

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **479,14** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 12 sièges de membre titulaire,
- 12 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	College		Effectif ETP					Nombre de sièges
			F	%	H	%	Total	
12	1	Employé	167,45	43	224,40	57	391,85	10
	2	Agent de maîtrise	10,69	68	5,00	32	15,69	1
	3	Cadre	20,60	29	51,00	71	71,60	1

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE REGION COTE D'AZUR

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **563,26** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 13 sièges de membre titulaire,
- 13 sièges de membre suppléant.

LL

PO

DP

MC

JAP
h

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège	Effectif ETP					Nombre de sièges
		F	%	H	%	Total	
13	1 Employé	191,25	41	270,84	59	462,09	10
	2 Agent de maîtrise	11,00	48	12,00	52	23,00	1
	3 Cadre	25,00	32	53,17	68	78,17	2

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRE NATIONAL COMPIEGNE

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **294,55** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 11 sièges de membre titulaire,
- 11 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège	Effectif ETP					Nombre de sièges
		F	%	H	%	Total	
11	1 Employé	21,43	9	221,12	91	242,55	9
	2 Agent de maîtrise	1,00	5	19,00	95	20,00	1
	3 Cadre	4,00	13	28,00	87	32,00	1

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE LOGISTIQUE

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **200,07** salariés.

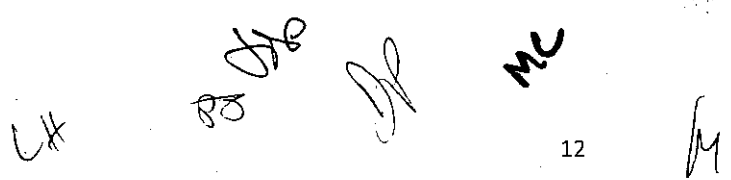
Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 10 sièges de membre titulaire,
- 10 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège	Effectif ETP					Nombre de sièges
		F	%	H	%	Total	
10	1 Employé	16,31	12	120,76	88	137,07	7
	2 Agent de maîtrise	16,00	52	15,00	48	31,00	1
	3 Cadre	14,00	44	18,00	56	32,00	2

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.



COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE SIEGE

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **917,18** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 16 sièges de membre titulaire,
- 16 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP				Total	Nombre de sièges
			F	%	H	%		
16	1	Employé	78,21	68	35,98	32	114,19	2
	2	Agent de maîtrise	99,57	73	37,30	27	136,87	2
	3	Cadre	309,54	46	356,58	54	666,12	12

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE MAGASINS A ENSEIGNE MAISON DEPOT

Les parties constatent que l'effectif à prendre en compte est de **64,56** salariés.

Compte tenu de l'effectif sont à pourvoir :

- 4 sièges de membre titulaire,
- 4 sièges de membre suppléant.

La répartition de l'effectif dans les différents collèges conduit à répartir les sièges à pourvoir selon la règle de la proportionnelle comme suit :

Siège à répartir	Collège		Effectif ETP				Total	Nombre de sièges
			F	%	H	%		
4	1	Employé	19,85	40	29,71	60	49,56	3
	2	Agent de Maîtrise et	6,00	40	9,00	60	15,00	1
		Cadre						

Le nombre de sièges à pourvoir est identique pour les titulaires et pour les suppléants.

Article 3 - Conditions pour être électeur

Les électeurs sont les salariés de l'entreprise, qu'ils soient pris en compte ou non dans le calcul de l'effectif, mais aux conditions suivantes à la date du premier tour du scrutin :

- bénéficier d'un contrat de travail,
- être âgé de 16 ans révolus,
- jouir de ses droits civiques,
- ne pas détenir de pouvoir permettant d'être assimilé au chef d'entreprise, (ce qui exclut les Directeurs de Magasin, les salariés dont les fonctions leur donnent les pouvoirs d'embaucher ou de prendre des décisions disciplinaires, ceux qui ont ces mêmes pouvoirs par délégation permanente, et ceux qui président les réunions du Comité Social Economique)

CH

PS

DP

MC

JRP
/m

- travailler depuis 3 mois au moins dans l'entreprise.

Les personnels mis à disposition, aux conditions de prise en compte dans l'effectif d'assujettissement à la date du premier tour du scrutin, peuvent choisir d'être électeurs, à la condition de renoncer à ce droit dans l'entreprise qui les emploie.

Article 4 - Listes électorales

Les listes électorales sont établies et affichées par la Direction, pour chaque collège.

Ces listes comportent les indications suivantes :

- nom et prénom,
- date d'ancienneté,
- éligibilité,

Les parties conviennent que les dates de naissances des électeurs et des éligibles ne seront pas mentionnées sur les listes électorales, mais seront à disposition auprès du Directeur de chaque site.

Elles comportent aussi un décompte du nombre total d'inscrits ainsi que sa répartition entre les femmes et les hommes.

Elles sont affichées au plus tard le **mardi 8 octobre 2019**.

Afin de respecter au mieux le droit de vote de chaque électeur, et dans la limite du possible, la Direction s'engage toutefois à actualiser les listes électorales jusqu'à la clôture du premier tour.

La Direction s'engage à ce titre à conserver les éléments de nature à démontrer la totale légitimité des modifications réalisées, et sous réserve d'éventuelles contraintes matérielles, à réafficher les listes électorales actualisées.

Sauf décision de justice contraire, les listes électorales ainsi établies définitivement à la clôture du premier tour ne peuvent en aucune façon être actualisées pour le second tour.

Les parties s'entendent pour décider formellement que les listes électorales affichées le **8 octobre 2019**, seront les listes de référence transmises au juge dans le cas où il lui serait demandé de valider le respect des règles de répartition équilibrée des candidatures des femmes et des hommes au dit premier tour.

Ces mêmes listes seraient transmises au juge pour la validation du respect des règles de répartition au second tour.

Article 5 - Conditions pour être éligible

Pour être éligible, un salarié doit répondre aux conditions suivantes pour chaque tour de scrutin :

- être électeur dans le même collège,
- être âgé de 18 ans révolus à la date du scrutin,
- travailler depuis 1 an au moins dans l'entreprise,
- ne pas avoir de lien proche avec l'employeur (conjoint, partenaire de PACS, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré).

Il est précisé que les directeurs de magasins ne seront pas éligibles.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "LK", "AB", "JP", "MC", and "M".

Les personnels mis à disposition, même enregistrés comme électeurs, ne sont pas éligibles au Comité Social et Economique.

Article 6 - Listes de candidats

Pour des raisons d'ordre matériel tenant à l'organisation du vote, les dates limites de dépôt des listes sont fixées :

- pour le premier tour : **lundi 21 octobre 2019 à 17 heures**
- pour l'éventuel second tour : **lundi 18 novembre 2019 à 17 heures**

Les listes de candidat(e)s doivent être déposées obligatoirement selon l'une des modalités suivantes :

- courrier recommandé avec Accusé de Réception à l'attention de Monsieur Philippe GAUCHER Directeur du Développement Social à l'adresse suivante :

- 80 boulevard du Mandinet (Lognes) 77432 Marne la Vallée Cédex 2.

- courriel avec accusé de réception à l'adresse : pgaucher@conforama.fr ; fnorbert@conforama.fr
- remise en main propre à la Direction du Développement Social.

Les listes doivent être établies par Collège en distinguant titulaires et suppléants.

Elles peuvent être incomplètes, mais ne doivent pas comporter plus de candidats que le nombre de sièges à pourvoir.

