Accord de performance collective relatif à la mobilité interne

Entre les soussignés

- **La société SUPERMARCHES MATCH,** immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille métropole sous le numéro de SIREN 785480351, ayant son siège social sis 33 rue Denis Papin 59650 VILLENEUVE D'ASCQ, représentée par Monsieur Cédric KELECHIAN agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et dûment habilité pour la signature des présentes,

Ci-après dénommée « *l'entreprise* »,

D'une part,
et,

- **Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise,** dûment habilitées à signer le présent accord, à savoir :
  - **Agir Autrement,** représentée par Madame Magali HERITIER, Déléguée Syndicale Centrale,
  - **CFDT,** représentée par Monsieur Vincent VIAENE, Délégué Syndical Central,
  - **CFE-CGC,** représentée par Monsieur Arnaud COEURET, Délégué Syndical Central,
  - **CGT,** représentée par Madame Cathy DUTHOIT, Déléguée Syndicale Centrale,

D'autre part.

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »

L'entreprise et les organisations syndicales représentatives sont ci-après dénommées ensemble « les parties ».

Aux termes des réunions de négociation qui se sont tenues les 29/05/2026, 11/06/2026 et 19/06/2026, les parties ont ainsi conclu et arrêté les dispositions qui suivent :

HM CK CDW

Préambule

L'entreprise évolue dans un secteur de la grande distribution en constante évolution et mutation, nécessitant une agilité permanente pour adapter son réseau de points de vente, ses infrastructures logistiques et ses fonctions support.

Afin d'assurer la pérennité de l'entreprise et de garantir le maintien de l'emploi, les parties signataires ont convenu de la nécessité d'anticiper et d'accompagner les évolutions géographiques de l'activité .

Dans ce contexte, le présent accord a pour objet exclusif de définir le cadre de la mobilité géographique des salariés dans deux situations spécifiques : le déménagement d'un site entraînant le transfert de tout ou partie de son activité et/ou la fermeture d'un site lorsque des possibilités de repositionnement existent à proximité dudit site pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Les parties réaffirment avant tout leur volonté de privilégier le dialogue social et un accompagnement de proximité pour les salariés concernés, en conciliant les impératifs de performance de l'entreprise et le respect de la vie personnelle et familiale des collaborateurs.

Ainsi, afin d'assurer la pérennité de l'emploi et de favoriser le maintien des équipes actuelles dans ces emplois, les parties ont souhaité donner une priorité absolue aux solutions de mobilité interne fondées sur le volontariat, le choix librement exprimé par le salarié et la transparence.

Table des matières

1.1. Objet **4**
1.2. Champ d'application 4
2. Cadre de mise en œuvre **5**
2.1. Informations et consultations des instances représentatives du personnel 5
2.2. Définition de la mobilité 5
2.3. Modalités d'application 6
2.4. Modalités de proposition des mobilités 7
3. Mesures d'accompagnement à la mobilité **10**
3.1 Permis de conduire 10
3.2 Journée de prise de contact 11
3.3 Mise en situation 11
3.4 Frais de déplacements supplémentaires 11
3.5 Indemnité de mobilité 12
3.6 Accueil sur le nouveau site et suivi de la mobilité 12
4. Information des salariés **13**
5. Incidences sur la situation individuelle des salariés **14**
5.1 Principe de substitution 14
5.2 Représentants de proximité 14
5.3 Mesures d'aide à la décision et préparant la mobilité 14
5.4 Procédure d'acceptation ou de refus de la mobilité 15
5.5 Mesures d'accompagnement en cas de licenciement 15
6. Régime social et fiscal **16**
7. Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord **16**
8. Interprétation et révision **16**
8.1 Interprétation 16
8.2 Révision 17

HD CM CQW

1.1. Objet

Le présent accord de performance collective s'inscrit dans le cadre du dispositif prévu par l'article L.2254-2 du Code du travail.

Il vise à ce titre à déterminer les conditions de la mobilité professionnelle et géographique interne à l'entreprise, dans le cadre des projets de réorganisations précisément définis.

Il est enfin souligné que la mise en œuvre du dispositif suivant s'inscrit dans une logique de préservation des emplois.

A ce titre, l'entreprise entend garantir, à chaque collaborateur concerné, un poste à proximité immédiate de son lieu de travail ou sur l'une des zones de mobilité prévues à l'article 2.3.

