

**Avenant n°1 à l'accord sur la
gestion des emplois et des
parcours professionnels en
date du 15 novembre 2023**

MA
MA
MA

Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Entre la société

BOULANGER SA

Représentée par

- La Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

Et les organisations syndicales, ci-dessous désignées, prises en la personne de leur représentant qualifié :

- La Fédération des Services C.F.D.T.
- La Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C.
- La Fédération Commerces et Services UNSA

D'autre part



Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Table des matières

Avenant n°1 à l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels en date du 15 novembre 2023	0
1. Préambule	3
Article 1 - Champ d'application de l'avenant	3
Article 2 - Conditions d'accès au congé de mobilité	4
Article 3- Mise en oeuvre du congé de mobilité	4
Article 4- Durée du congé de mobilité	5
Article 5- Situation du collaborateur pendant le congé de mobilité	5
5.1 Engagements du collaborateur bénéficiaire du congé de mobilité	5
5.2 Montant de l'allocation versée pendant le congé de mobilité	6
5.3 Suspension du congé de mobilité	6
5.4 Statut du collaborateur pendant la période de congé de mobilité	6
5.5 Mesures d'accompagnement	7
6. Suivi	9
7. Dispositions générales	9



2

Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

1. Préambule

Depuis plus de 50 ans, l'activité "cuisine équipée" fait partie de l'univers Boulanger. Au vu de l'évolution du marché, cette activité ne trouve plus le succès qu'elle a pu rencontrer dans un secteur qui est en perte de vitesse.

Aussi, Boulanger a décidé de mettre un terme à son activité cuisine équipée; La fermeture des rayons concernés et l'arrêt des prestations et services inhérents à cette activité se feront progressivement dans les semaines à venir.

Boulanger tient avant tout à assurer l'avenir de ses collaborateurs et met tout en œuvre pour les accompagner vers un nouveau projet professionnel. C'est pourquoi les 67 collaborateurs concernés se verront proposer une réaffectation dans l'entreprise.

Toutefois, tout en privilégiant le maintien dans l'emploi, les parties, conscientes que la réaffectation ne pourra se faire sur un métier identique, ont jugé utile de prévoir un nouvel outil de mobilité externe afin d'accompagner les collaborateurs qui le souhaiteraient dans un repositionnement vers une situation stable à l'extérieur de l'entreprise et des sociétés du groupe.

C'est à ce titre que les parties signataires ont souhaité enrichir l'accord GEPP actuel d'un dispositif de mobilité externe : le congé de mobilité tel que prévu aux articles L1237-18 et suivants du Code du travail.

Article 1 - Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de mettre en place le congé de mobilité prévu aux articles L1237-18 et suivants du Code du travail en vue de permettre la mobilité professionnelle d'un collaborateur vers un emploi stable externe à l'entreprise et aux sociétés du groupe.

Le présent avenant est applicable aux collaborateurs de la société Boulanger S.A occupant les métiers de :

- ❖ vendeur cuisine
- ❖ assistante commerciale cuisine
- ❖ installateur cuisine
- ❖ responsable univers affecté aux rayons cuisine
- ❖ métiers supports cuisine des services centraux (formateur, responsable formation, animateurs réseaux, responsable de projet, leader produit).



Article 2 - Conditions d'accès au congé de mobilité

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de mobilité, les collaborateurs doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- avoir refusé de s'inscrire dans un dispositif de mobilité interne ;
- disposer d'un contrat de travail à durée indéterminée en cours et n'ayant pas fait l'objet d'une décision de rupture quelle qu'elle soit à la date d'entrée dans le dispositif (démission, licenciement, engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, etc.) ;
- ne pas être en situation de faire valoir ses droits à la liquidation de retraite à taux plein au plus tard à la date d'entrée dans le dispositif ;
- avoir un projet professionnel sérieux.

Le projet professionnel sérieux du collaborateur doit s'inscrire dans l'un des 3 parcours suivants :

- ❖ Le **parcours « emploi externe »** : consistant à disposer d'un autre contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou de travail temporaire d'une durée minimum d'un mois ou d'une promesse d'embauche ferme au sein d'une entreprise extérieure, ou souhaiter rechercher de manière active un autre emploi à l'extérieur pendant le congé de mobilité.
- ❖ Le **parcours « formation de reconversion professionnelle »** : par la mise en place d'un projet de formation en vue d'une reconversion ou de l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un complément de qualification actuelle pour faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle. Le projet devra être précisément décrit.
- ❖ Le **parcours « création ou reprise d'entreprise »** : par l'activation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise. Le projet devra être précisément décrit.

En tout état de cause, si le collaborateur remplit les conditions d'éligibilité ci-dessus, l'entrée dans le dispositif du congé de mobilité ne pourra se faire qu'après vérification de son projet professionnel.