Les candidatures doubles (Titulaire et Suppléant) sont autorisées, mais un candidat élu Titulaire ne peut pas être élu Suppléant.

Les listes sont affichées par la Direction sur chaque site au plus tard le premier jour travaillé suivant la date limite de dépôt.

Au premier tour de scrutin, seules les organisations syndicales suivantes peuvent présenter des candidats (article L.2314-5 du Code du travail) :

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise,
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel,
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins deux ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement.

Au second tour, les candidatures sont libres. Sauf à ce qu'elles soient déposées sous forme de listes, ces candidatures individuelles constituent chacune une liste.

Représentation équilibrée des candidatures :

Chaque liste de candidats doit être établie en tenant compte des règles légales, liées au nombre de candidats qu'elle présente, et applicables indépendamment à chaque scrutin (pour chaque collège, pour les titulaires et pour les suppléants) :

- si la liste ne comporte qu'une seule candidature pour un seul siège, ou s'il s'agit d'une candidature sans étiquette au second tour, elle peut être indifféremment celle d'une femme ou celle d'un homme,

LA PO DP MC JTP
15

- si le nombre de sièges à pourvoir est supérieur à 1, et si la liste électorale du collège concerné est mixte, la liste comporte obligatoirement au moins une femme et au moins un homme,
- les nombres de femmes et d'hommes autorisés sur la liste sont proportionnels aux nombres de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale de référence du collège concerné,
- la règle d'arrondi lorsque le calcul proportionnel du nombre de candidats autorisés pour un sexe ne donne pas un nombre entier est un arrondi à l'entier inférieur si la décimale est inférieure à 5, et à l'entier supérieur dans le cas contraire,
- lorsque l'application des calculs et arrondis légaux conduit à un nombre cumulé de candidatures autorisées pour les femmes et les hommes dépassant le nombre de sièges à pourvoir, il est ici convenu de diminuer de 1 unité le résultat obtenu pour chaque sexe en laissant la liberté aux listes de choisir indifféremment l'un ou l'autre sexe pour la candidature complémentaire, sous réserve que la liste comporte au minimum une femme et un homme. Il appartiendra au dépositaire de la liste de procéder au dépôt d'une liste conforme,
- lorsque l'application des calculs et arrondis légaux conduit à n'autoriser aucune candidature pour l'un des deux sexes, la seconde candidature dans l'ordre de présentation est obligatoirement celle d'un candidat du sexe le moins représenté,
- sauf dans le cas précédent, la liste doit présenter alternativement un candidat de chaque sexe, en commençant indifféremment par une femme ou un homme, et en finissant avec l'éventuel surplus de candidats du sexe le plus représenté, y compris pour les listes incomplètes.

Article 7 - Bureau de vote - Composition, lieu et rôle

Dans le cadre du vote électronique, il est constitué un bureau central de vote composé de 3 bureaux de vote représentant chacun des 3 collèges.

Chaque bureau de vote est composé d'un Président et deux assesseurs (si possible des deux plus âgés et du plus jeune parmi les électeurs du collège concerné) désignés au plus tard le **mardi 22 octobre 2019**.

En cas de nécessité, les bureaux ainsi constitués peuvent accepter des remplaçants, sous réserve de la tenue d'une feuille de présence émargée par chacun. Dans la mesure du possible, les bureaux constitués pour le premier tour sont conservés à l'identique pour l'éventuel second tour.

Les bureaux de vote seront ouverts au lieu suivant pour le premier tour et l'éventuel second tour :

- Siège social de Conforama France
80 boulevard du Mandinet (Lognes)
77 432 Marne-La-Vallée

Et aux dates suivantes :

- 1^{er} tour : **le 12 novembre 2019** à partir de 13h30.
- 2nd tour : **le 3 décembre 2019** à partir de 13h30.

Le rôle des bureaux de vote est d'assister au scellement du système (article 8.7), de superviser la restitution de clefs de vote perdues (article 8.6), d'autoriser le descellement avant le dépouillement (article 15), de signer les procès-verbaux (article 17) et de proclamer oralement les résultats (article 18).

CK BO JP JJ MC M

Chaque organisation syndicale ayant présenté au moins une liste pourra désigner 5 délégués de liste pour assister aux opérations de dépouillement.

En cas de second tour, chaque liste de candidats sans appartenance syndicale pourra désigner 1 représentant pour assister aux opérations de dépouillement.

Article 8 - Vote par internet dit vote électronique

Conformément à la possibilité offerte par les articles L.2314-26 et R.2314-5 et suivants du Code du Travail la Direction a fait le choix par décision unilatérale que les élections auraient lieu par internet.

La solution technique utilisée pour le vote par internet est celle mise au point et commercialisée par la société :

SARL e-votez - RCS Nanterre 489 660 142
144 avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly-sur-Seine

L'URL retenue pour le site de vote est www.e-votez.net/conforama

Chaque site constitue un point de vote où un ordinateur en libre-service est mis à disposition des électeurs. Dans les sites d'au moins 100 salariés, un deuxième ordinateur sera mis à la disposition des électeurs.

La Direction s'engage :

- à ce que l'emplacement de cet(ces) ordinateur(s) permette(nt) l'isolement nécessaire pour assurer la confidentialité du vote pendant le temps de travail de chaque électeur ;
- à neutraliser l'utilisation de ce(ces) ordinateur(s) pour tout autre usage (formation e-learning,...) pendant les plages de vote par internet ;
- à sensibiliser la DSI pour résoudre les éventuels problèmes techniques rencontrés sur le(les) ordinateur(s) mis à disposition des électeurs (accès internet, WI-Fi,...).

8.1 - Paramétrage des langues proposées et de l'affichage initial des listes

Les indications et informations présentées sur le site de vote sont disponibles au choix de chaque électeur dans la langue suivante : français.

Les enveloppes symbolisant les scrutins sont toujours présentées Titulaires au-dessus et Suppléants en dessous.

L'interface de vote prévoit deux possibilités d'affichage des listes en présence : le logo accompagné du nom de la liste, ou en plus petits caractères le nom de la liste et les noms des premiers candidats de la liste.

L'électeur peut basculer d'une présentation à l'autre par un simple clic sur le bouton prévu à cet effet. Le choix d'une des listes lui présente ensuite le bulletin de vote avec tous les candidats de la liste, accompagnés éventuellement de leurs photos.

L'affichage initial proposé aux électeurs est le logo accompagné du nom de la liste.

8.2 - Ordre de présentation des listes

Indépendamment pour chaque scrutin, les listes en présence sont proposées aux électeurs sur un même écran d'ordinateur, sans qu'il soit nécessaire de les faire défiler pour les voir toutes, dans la

CH PS JP MC 17 m

limite de 20 listes (la norme d'affichage 1024x768 utilisée est volontairement ancienne pour la plus grande compatibilité avec les matériels utilisés). Au-delà de 20 listes pour un même scrutin, un ascenseur apparaît et permet de toutes les visualiser.

La présentation de ces listes est réalisée sur une colonne, alimentée de haut en bas.

L'ordre de présentation de ces listes est effectué pour le premier tour, par tirage au sort lors de l'opération de scellement (cf. 8.7) en présence des membres du bureau de vote.

Un tirage au sort est réalisé pour chacun des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement.

Dans l'éventualité d'un second tour, l'ordre de présentation des listes des organisations syndicales est maintenu, et les listes sans appartenance syndicale sont placées à la suite des listes présentées par les organisations syndicales, par ordre alphabétique des noms et prénoms des têtes de liste.