1.2. Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il sera mis en œuvre en cas de projet de réorganisation entraînant une mobilité géographique, notamment en cas de déménagement ou de fermeture de site lorsque l'ensemble des collaborateurs seront susceptibles de bénéficier d'un repositionnement à proximité dudit site, dans les conditions définies ci-après.

L'accord ne sera toutefois pas mis en œuvre lorsque le déménagement ou la fermeture entraînera une réaffectation de l'ensemble des salariés dans une zone de proximité immédiate (c'est-à-dire dans un rayon de moins de 5 km).

L'accord a également vocation à s'appliquer dans le prolongement de refus de mobilité externe liés à la mise en œuvre volontaire de l'article L.1224-1 du code du travail.

Il est convenu que la mise en œuvre du dispositif prévu au présent accord est limitée sur la durée de l'accord à 15 sites et avec une limite globale de 250 salariés.

Il est précisé que ces limites s'apprécient de manière globale sur l'ensemble des activités de l'entreprise.

Au-delà, les parties signataires seraient à nouveau réunies afin de préciser les modalités d'application du dispositif dans le cadre d'une nouvelle négociation.

2. Cadre de mise en œuvre

2.1. Informations et consultations des instances représentatives du personnel

La mise en œuvre effective des projets implique en premier lieu l'information et la consultation préalables des instances représentatives du personnel (le CSEC ou les CSE d'établissements concernés).

Ces procédures de consultation, réalisées dans le respect des délais prévus par la loi, permettent notamment de considérer :

- La mise en œuvre du présent accord dans le cadre du ou des projet(s) défini(s),
- L'existence d'un volume suffisant de postes qui permettent le repositionnement de l'ensemble des collaborateurs concernés, tel que précisé aux articles 2.2 et 2.3. A défaut, le présent accord ne peut trouver à s'appliquer.

Lors de cette information et consultation, il sera remis aux instances :

- la liste exhaustive des postes disponibles au sein de l'entreprise au moment de la consultation,
- l'étude d'impacts sur les conditions de travail,
- une cartographie des sites sur lesquels des postes sont vacants ainsi qu'une cartographie (anonymisée) des lieux de domicile des salariés concernés.

2.2. Définition de la mobilité

La mobilité professionnelle est la situation dans laquelle un collaborateur est amené à prendre des fonctions différentes de celles qu'il occupe.

La notion de mobilité professionnelle est susceptible d'affecter notamment :

- La nature des tâches à accomplir,
- Le métier en lui-même,
- Les compétences mobilisées.
- La qualification professionnelle,
- Les horaires de travail,
- Le positionnement hiérarchique.

La mobilité géographique est la situation dans laquelle un collaborateur est amené à prendre ses fonctions sur un autre lieu de travail que son lieu habituel de travail.

Les notions de mobilité professionnelle et géographique sont distinctes, mais peuvent aussi être menées de manière simultanée. Les mobilités sont entendues comme des mobilités au sein de l'entreprise ou au sein du groupe en cas de candidature spontanée des salariés.

2.3. Modalités d'application

Dans la perspective de préservation de l'emploi des collaborateurs concernés, il est nécessaire de pouvoir leur garantir un poste au moins équivalent, sur un site de l'entreprise situé à proximité immédiate de leur site actuel, dans leur zone d'emploi ou leur zone dite de mobilité conventionnelle.

- Définition du poste

Un poste équivalent suppose une identité de :

- Niveau,
- Qualification,
- Durée du travail,
- Rémunération,
- Responsabilités.

Il est précisé qu'un emploi notamment de classification supérieure pourrait être proposé. En cas de validation mutuelle d'une telle mobilité, le salarié se verrait proposer l'accompagnement nécessaire, notamment en matière de formation (période de découverte, parcours de formation, mentoring, etc.). Une période probatoire pourrait également être mise en place, permettant au salarié de retourner à un emploi similaire au poste d'origine le cas échéant.

Afin de favoriser l'atteinte de l'objectif de préservation de l'emploi, des mesures de gestion plus stricte des effectifs, adaptées aux circonstances, seront mises en œuvre. Il pourra notamment s'agir d' :

- un gel ciblé des embauches CDI sur un périmètre précis (géographique, fonctionnel),
- un recours renforcé aux compléments d'heures ou contrats temporaires dans l'attente des mobilités,
- un développement des mobilités temporaires, ...

Ces modalités sont partagées dans le cadre de l'information aux instances prévues à l'article 2.1.

Il appartiendra par ailleurs aux Responsables Ressources Humaines de veiller à la bonne application de ces engagements.