Article 3- Mise en oeuvre du congé de mobilité

a) Proposition du congé de mobilité par la société

Le congé de mobilité sera présenté aux collaborateurs éligibles par le RRH ou le manager lors d'un entretien individuel. A cette occasion, une notice explicative sur l'objet du congé, sa durée, ses modalités d'indemnisation et d'exécution, ainsi que sur le régime de la rupture du contrat de travail leur sera remise.



4

Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

b) Demande de congé de mobilité par le collaborateur

Le collaborateur souhaitant bénéficier d'un congé de mobilité devra se manifester par écrit dans les délais prévus par la notice d'information, et justifier d'un projet professionnel sérieux, tel que :

- un contrat à durée indéterminée au sein d'une autre entreprise (la promesse d'embauche faisant foi) ;
- un contrat à durée déterminée d'au moins 1 mois au sein d'une autre entreprise (la promesse d'embauche faisant foi) ;
- un projet de formation qualifiante en vue d'une reconversion ;
- un projet de création ou reprise d'entreprise.

A réception, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-18-4 du Code du travail, une convention de rupture d'un commun accord est adressée au collaborateur. Celle-ci reprend l'ensemble des modalités de mise en œuvre du congé de mobilité.

Article 4- Durée du congé de mobilité

Le congé de mobilité est d'une durée de :

- ❖ 6 mois maximum pour les collaborateurs de moins de 50 ans ;
- ❖ 8 mois maximum pour les collaborateurs âgés de 50 ans et plus, ou reconnus RQTH.

Article 5- Situation du collaborateur pendant le congé de mobilité

5.1 Engagements du collaborateur bénéficiaire du congé de mobilité

Les engagements du collaborateur en congé mobilité sont les suivants :

- construire le projet qu'il aura choisi dans le cadre du congé mobilité ;
- participer à toutes les actions de formation définies au document qu'il a signé et se rendre aux convocations ;
- informer l'entreprise de son embauche définitive ou de la création ou reprise d'entreprise.

Sauf motif légitime (arrêt de travail médicalement constaté et absences pour événements familiaux), le collaborateur qui ne suit pas les actions définies au document qu'il a signé ou qui ne se présente pas aux convocations, est réputé avoir renoncé au bénéfice du congé de mobilité.

Dans ce cas, Boulanger le mettra en demeure d'effectuer ces actions par courrier recommandé avec accusé de réception. Si, à l'issue du délai de mise en demeure, le collaborateur n'a pas donné suite, Boulanger lui notifiera la fin du congé de mobilité par courrier recommandé avec accusé de réception. La date de première présentation de cette lettre fixe le terme du congé et la fin du contrat de travail d'un commun accord.



Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

5.2 Montant de l'allocation versée pendant le congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le collaborateur bénéficie d'une allocation mensuelle dont le montant net correspond à :

- pendant les 2 premiers mois : 100% de leur rémunération nette moyenne des 12 derniers mois.
- pendant la durée restante du congé de mobilité : 70% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois, sans pouvoir être inférieur à 85 % du SMIC.

La rémunération moyenne s'entend du salaire de base et des rémunération variable, prime d'ancienneté, complément de salaire le cas échéant.

S'agissant de l'épargne salariale (intéressement, participation et plans d'épargne), les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur seront appliquées.

5.3 Suspension du congé de mobilité

Le collaborateur en congé de mobilité peut effectuer des périodes de travail rémunérées (CDD ou CDI) pendant la durée de son congé. Dans ce cas, une copie de son contrat est remise à Boulanger dans les plus brefs délais.

Pendant cette période, le congé de mobilité, ainsi que l'allocation, sont suspendus.

A l'issue du contrat, le congé de mobilité reprend pour la période qui restait à courir avant sa suspension, sous réserve qu'il ne soit pas déjà parvenu à son terme normal.

5.4 Statut du collaborateur pendant la période de congé de mobilité

5.4.1 Couverture sociale

Pendant la période du congé de mobilité et sous réserve des dispositions légales et réglementaires, le salarié conserve :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie – maternité – invalidité – décès dont il relevait antérieurement ;
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité ;

Retraite

La période passée par le collaborateur en congé de mobilité est assimilée à des périodes de cotisation pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

Les cotisations seront calculées dans les mêmes conditions de taux et d'assiette et selon la même répartition employeur/collaborateur, que pour les collaborateurs en activité.

Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Mutuelle

Les collaborateurs durant le congé de mobilité continuent de bénéficier du régime frais de santé (mutuelle). Boulanger verse la même contribution que pour les collaborateurs en activité pendant toute la période du congé de mobilité. Parallèlement, le collaborateur continue à acquitter sa propre part de cotisation.

5.4.2 Appartenance aux effectifs

La rupture du contrat de travail n'intervenant qu'au terme du congé, le collaborateur reste dans les effectifs de l'entreprise pendant toute la durée du congé de mobilité.

En revanche, la période de congé de mobilité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du collaborateur conditionnés à l'exécution d'un travail ou d'une présence effective et n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

La période de congé de mobilité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ou autres congés. Les collaborateurs n'acquièrent pas non plus de droits à JNT/ RTT.