Les logos doivent être déposés avec les listes de candidats, aux conditions, dates et heures fixées à l'article 6.

La Direction les transmet au prestataire sans altération, ils sont donc nécessairement déposés au format GIF ou JPG, d'une hauteur de 70 pixels et d'une largeur de 70 pixels.

A défaut, et en particulier pour les listes sans appartenance syndicale, un logo générique (silhouette) est fourni par le prestataire.

8.3 - Consultation de la participation

Conformément à la possibilité offerte par les articles R.2314-16 du Code du Travail la Direction décide que le nombre de votants peut être révélé pendant les scrutins.

Le prestataire est donc autorisé à consulter les taux de participation à chacun des scrutins pendant l'ouverture du vote par internet.

Il les consulte sur demande de la Direction du Développement Social, puis les lui communique afin qu'elle se charge de diffuser cette information deux fois par jour à 12 heures et 18 heures aux délégués syndicaux centraux pour les organisations syndicales représentatives, et à la personne dument mandatée pour les autres organisations syndicales ayant présenté au moins une liste.

Les taux de participation seront communiqués au niveau national, régional et par établissement.

Accès aux listes d'émargement

Il est ici rappelé que pendant l'ouverture du scrutin les listes d'émargement ne sont accessibles qu'aux seuls membres des bureaux de vote, sur demande des électeurs concernés et exclusivement à des fins de contrôle.

Chaque électeur peut ainsi demander à un membre des bureaux de vote de consulter la liste d'émargement afin de vérifier si l'émargement de son vote a été ou non enregistré et si l'horodatage obligatoire est conforme à l'accusé réception qu'il a obtenu.

À noter que cette recherche par un membre des bureaux de vote est tracée, et que la liste des électeurs ainsi contrôlés peut être imprimée et conservée après le dépouillement.

À l'issue du scrutin, les listes d'émargement sont ensuite conservées par la Direction du Développement Social.

LH BT JJP JP ML 18 M

8.4 - Clefs de vote

Chaque électeur est identifié par son matricule communiqué par l'entreprise.

Une clef de vote personnelle et unique est générée aléatoirement et lui est attribuée pour les deux tours.

Cette clef lui permet de voter, en une ou plusieurs fois, pour chacun des scrutins auxquels il peut participer.

Afin de compléter ce dispositif de sécurité, l'électeur doit également saisir sa date de naissance pour être autorisé à entrer sur le site de vote.

8.5 - Communication des clefs de vote

La clef de vote confidentielle de chaque électeur lui est communiquée par le prestataire avant le premier tour, par courrier à son adresse personnelle, avec rappel de son matricule.

Les retours pour adresse erronée sont gérés par le prestataire dans les conditions suivantes :

- si le temps le permet encore, le prestataire interroge la Direction du Développement Social afin de connaître l'adresse corrigée, puis il procède à un nouvel envoi,
- si le temps ne permet plus à l'électeur de recevoir sa clef de vote avant la fermeture du vote par internet, le prestataire en informe la Direction du Développement Social qui prend contact avec l'électeur concerné et l'informe du protocole de restitution de clef de vote.

8.6 - Protocole de restitution de clef de vote

8.6.1 – Restitutions par le prestataire

Pour les cas de perte, vol, ou retour tardif pour adresse erronée, le prestataire possède un logiciel confidentiel et protégé sur internet, lui permettant à titre exceptionnel de restituer les clefs de vote personnelles des électeurs concernés.

Pour cela un protocole complémentaire est prévu en ce sens :

La demande est adressée par l'électeur à la Direction du Développement Social à l'attention du Président du bureau de vote concerné, par courriel ou télécopie. Cette demande comporte les éléments suivants :

- copie d'un justificatif d'identité de l'électeur,
- numéro de téléphone auquel il faut le joindre pour communication de sa clef de vote,
- mot de passe au choix de l'électeur.

À réception de la demande, après son contrôle par le Président du bureau de vote et sa transmission au prestataire, ce dernier recherche la clef de vote, et la note en assurant sa confidentialité. Il appelle ensuite le numéro indiqué, vérifie le mot de passe personnel choisi par l'électeur, et lui communique sa clef de vote.

Celui-ci peut alors voter depuis n'importe quel poste connecté à internet.

CH BO DP ME JPB h

À noter que cette recherche de clef de vote par le prestataire est tracée, et que la liste des électeurs concernés peut être imprimée et conservée après le dépouillement.

8.6.2 - Restitutions par logiciel

Pour les cas de perte, vol, ou retour tardif pour adresse erronée, le prestataire met à la disposition de l'entreprise un site internet permettant aux électeurs concernés de récupérer leurs matricules et clefs de vote.

Les demandes de restitution de clefs de vote sont enregistrées à partir de la page d'identification du site de vote, par les électeurs eux-mêmes, et sécurisées par un mot de passe individuel :

- identification par saisie de l'adresse mail professionnelle,
- complément d'identification par saisie de la date de naissance,
- création d'un mot de passe libre de 6 à 30 caractères alphanumériques.

Le traitement des demandes par le site internet dédié est automatisé :

- vérification de l'existence de l'adresse mail professionnelle saisie,
- vérification de la date de naissance,
- génération d'un code de sécurité aléatoire et unique,
- envoi de ce code de sécurité à l'adresse mail saisie.

Seul l'électeur à l'origine de la demande peut ensuite ouvrir le mail qui lui a été adressé, noter le code de sécurité ou cliquer sur le lien figurant dans ce mail, puis saisir le mot de passe libre qu'il a créé précédemment et se voir affichés ses matricule et clef de vote.

Il est ici précisé que la Direction du Développement Social ne communique au prestataire que les adresses mail professionnelles des électeurs bénéficiant d'une boîte mail individuelle, non partagée, dont l'accès lui est exclusivement réservé. À défaut, et avec l'accord exprès de l'électeur concerné, la Direction du Développement Social peut communiquer au prestataire une adresse mail personnelle.

8.7 - Scellement du système et formation (articles R.2314-15 et R.2314-12 du Code du Travail)

Afin de répondre à ses obligations techniques et légales, le prestataire intervient dans les jours qui précèdent l'ouverture du site internet, dans les locaux prévus pour la réunion du bureau de vote le jour du dépouillement.

Cette intervention consiste à :

- tester le logiciel de vote et le logiciel de dépouillement avant l'ouverture du vote,
- initialiser les urnes électroniques, et constater qu'elles sont vides par mesure de la participation,
- créer deux exemplaires des clefs de chiffrement propres aux élections considérées, et les mettre sous scellés,
- remettre les scellés à la Direction du Développement Social afin qu'elle les conserve jusqu'au jour du dépouillement, date à laquelle ils sont alors confiés au Président du bureau de vote.

Sont présents pour l'opération de contrôle et de scellement :

- les membres des bureaux de vote ;

LX PS JTP DP ME M

- deux représentants par organisations syndicales ayant participé à la négociation du présent protocole.

En cas de second tour, les clefs de chiffrement utilisées pour autoriser le dépouillement du premier tour sont remises sous scellés publiquement, les scellés sont confiés de nouveau à la Direction des du Développement Social jusqu'au jour du dépouillement du second tour, date à laquelle ils sont confiés aux Présidents des bureaux de vote.

Le constat que les urnes sont vides est réalisé par une nouvelle mesure de participation.