- **Définition des zones**

Dans le cadre de la définition des zones les distances sont entendues comme la distance du trajet le plus court sur www.viamichelin.fr (à défaut, https://fr.mappy.com/).

HM CM

Pour la mise en œuvre du présent accord, les parties sont convenues de définir les zones suivantes :

Zone de proximité immédiate :

Cette zone est située dans un rayon de 5 km (inclus) du site d'origine.

Zone d'emploi

La zone d'emploi englobe toutes les implantations de l'entreprise qui sont situées dans un rayon **de plus de 5 km à 25 km inclus** à partir du lieu de travail initial du collaborateur.

Tout changement d'affectation dans cette zone s'imposera au salarié.

Seules les mesures d'accompagnement à la mobilité prévues par le présent accord, relatives à la prise en charge des frais de déplacement et mentionnés à l'article 3.4 ainsi que celles prévues à l'article 3.5 concernant la prime de mobilité, auront vocation à s'appliquer aux mobilités réalisées dans cette zone.

Il est également convenu que les modalités de proposition des mobilités prévues ci-après seront applicables aux affectations dans cette zone.

Zone de mobilité conventionnelle

La zone de mobilité conventionnelle englobe toutes les implantations de l'entreprise qui sont situées dans un rayon de **plus de 25 km et jusqu'à 50 km inclus** à partir du lieu de travail initial du collaborateur.

Tout changement d'affectation dans cette zone entraînera la mise en œuvre du présent accord, ainsi que celle des mesures d'accompagnement qui y sont stipulées à l'article 3.

2.4. Modalités de proposition des mobilités

Il est rappelé que chaque salarié doit bénéficier d'au moins une offre précise de mobilité sur un poste équivalent à celui qu'il occupe, tel que strictement défini ci-dessus par les parties.

Dans l'hypothèse où l'ensemble des affectations seront proposées sur un même site, les propositions de mobilités seront individuellement notifiées au terme de la procédure d'information-consultation.

Dans l'hypothèse où il y aurait plusieurs sites d'accueil possibles, il sera procédé comme suit afin de favoriser autant que possible les mobilités choisies et volontaires :

- Tous les postes disponibles situés dans les zones de proximité immédiate, les zones d'emploi et les zones mobilité conventionnelle seront recensés par le Responsable Ressources Humaines ;

Au terme de l'information et de la consultation des instances représentatives du personnel, les postes vacants sont adressés à l'ensemble des collaborateurs concernés afin de les inviter à émettre 1 ou plusieurs souhaits de mobilité. Un formulaire de choix sera adressé aux collaborateurs à cet effet (Cf. annexe 2).

Ces postes seront également affichés sur les panneaux d'information du site concerné et publiés sur les outils de communications internes disponibles. La liste de ces postes sera transmise à nouveau aux élus du CSE concerné (afin qu'ils disposent d'une mise à jour de la liste présentée lors de la l'information- consultation).

Le Responsable Ressources Humaines conviera à un entretien dans les 3 semaines qui suivent cet affichage, chaque collaborateur concerné de manière à recueillir son ou ses souhait(s) de mobilité. Le collaborateur pourra, s'il le souhaite, se faire assister lors de cet entretien par un représentant du personnel de son choix appartenant à l'entreprise. A cette occasion, le collaborateur pourra remettre le formulaire de choix rempli. A défaut le formulaire pourra être adressé au Responsable Ressources Humaines au plus tard dans le mois qui suit l'envoi de la liste des postes disponibles.

Au terme du recueil de ces souhaits, la commission APC visée à l'article 9 serait réunie afin de :

- Faire le bilan des choix exprimés par chacun des collaborateurs,
- Appliquer les critères de départages le cas échéant,
- Attribuer une proposition de mobilité au moins à chacun des collaborateurs.

Dans l'hypothèse où certaines opportunités de repositionnement, toujours entendues à postes équivalents, ont fait l'objet de plusieurs candidatures, il sera procédé au départage des seuls collaborateurs qui se sont positionnés sur les mêmes opportunités.