5.5 Mesures d'accompagnement

5.5.1 Mesures d'accompagnement propres à chaque projet professionnel

Les mesures d'accompagnement décrites ci-après s'appliquent selon le projet professionnel présenté par le collaborateur volontaire au départ.

Elles sont exclusives les unes des autres. Un collaborateur engagé dans un projet professionnel ne pourra bénéficier des mesures d'accompagnement attachées à un autre projet professionnel.

5.5.1.1 Mesures d'accompagnement de recherche d'un nouvel emploi salarié

Les collaborateurs dont le projet professionnel consiste en la recherche d'un nouvel emploi salarié à l'extérieur du groupe pourront bénéficier de l'accompagnement d'un cabinet extérieur choisi par Boulanger pendant toute la durée du congé de mobilité.

5.5.1.2 Mesures d'accompagnement de formation de reconversion professionnelle

Le collaborateur qui a comme projet professionnel de suivre une formation de reconversion en vue de s'orienter vers un nouveau métier bénéficiera d'une aide financière d'un montant maximum de 5.000 euros TTC afin de faciliter la mise en œuvre de son projet.

Cette aide est accordée sur présentation de justificatifs (convention de formation signée) avant le terme du congé de mobilité.

Les sommes seront directement versées à l'organisme de formation.



7

Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

5.5.1.3 Mesures d'accompagnement pour la création ou la reprise d'entreprise

Les créateurs/repreneurs d'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire individuelle forfaitaire, dont le montant est fixé à 5 000 € bruts avant précompte de la CSG/CRDS.

Cette aide est accordée sur présentation de justificatifs type KBIS avant le terme du congé de mobilité.

5.5.2 Fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité entraîne la rupture du contrat de travail au plus tard au terme initialement prévu de la durée du congé.

Il peut également **cesser de façon anticipée** à la date de concrétisation anticipée du projet professionnel :

- en cas d'embauche définitive en CDI à l'issue de la période d'essai ;
- à la suite de la création ou de la reprise d'entreprise si elle intervient avant le terme du congé, sur demande écrite du collaborateur et sur présentation des justificatifs afférents ;
- en cas de CDD ou Contrat de Travail Temporaire de plus de 6 mois, une fois la période d'essai validée ;
- ou, si le projet du collaborateur consiste en une formation certifiante ou diplômante, à l'obtention du diplôme ou du certificat.

Le congé de mobilité peut également prendre fin de façon anticipée à l'initiative du collaborateur quel que soit le projet professionnel retenu et la durée de congé de mobilité écoulée, ou en cas de non-respect des engagements du collaborateur pendant le congé de mobilité.

5.5.3 Indemnités de rupture du contrat de travail

Le collaborateur ayant adhéré au congé de mobilité perçoit une indemnité de rupture de son contrat de travail égale au montant de l'indemnité de licenciement.

Le paiement de cette indemnité interviendra au terme du congé de mobilité.

5.5.4 Monétisation du congé de mobilité en cas de retour rapide à l'emploi

Le collaborateur qui justifie d'une embauche en CDI ou d'un CDD/CTT de plus de 6 mois dans les deux premiers mois du congé de mobilité a la possibilité de bénéficier de la monétisation de son congé de mobilité. Cette monétisation est égale au montant des allocations qui auraient été perçues jusqu'au terme du congé de mobilité prévu initialement.

Le congé de mobilité prendra alors fin de manière anticipée, et la monétisation sera versée dans le cadre du solde de tout compte.



8

6. Suivi

Une commission de suivi se réunira à la fin des mois de février, mars et avril 2025 pour faire le bilan des réaffectations et des collaborateurs ayant choisi le congé de mobilité. Cette commission est composée de membres de la Direction des Ressources Humaines et de deux membres de chaque organisation syndicale signataire du présent avenant.

L'autorité administrative compétente sera informée par Boulanger des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité conformément à l'article L.1237-18-5 du code du travail.

Un suivi spécifique de la mise en œuvre des dispositions du présent avenant sur le congé de mobilité sera également effectué dans le cadre des commissions de suivi telles que prévues par l'accord GEPP.

7. Dispositions générales

1. Date d'application et durée de l'avenant

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 novembre 2026, date à laquelle l'accord GEPP prend fin. A cette date, il cessera automatiquement de produire effet.

2. Révision de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute modification du présent avenant et/ou changement jugés nécessaires par l'une des parties signataires devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Cet avenant donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de signature du présent accord.

3. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent avenant sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;

- et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Fait à Lesquin, le 18 décembre 2024.

Signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

- Madame [REDACTED], Directrice Ressources Humaines

lu et approuvé

[REDACTED SIGNATURE]

- Madame A. [REDACTED] pour la Fédération des Services C.F.D.T.

- Monsieur [REDACTED] pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C.

lu et approuvé

[REDACTED SIGNATURE]

- Monsieur [REDACTED] pour la Fédération Commerces et Services UNSA

lu et approuvé

[REDACTED SIGNATURE]