L'information et la formation sont assurées :

- pour les membres des bureaux de vote présents, par la participation à cette intervention précédant l'ouverture du site de vote,
- pour tous les électeurs, par la mise à disposition d'un document imprimable, tous deux présentant le mode d'emploi de chaque page du site de vote,
- pour les membres des bureaux de vote absents, par une explication de leur rôle donnée par le prestataire, à l'ouverture des bureaux le jour du dépouillement.

8.8 - Cellule d'assistance technique (articles R.2314-10 du Code du travail)

La cellule d'assistance technique est constituée de personnels du prestataire. Elle est chargée notamment de :

- veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote par internet,
- procéder aux tests et au scellement du système avant l'ouverture du vote (article 8.7),
- assister les électeurs pendant toute la période de vote (assistance 9h00-19h00 heure de Paris, 7/7journs),
- assister les bureaux de vote le jour du dépouillement.

Article 9 - Dates et horaires des votes par internet

Les plages horaires de vote par internet pour le premier tour sont les suivantes :

- du mardi 5 novembre 2019 - 11h00 au jeudi 12 novembre 2019 - 14h30.

Les plages horaires de vote par internet pour l'éventuel second tour sont les suivantes :

- du mardi 26 novembre 2019 - 11h00 au mardi 3 décembre 2019 - 14h30.

Le vote par internet est assimilable à un vote par correspondance, car les bulletins de votes sont accumulés jusqu'à un instant précis dans une base de données informatique, comme ils l'auraient été dans une boîte à lettres relevée à un instant précis.

En conséquence, le site internet n'enregistre plus aucun bulletin de vote dès que l'horaire de clôture prévu au présent article est dépassé, même dans le cas d'un électeur qui se serait identifié plus tôt, et qui tenterait d'enregistrer ses choix après cet horaire.

Il est précisé qu'aucun moyen n'est prévu pour modifier les plages horaires de votes déterminées par ce protocole.

CH BO DP ML 21

Les électeurs sont donc informés qu'en cas d'arrivée tardive, ou d'arrivées nombreuses peu avant la fermeture du site internet, il peut arriver qu'ils ne puissent pas voter sur un poste en libre-service.

Article 10 - Propagande électorale

Les listes en présence (organisations syndicales, candidats sans appartenance syndicale au second tour) remettent à la Direction du Développement Social leurs professions de foi aux mêmes dates limites que celles de dépôt des listes de candidats, fixées à l'article 6 de ce protocole.

Professions de foi électroniques

Elles sont obligatoirement écrites en langue française et sont établies au périmètre de chaque Comité Social et Economique d'établissement ou au niveau national.

Les professions de foi sont mises à la disposition des électeurs sur :

- le site internet du prestataire, www.e-votez.net/conforama

Les éléments nécessaires à la mise en ligne sont pour chaque liste en présence :

- un logo au format GIF ou JPG, hauteur 70 pixels, largeur 70 pixels (à défaut, et en particulier pour les listes sans étiquette, un logo générique est fourni par le prestataire),
- une profession de foi au format PDF, 4 pages maximum pouvant inclure la liste des candidats, d'une taille maxi conseillée de 1 Mo.

Les professions de foi sont proposées aux électeurs dans le même ordre que celui retenu pour les listes sur le site de vote, précisé article 8.2.

Dans le cas d'un second tour, les professions de foi des listes qui ne présentent aucun candidat sont retirées du site internet du prestataire.

Article 11 – Moyens de propagande électorale

11.1 – Rappel des dispositions de l'accord collectif sur l'exercice du droit syndical

En application des articles 1.1.4, 1.3.2 et 1.5.2 de l'accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical au sein de la société Conforama France, les délégués syndicaux centraux, les délégués syndicaux d'établissement et les représentants de section syndicale d'établissement bénéficieront à titre individuel d'un temps supplémentaire en vue de la préparation des élections professionnelles dans les 2 mois précédents lesdites élections à savoir :

- délégués syndicaux centraux : 25 heures portées à 50 heures
- délégués syndicaux d'établissement dans les établissements de moins de 50 salariés : 7 heures portées à 15 heures
- délégués syndicaux d'établissement dans les établissements de 50 salariés et plus : 15 heures portées à 30 heures
- représentants de section syndicale d'établissement : 4 heures portées à 15 heures.

En tout état de cause ces dispositions seront maintenues dans le cadre du présent processus électoral.

LK

BB

JHP

DP

MC

M

11.2 – Allocation d'un forfait heures pour propagande électorale

Afin de permettre notamment aux organisations syndicales de se déplacer sur le périmètre des différents Comités Sociaux et Economiques d'établissement, au nombre de 20, il est alloué pour chacun de ces périmètres un volume de principe de 100 heures de propagande maximum par organisation syndicale qui pourra être utilisé dans le respect des conditions suivantes :

- un premier forfait de 50 heures automatiquement alloué pour toutes les organisations syndicales, ce forfait étant disponible à compter de la date de signature du présent protocole et jusqu'au dépôt des listes du premier tour fixé au 21 octobre 2019; étant précisé que ce forfait pourra être mutualisé et que les heures non utilisées sur ce premier forfait ne seront pas transférables sur le second forfait ci-dessous défini ;
- un second forfait de 50 heures supplémentaires alloué uniquement pour les organisations syndicales ayant déposé une liste électorale, ce forfait également mutualisable sera disponible à compter du jour suivant la date limite de dépôt des listes, soit le 22 octobre 2019 et jusqu'à la date du second tour des élections, soit le 3 décembre 2019 ;

Ce forfait d'heures s'entend hors temps de déplacement et son utilisation ne pourra pas contribuer à générer des heures supplémentaires.

Les temps de déplacement dans le cadre des forfaits alloués ouvriront droit à récupération comme pour les déplacements dans le cadre des formations.

Les frais de déplacement (transport, repas et hébergement) seront remboursés, dans la limite d'un nombre de déplacements correspondant au nombre de sites existant au sein de chaque comité social et économique d'établissement. Ces frais seront remboursés sur présentation de justificatifs et conformément à la politique voyage en vigueur au sein de la société.

Le Délégué Syndical Central pour les organisations syndicales représentatives ou la personne dûment mandatée à cet effet pour les autres organisations syndicales devront s'assurer du suivi de l'utilisation des forfaits heures alloués à son organisation syndicale ainsi que du respect du plafond maximum, et communiquer au Directeur du Développement Social, le planning et les déplacements effectués.

Par ailleurs, les Représentants Syndicaux Centraux (RSC) bénéficieront d'un temps supplémentaire en vue de la préparation des élections professionnelles. Ainsi leur crédit d'heures de délégation mensuel sera porté à 50 heures dans les 2 mois précédents ces élections.

A titre exceptionnel, les représentants de section syndicale d'établissement du SAV Conforama bénéficieront d'un temps supplémentaire en vue de la préparation des élections professionnelles. Ainsi leur crédit d'heures de délégation mensuel sera porté à 30 heures dans les 2 mois précédents ces élections.

11.3 – Panneau d'affichage électorale

La Direction de chaque site mettra en place, un panneau d'affichage (format minimum 90 cm x 70 cm) dédié aux élections professionnelles afin d'y afficher les documents de propagande électorale (tracts et professions de foi) sous format A4, des différentes listes présentées.

Chaque organisation syndicale devra adresser obligatoirement les documents de propagande électorale à l'attention de Monsieur Philippe GAUCHER Directeur du Développement Social par courriel avec accusé de réception à l'adresse suivante : pgaucher@conforama.fr

CH

PO

DP

MC

23

HTP

h

Les documents de propagande électorale seront affichés par la Direction sur chaque site et sur le panneau dédié au plus tard le lendemain suivant la date d'envoi desdits documents.

Concernant le personnel itinérant (techniciens extérieurs du SAV Conforama compris), les documents de propagande électorale seront adressés sur leur boîte mail professionnelle.

11.4 – Mise en ligne sur l'intranet Conforama d'un lien vers un site syndical

Les organisations syndicales pourront mettre à disposition des publications et des tracts sur leur site syndical internet accessible à partir de l'intranet Conforama et auquel les salariés de Conforama ont accès.

L'adresse du site internet de l'organisation syndicale sera communiquée par chaque organisation syndicale par courriel au Directeur du Développement Social à l'adresse suivante : pgaucher@conforama.fr

Article 12 - Bulletins de vote

Nécessaires pour le vote par correspondance, les bulletins de vote et enveloppes sont fournis par le prestataire.

Etablissement	Collège	Titulaires / Suppléants	Couleur
Tous	Tous	Titulaires	<u>vert</u>
		Suppléants	Bleu

Les dimensions des bulletins, les tailles et polices de caractères, les mises en page, sont identiques pour toutes les listes dans un même collège.

Chaque bulletin porte très lisiblement :

- le sigle ou le logo de l'organisation syndicale qui présente la liste,
- la mention "liste sans appartenance syndicale" le cas échéant au second tour,
- le nom de l'entreprise,
- la date et le tour,
- la mention "Élections CSE",
- le collège,
- la mention "Titulaires" ou "Suppléants",
- les nom et prénom des candidats.

Chaque enveloppe porte très lisiblement :

- le nom de l'entreprise,
- la mention "Élections CSE",
- le collège,
- la mention "Titulaires" ou "Suppléants".

Article 13 - Vote par correspondance

Le vote par internet est une forme de vote par correspondance, dans le sens où il n'est pas un vote physique.

Le vote par correspondance sous la forme papier doit rester possible, mais exceptionnel, pour le cas où le vote par internet s'avère impossible.

Les électeurs absents pour maladie, maternité, congé, accident, déplacement sans possibilité d'accès à internet, sont autorisés à demander à bénéficier du matériel de vote par correspondance.

Chacun de ces électeurs reçoit en retour à son domicile le matériel composé de :

- un courrier explicatif,
- un bulletin de vote de chacune des listes "Titulaires" et "Suppléants" de son collège,
- deux enveloppes destinées à recevoir l'expression de ses votes,
- une enveloppe d'émargement/expédition, capable de contenir les enveloppes de vote correspondantes, et comportant l'indication du bureau de vote et de l'identité de l'électeur. Chaque enveloppe est pré-timbrée et doit être cachetée et signée par l'électeur sous peine de nullité,

Le cas échéant une note précisant la répartition inégaleitaire des voix des listes communes :

- les professions de foi "papier" ou un tirage couleur des professions de foi électroniques.

La date limite fixée pour demander le matériel de vote par correspondance est fixée :

- pour le premier tour : au **22 octobre 2019 à 12H00**
- pour le second tour : au **18 novembre 2019 à 12H00**

L'envoi du matériel de vote par correspondance est réalisé par son prestataire :

- pour le premier tour : le **vendredi 31 octobre 2019**
- pour le second tour : le **lundi 25 novembre 2019**

L'adresse retenue pour la réception du vote par correspondance est :

- E-VOTEZ - 144 avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly-sur-Seine

La date limite de réception des enveloppes de vote par correspondance est fixée :

- pour le premier tour : **12 novembre 2019 à 13H00**
- pour le second tour : **3 décembre 2019 à 13H00**

Il est ici précisé que les parties s'entendent pour décider formellement que les éventuelles enveloppes de vote reçues après ces dates ne sauraient être ni comptabilisées ni prises en compte sous aucune forme, quelles que soient les potentielles influences qu'elles auraient pu avoir sur les résultats.

Émargement

Après fermeture du site de vote électronique, le Président du bureau de vote fait procéder à l'ouverture des enveloppes d'expédition reçues.

L'émargement électronique est réalisé en une fois pour les différentes enveloppes de vote adressées par l'électeur.

UK PZ DP MC JRP 25 h

Les enveloppes de vote sont ainsi accumulées en attente du dépouillement

Article 14 - Priorité des votes

Chaque électeur peut avoir selon le contexte jusqu'à deux possibilités pour exprimer ses votes :

- vote par internet,
- vote par correspondance.

Le vote par correspondance n'est jamais prioritaire sur le vote par internet, car il est traité après fermeture du site de vote électronique.

Lors de l'ouverture des enveloppes d'émargement, seules les enveloppes de vote correspondant à des scrutins non encore émargés sont conservées pour être dépouillées, et l'émargement électronique est réalisé pour chaque enveloppe de vote admise au dépouillement. Les enveloppes de vote correspondant à des scrutins déjà émargés sont écartées et conservées pour destruction ultérieure.

Dans le cas où deux enveloppes d'émargement sont reçues pour un même électeur, la priorité est donnée à la dernière postée, le cachet de la poste faisant foi. Si la seconde contient des enveloppes de vote correspondant à des scrutins non encore émargés, ces enveloppes de vote sont mises en urne pour être dépouillées, et l'émargement électronique est réalisé.

Article 15 - Dépouillement

Après fermeture du vote électronique et émargement des votes par correspondance, les Présidents des 3 bureaux de vote autorisent les opérations de dépouillement :

Vote par correspondance

Le dépouillement des votes par correspondance est réalisé dans locaux du prestataire e-Votez en présence d'un huissier.

Est comptabilisé comme vote blanc :

- une enveloppe de vote vide,
- un bulletin de vote blanc, sans aucune mention,
- un bulletin de vote sur lequel tous les noms de candidats sont raturés.

Est comptabilisé comme vote nul :

- une enveloppe de vote annotée, portant une marque ou une inscription,
- un bulletin de vote modifié, annoté, portant une marque ou une inscription,
- plusieurs bulletins de vote différents (s'ils sont identiques, un seul est conservé et le vote est valable),
- un bulletin de vote modifiant l'ordre des candidats,
- un bulletin de vote sans enveloppe,
- un bulletin de vote ne correspondant pas au scrutin,
- une enveloppe d'émargement vide, non signée ou non cachetée (vote nul pour chaque scrutin pour lequel l'électeur pouvait s'exprimer, exception faite des scrutins pour lesquels il s'est éventuellement exprimé par internet).

Un ou plusieurs candidats peuvent être raturés sur un bulletin de vote sans que celui-ci ne soit invalidé.

La découpe du nom d'un candidat constitue une rature valable, de même qu'une rature multiple en forme de Z.

LH

BO

JR

JP

MC
M

Le résultat du dépouillement est enregistré grâce au logiciel prévu à cet effet :

- nombre de votes valablement exprimés,
- nombre de votes blancs,
- nombre de votes nuls,
- nombre de voix pour chaque liste, et pour chaque candidat.

Vote par internet

Le prestataire exécute le dépouillement automatisé de l'urne électronique, génère les résultats et justificatifs et les transmet au Président pour la proclamation.

Article 16 - Départage

En cas d'égalité entre plusieurs listes lors de l'attribution des sièges, les critères de départage seront appliqués dans cet ordre :

- critère d'âge, le plus âgé des candidats
- critère d'ancienneté, le plus ancien des candidats
- critère d'ancienneté dans un des mandats, le plus ancien des candidats
- tirage au sort électronique en dernier recours dans tous les cas.

Article 17 – Etablissement et signature des procès-verbaux

Afin de garantir leur totale conformité aux résultats proclamés, il est ici convenu que tous les procès-verbaux sont générés par les logiciels du prestataire, puis imprimés à la demande du Président du bureau de vote.

Ces procès-verbaux sont ensuite contrôlés et signés par tous les membres du bureau de vote.

Une copie de tous les procès-verbaux signés est remise par la Direction dans les meilleurs délais à toutes les Organisations Syndicales ayant présenté au moins une candidature, ainsi qu'à toutes les Organisations Syndicales ayant participé à la négociation du présent protocole.

Article 18 - Proclamation

Les résultats sont proclamés oralement par le Président du bureau de vote après signature des procès-verbaux et affichés dans chaque lieu de vote.

Le Président du bureau de vote bénéficie d'un accès sécurisé à un site internet lui permettant de télécharger pour chaque scrutin :

- un justificatif de tous les calculs réalisés par le logiciel de dépouillement,
- selon le cas, un procès-verbal de carence ou un CERFA intégralement renseigné.

Le téléchargement ne nécessite aucun logiciel particulier, mais le Président doit avoir connaissance du mot de passe lui permettant d'accéder aux résultats sur le site internet dédié.

Ce mot de passe est généré préalablement par le prestataire, puis communiqué à la Direction du développement social, qui le transmet au Président du bureau de vote lorsque celui-ci a été désigné.

4H PS DP MC DP M

Article 19 - Second tour

Indépendamment pour chaque scrutin, un second tour est organisé dans les cas suivants :

- 1 - carence de candidat au premier tour,
- 2 - quorum non atteint au premier tour (nombre de suffrages valables inférieur à la moitié des inscrits),
- 3 - un ou plusieurs sièges non pourvus à l'issue du premier tour.

En l'absence de retrait de liste ou de dépôt de liste modifiée, chaque liste prise en compte au premier tour est automatiquement reconduite à l'identique pour le second tour, sous réserve des dispositions suivantes :

- tous les candidats déjà élus pour les mêmes postes en sont automatiquement retirés,
- tous les candidats déjà élus en qualité de titulaires sont automatiquement retirés des listes pour les postes de suppléants; dans ce cas très précis, il est ici convenu que s'il était demandé au juge de statuer sur le respect des règles de répartition équilibrée des candidatures du second tour, ce sont les listes de candidats du premier tour qui lui seraient remises,
- tout candidat déjà élu en qualité de suppléant peut être candidat à un poste de titulaire encore vacant, ce qui peut avoir pour conséquence en cas d'élection d'attribuer le siège de suppléant au candidat suivant du premier tour, voire d'augmenter le nombre de sièges à pourvoir au second tour,
- toute liste reconduite automatiquement, mais présentant en conséquence plus de candidats qu'il ne reste de sièges à pourvoir est interdite et donc éliminée.

Article 20 – Prise d'effet et durée des mandats

Les mandats prennent effet le lendemain de la proclamation des résultats du premier tour si tous les scrutins sont clos, du second tour dans le cas contraire.

La durée des mandats est fixée à 4 ans conformément aux dispositions légales.

Article 21 – Comité Social et Economique Central

Un Comité Social et Economique Central sera mis en place à l'issue des élections organisées au sein de chaque établissement distinct selon les modalités ci-après définies.

Le Comité Social et Economique Central est composé de 25 titulaires et 25 suppléants.

21.1 - Répartition des sièges entre les différents collèges

Compte tenu des effectifs de la Société, la répartition des sièges au sein du Comité Social et Economique central sera définie comme suit :

- 19 membres titulaires et 19 membres suppléants appartenant au premier collège (employé).
- 1 membre titulaire et 1 membre suppléant appartenant au second collège (agent de maîtrise).
- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants appartenant au troisième collège (cadre).

Les sièges de titulaires sont réservés aux membres titulaires des Comités Sociaux et Economiques d'établissement.

Lit PS JP MC H

Les sièges de suppléants peuvent être attribués à des membres titulaires ou des membres suppléants des Comités Sociaux et Economiques d'établissement.

21.2 - Constitution du Comité Social et Economique Central

Il est précisé que les modalités des élections des futurs membres du Comité Social et Economique Central seront définies dans le cadre d'une négociation d'un protocole spécifique.

Dans ce cadre, les parties s'engagent à ouvrir une négociation au plus tôt. Les parties feront leurs meilleurs efforts pour aboutir à un accord notamment sur la répartition des sièges entre les différents établissements.

Les parties conviennent que la dernière réunion de négociation se tiendra à la suite de la proclamation des résultats du second tour des élections professionnelles.

En tout état de cause, la constitution du Comité Social et Economique Central de la société Conforama France devra être effective avant le 31 décembre 2019 conformément à la législation en vigueur.

Article 22 – Engagement de négociation

La Direction s'engage à inviter les Organisations Syndicales à négocier, dès la signature du présent protocole d'accord préélectoral, deux accords dans les conditions du droit commun :

- L'un sur les moyens de fonctionnement qui seront octroyés aux Comités Sociaux et Economiques d'établissements.
- L'autre sur les moyens de fonctionnement qui seront octroyés au Comité Social et Economique Central.

Article 23 - Contestations

L'Inspection du Travail est compétente pour toute contestation concernant la répartition du personnel et des sièges dans les collèges.

Le Tribunal d'Instance est compétent pour tout autre type de contestation, concernant notamment le nombre et la composition des collèges, les modalités pratiques du vote, les conditions pour être électeur et pour être éligible.

Article 24 - Publicité

Un exemplaire original de ce protocole d'accord préélectoral est remis à chacune des parties signataires.

Le présent protocole accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues L. 2231-6 et D. 2231- 2 du Code du travail, à savoir dépôt de deux exemplaires destinés à la DIRECCTE de Seine et marne, dont une version sur support papier signées des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire du présent protocole accord sera remis au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent accord sera publié dans la base de données nationale dans une version « anonymisée » conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Le présent protocole accord sera affiché à l'attention de l'ensemble du personnel.

LT

BO DP

MC

29

JFP

h

Annexe 1 : Mode d'emploi du vote par internet

Fait à Lognes le 17 mai 2019,

Pour la Direction de Conforama France SA :

Philippe GAUCHER
Directeur du Développement Social

Pour la Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par son délégué syndical central :

Abdelaziz BOUCHERIT

Pour la Fédération des employés et des cadres FO, représentée par son représentant syndical central, dûment mandaté :

Didier PIENNE

Pour la Fédération des Services CFDT, représentée par son représentant syndical central, dûment mandaté :

Pascal JACQUEMAIN

Pour la FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central :

Mohammed CHADLI

Pour la Fédération des Syndicats CFTC, représentée par :

Walid Housseini, dûment mandaté

Pour la Fédération des Commerces & Services UNSA, représentée par :

Lahouari HASSEN, dûment mandaté

Pour le Syndicat Commerce Indépendant Démocratique, SCID, représenté par :

Stéphanie POURSAK, dûment mandatée,

Pour le Syndicat des travailleurs Corse, STC, représenté par son secrétaire national :

Jean-Toussaint POLI, dûment mandaté,

Pour le Syndicat SUD, représenté par :

Laurent DEGOUSEE, dûment mandaté

VOTE PAR INTERNET : MODE D'EMPLOI

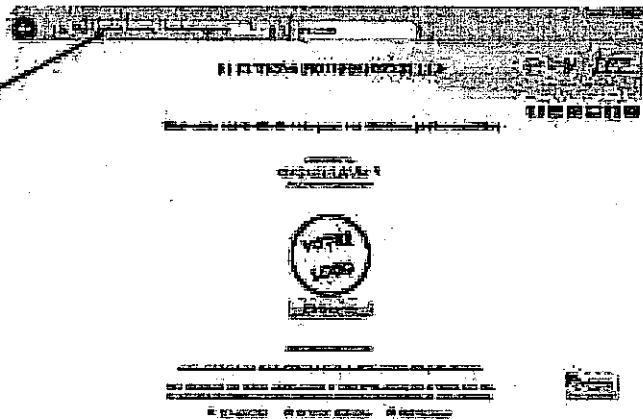


Saisissez l'adresse du site de vote qui vous a été communiquée, dans la barre d'adresse de votre navigateur.

Il est normal que le site ne soit pas trouvé par les moteurs de recherche, inutile donc de saisir l'adresse dans Google ou équivalent.

Si les listes en présence ont plusieurs professions de foi, celles-ci sont consultables en cliquant sur le lien correspondant.

Cliquez sur le logo de votre entreprise au milieu de l'écran, pour vous identifier et voter.



Lorsque des professions de foi sont disponibles, celles-ci sont affichées en fonction des populations de salariés auxquelles elles sont destinées.

L'exemple ci-dessus est simple, une seule profession de foi est présente sur chaque liste en présence.

Les documents sont toujours au format PDF, un lien permet de charger gratuitement le logiciel permettant de les ouvrir.

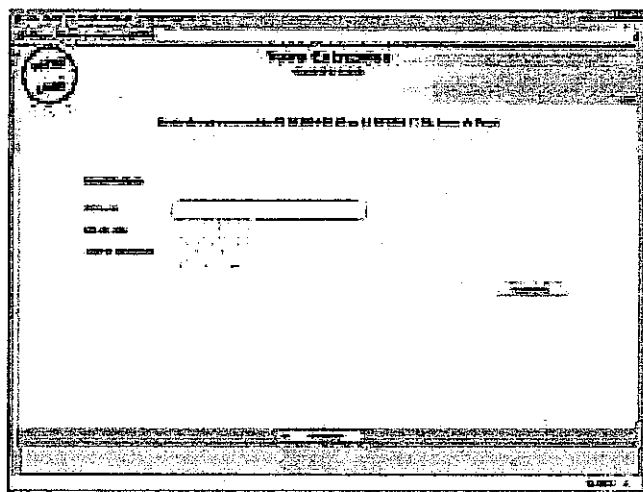
Lorsque la consultation terminée, cliquez sur le lien permettant d'accéder au vote.



Page "Identification"

Saisissez votre identifiant, votre code de vote, et votre date de naissance si demandée, puis cliquez sur "Connexion".

Selon les choix réalisés par votre entreprise, un clavier virtuel peut éventuellement vous être proposé pour vous éviter d'utiliser le clavier de votre ordinateur. Ce clavier virtuel permet de vous identifier et de voter avec le doigt si vous êtes équipé d'un écran tactile.



LA

PO

MC

JP



**Protocole d'accord préélectoral
Elections du Comité Social et
Économique Central de la
Société Conforama France
en date du 18 décembre 2019**

**PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL ELECTIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL
DE LA SOCIETE CONFORAMA FRANCE**

Entre

La Direction de la société Conforama France, représentée par Monsieur Patrick KRYSA en
qualité de Directeur du Développement Social,

d'une part,

et

- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par son délégué
syndical central, Monsieur Abdelaziz BOUCHERIT,

- La Fédération des employés et des cadres CGT-FO, représentée par son délégué syndical
central, Monsieur Jacques MOSSE-BIAGGINI,

- La Fédération des Services CFDT, représentée par son délégué syndical central,
Monsieur Eric SABETAI,

- La FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Mohammed
CHADLI,

- La Fédération des Commerces & Services UNSA, représentée par Monsieur Lahouari
HASSEN, dûment mandaté,

- Le Syndicat Commerce Indépendant Démocratique, représenté par Monsieur Walid
HOUSSENI, dûment mandaté,

- Le Syndicat des travailleurs Corse, STC, représenté par son secrétaire national, Monsieur
Jean-Toussaint POLI,

d'autre part,

Pr
BIA JNB
MC

PRÉAMBULE

Les ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et n° 2017-1778 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018 ont modifié en profondeur le cadre législatif des Institutions Représentatives du Personnel en créant une instance unique, le Comité Social et Economique (CSE), instance qui doit être mise en place au plus tard le 31 décembre 2019.

Afin de se conformer à ce nouveau dispositif législatif, la société Conforama France et les organisations syndicales ont engagé des négociations qui ont abouti à la signature, le 17 mai 2019, d'un protocole d'accord préélectoral relatif à l'élection des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement.

Ce protocole d'accord a également prévu certaines dispositions portant sur la mise en place du Comité Social et Economique Central (nombre de membres élus et répartitions des sièges entre les 3 collèges électoraux) tout en laissant les modalités d'élection des membres de l'instance centrale à une négociation ultérieure, postérieure à la proclamation des résultats du second tour des élections des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement.

Le second tour des élections des Comités Sociaux et Economiques d'établissement ayant eu lieu le 3 décembre 2019 et les résultats étant proclamés, la négociation portant sur la mise en place du Comité Social et Economique Central a été ouverte.

Une première réunion s'est tenue le 4 décembre et une seconde le 11 décembre 2019.

Au terme de leurs échanges, les parties ont convenu ce qui suit.

Article 1 – Composition du Comité Social et Economique Central

En application des dispositions de l'article 21 du protocole d'Accord Préélectoral du 17 mai 2019, le nombre de membres du Comité Social et Economique Central est fixé à 25 titulaires et 25 suppléants.

Article 2 – Répartition des sièges entre les différents collèges

En application des dispositions de l'article 21.1 du protocole d'Accord Préélectoral du 17 mai 2019, la répartition des sièges au sein du Comité Social et Economique Central est définie comme suit :

- 19 membres titulaires et 19 membres suppléants appartenant au premier collège (employé),
- 1 membre titulaire et 1 membre suppléant appartenant au second collège (agent de maîtrise),
- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants appartenant au troisième collège (cadre).

Les sièges de titulaires sont réservés aux membres titulaires des Comités Sociaux et Economiques d'établissement.

Les sièges de suppléants peuvent être attribués à des membres titulaires ou des membres suppléants des Comités Sociaux et Economiques d'établissement.

P
me
JAB
JAB
55

Article 3 – Principes directeurs

Les parties ont souhaité que la composition du Comité Social et Economique Central (CSEC) tienne compte des résultats obtenus par les différentes organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et les élus sans appartenance syndicale lors des élections des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSEE).

Les membres Titulaires et suppléants du CSEC seront désignés au sein des CSEE et répartis entre les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et les élus sans appartenance syndicale, en fonction du pourcentage du nombre de voix obtenu pour chacun des 3 collèges, à l'issue du second tour des élections professionnelles apprécié sur la totalité des 20 Comités Sociaux et Economiques d'établissement.

La répartition des 25 sièges de titulaires et 25 sièges de suppléants sera la suivante :

Listes	1 ^{er} collège		2 ^{ème} collège		3 ^{ème} collège		Total	
	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant
CFDT	3	3					3	3
CFE-CGC					4	4	4	4
CGT	8	8	1	1			9	9
CGT-FO	7	7					7	7
SAS	1	1			1	1	2	2
TOTAL	19	19	1	1	5	5	25	25

Les parties entendent préciser qu'il est souhaitable que la composition du Comité Social et Economique Central prenne en compte :

- une représentation équilibrée des 20 Comités Sociaux et Economiques d'établissement au sein de l'instance centrale,
- une représentation des différents métiers existant dans la société,
- une représentation des différentes activités (réseau commercial, plateforme logistique, SAV, siège social),
- une représentation équilibrée autant que possible entre les femmes et les hommes.

Article 4 – Modalités de désignation

Les élus des CSEE désignés devront élire, lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire du CSEE leur(s) représentant(s) au CSEC étant précisé que :

- ne sont candidats titulaires au CSEC que les seuls membres titulaires des CSEE,
- ne sont candidats suppléants au CSEC que les membres titulaires ou suppléants des CSEE,
- les candidats ne sont éligibles que dans leurs collèges d'appartenance.

Lors de la réunion ordinaire ou extraordinaire du CSEE tenue au plus tard le 21 décembre 2019, l'élection du ou des représentant(s) au CSEC sera réalisée dans le cadre d'un collège unique d'électeurs (tous collèges confondus) au scrutin majoritaire à un tour.

Participeront au vote :

- les membres titulaires,
- les membres suppléants, uniquement s'ils remplacent un titulaire absent.

A la demande d'un seul membre du CSEE appelé à voter, le vote sera effectué à bulletins secrets.

85

P-
BA me
JAB

Article 4 – CSE appelés à désigner un représentant au CSEC et listes des candidats

Membres titulaires

CSE	Candidats Collège 1	Appartenance	Candidats Collège 2	Appartenance	Candidats Collège 3	Appartenance
Alsace Franche Comté						
Aquitaine						
Centre Bourgogne	William MONTOYA	CFDT				
Bretagne	Alain BONIN	CFDT				
Centre Ouest						
Centre Sud	Patrick FORGE	FO				
Côte d'Azur	Philippe VIGNY	CGT				
Languedoc Roussillon	Stéphane RODA	CGT				
	Yvan PLANTEROSE	CGT				
Lorraine	Clément CHABRIER	SAS				
Nord Pas de Calais	Raphaël CANTA	CGT				
Normandie	Franck APAGNY	FO				
Paris Nord	Abdelaziz BOUCHERIT	CGT			Saïda BOUARIQUA	CFE-CGC
	Stéphane MARTIN	CGT				
	Mouloud HAMMOUR	FO				
	Philippe SILVESTRE	FO				
Paris Sud	Manuel AIRES	FO			Mohamed CHADLI	CFE-CGC
	Vincent NGOMO	CFDT				
Picardie	Amina AGOUNINE	CGT			Checknah Honoré OUATTARA	SAS
Pyrénées	Stéphane VERNHES-BERBONDE	CGT				
Rhône Alpes					Christophe BLEHAUT	CFE-CGC
Logistique	Nourredine ARROUDI	FO				
Maison Dépôt						
SAV Conforama	Eric UZAN	FO				
Siège			Béatrice MASDOUMIER-LIGNEAU	CGT	Valérie COQUELET	CFE-CGC

BS P-1
 2014 me
 JNB

Membres Suppléants

CFE	Candidats Collège 1	Appartenance	Candidats Collège 2	Appartenance	Candidats Collège 3	Appartenance
Alsace Franche Comte	Jean-Pierre GAUDIN	CGT				
Aquitaine	Mickael LEVETEAU	CFDT				
	Amar DJADOUADJI	CGT				
Centre Bourgogne						
Bretagne						
Centre Ouest	Karine BASTIER	FO				
	Hervé BROSSARD	FO				
Centre Sud	Nicolas RIQUIER	CGT				
	Karine FRANCIA	FO				
Côte d'Azur	Yassine GUENNAZ	CGT				
	Marion CAUQUIL	CFDT				
Languedoc Roussillon						
Lorraine					Stéphane SAMARDJIC	CFE-CGC
					Sandra CANDIDO	SAS
Nord Pas de Calais	Patrick VARLET	FO				
	Fanny LELIEUR	CFDT				
Normandie	Pascal MARIE	FO				
Paris Nord						
Paris Sud	Jérôme MOUSSAYAN	CGT				
Picardie	Kévin ARTISIEN	FO				
Pyrénées	Patrick FERNANDEZ	CGT			Marie Pierre SARRAUTE	CFE-CGC
	David CABESSA	FO				
Rhône Alpes	Marianne ALIOUCHE	CGT				
Logistique	Serge LOMBARDO	CGT				
Maison Dépôt	Antoine CAPITAINE	SAS				
SAV Conforama					Stéphanie LAVALLARD	CFE-CGC
Siège			Josué DUZONT	CGT	Alain RAMANE	CFE-CGC

BA
MC
JAB

85

Article 5 – Durée des mandats

Les membres sont désignés pour la durée du mandat des Comités Sociaux et Economiques d'établissement soit pour une durée de 4 ans.

Si pendant cette période, un représentant du personnel (titulaire ou suppléant) au sein du CSEC cessait ses fonctions en cours de mandat, ou perdait son mandat d'élu au CSEE, il pourra être remplacé pour la durée du mandat restant à courir dans le respect des dispositions de l'article 3 (Liste + CSEE).

En cas d'impossibilité, l'organisation syndicale aura la faculté de choisir un candidat dans une autre zone géographique.

En cas d'absence ponctuelle d'un titulaire, le remplacement sera opéré parmi les membres de sa liste au choix de l'organisation syndicale.

Article 6 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour la mandature en cours.

Article 7 – Dépôt et publicité de l'accord

Un exemplaire original de ce protocole d'accord préélectoral sera remis à chacune des parties signataires.

Le présent protocole d'accord donnera lieu au dépôt dans les conditions prévues aux articles L2231-6 et D 2231-2 du Code du travail, à savoir un dépôt en deux exemplaires destinés à la Direccte de Seine et Marne dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Fait à Lognes, le 18 décembre 2019.

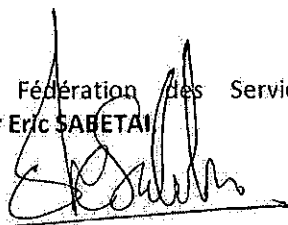
Pour la Direction de la société Conforama France, Monsieur Patrick KRYSA en sa qualité de Directeur du Développement Social,

Pour la Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Abdelaziz BOUCHERIT,

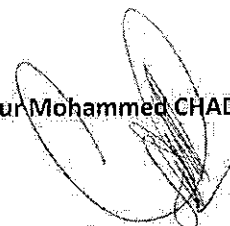
Pour la Fédération des employés et des cadres CGT-FO, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Jacques MOSSE-BIAGGINI,

MC Jna
B

Pour la Fédération des Services CFDT, représentée par son délégué syndical central,
Monsieur Eric SABBETAI



Pour la FNECS-CFE-CGC, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Mohammed CHADLI,



Pour la Fédération des Commerces & Services UNSA, représentée par Monsieur Lahouari HASSEN,
dûment mandaté,

Pour le Syndicat Commerce Indépendant Démocratique, représenté par Monsieur Walid
HOUSSENI, dûment mandaté,

Pour le Syndicat des travailleurs Corse, STC, représenté par son secrétaire national, Monsieur
Jean-Toussaint POLI,