Ce départage est réalisé sur la base des critères ci-dessous, appréciés selon un système de points :

- **Ancienneté :**

  - De 0 à 3 ans d'ancienneté : 1 point,
  - De 3 ans et 1 jour à 6 ans d'ancienneté : 2 points,
  - De 6 ans et 1 jour à 10 ans d'ancienneté : 3 points,
  - De 10 ans et 1 jour à 14 ans d'ancienneté : 4 points,
  - De 14 ans et 1 jour à 18 ans d'ancienneté : 5 points,
  - De 18 ans et 1 jour à 22 ans d'ancienneté : 6 points,
  - De 22 ans et 1 jour à 26 ans d'ancienneté : 7 points,
  - De 26 ans et 1 jour à 30 ans d'ancienneté : 8 points,
  - De 30 ans et 1 jour à 35 ans d'ancienneté : 9 points,
  - Au-delà de 35 ans d'ancienneté : 10 points.

- **Charges de famille :**

Il est précisé que par « personne à charge », on entend les enfants de moins de 26 ans à charge (au foyer, inactif, étudiant, chômeur non indemnisé enfant du salarié ou de son conjoint), l'adulte handicapé à charge, ainsi que le conjoint à charge ou en longue maladie, ou encore bénéficiaire du RSA. Est considéré comme conjoint, le mari ou la femme, le partenaire du PACS ou encore le concubin dans le cadre d'un concubinage notoire.

- 2 points par personne à charge,
- 2 points supplémentaires si parent isolé,
- 2 points supplémentaires en cas de garde alternée,
- 2 points supplémentaires si les 2 conjoints sont dans le périmètre d'application des projets visés à l'article 2.

Situation de famille particulière : 2 points par personne veuve, divorcée, séparée de biens et de corps ou vivant seule, et sans enfant à charge.

- **Difficultés de réinsertion :**
  - Âge :
    - De 18 à 24 ans : 1 point;
    - De 24 ans et 1 jour à 30 ans : 2 points,
    - De 30 ans et 1 jour à 36 ans : 3 points,
    - De 36 ans et 1 jour à 42 ans : 4 points,
    - De 42 ans et 1 jour à 48 ans : 5 points,
    - De 48 ans et 1 jour à 53 ans : 7 points,
    - A partir de 53 ans : 9 points.
  - Invalidité : 5 points.
  - Reconnaissance de travailleur handicapé : 5 points.
    En cas de cumul entre l'invalidité et la reconnaissance de travailleur handicapé, il sera attribué 8 points, lesquels ne se cumulent pas avec l'alinéa qui précède,
  - Absence de permis de conduire (Permis B) : 2 points.
  - Permis de conduire (Permis B) mais absence de véhicule : 1 point.

Le collaborateur disposant du plus grand nombre de points sera prioritaire sur l'opportunité de mobilité de son choix, à poste équivalent.

En cas d'égalité, la priorité sera donnée au salarié qui dispose de l'ancienneté la plus importante.

Ces critères sont appliqués pour chacune des affectations disponibles de manière à déterminer successivement les collaborateurs qui se sont positionnés sur ces postes.

Enfin, il pourrait être nécessaire de déterminer les affectations :

- Des collaborateurs qui ne se seraient pas positionnés volontairement,
- Des collaborateurs qui n'auraient pas été retenus après application des critères de départage.

Ces collaborateurs seront positionnés sur les affectations qui demeurent disponibles, à postes équivalents. Le cas échéant et à chaque fois que cela sera nécessaire, il sera fait application des critères de départage susvisés.

En complément, si les premiers souhaits du salarié n'ont pu être retenus, il sera attribué des points complémentaires dit de "positionnement volontaire non retenu" déterminé comme suit :

- 1 point si le 1er choix n'a pu être retenu,
- 2 points si le 2e n'a pu être retenu,
- 4 points si le 3e choix n'a pu être retenu.

Ces points complémentaires ne se cumulent pas entre eux.

Ils ont pour objet de valoriser les collaborateurs qui se sont positionnés volontairement sur certains postes.

A l'issue de la réunion de la commission APC, les collaborateurs seront informés de l'affectation qui aura été retenue après application des règles ci-dessus.

La commission se réunira autant de fois que nécessaire à la proposition définitive d'une affectation à chaque salarié.

Ce n'est en tout état de cause que lorsque l'ensemble des affectations auront été identifiées que les propositions de mobilité pourront être définitivement notifiées aux collaborateurs concernés, ceci à la date qui aura été arrêtée et indiquée par la direction lors de la consultation des instances représentatives du personnel.

Les modalités d'acceptation ou de refus de ces nouvelles affectations sont détaillées à l'article 5.4 du présent accord.

3. Mesures d'accompagnement à la mobilité

Par principe, les mesures ci-après bénéficient aux collaborateurs positionnés au sein de la zone d'emploi conventionnelle.

Par exception, les dispositions prévues aux articles 3.1, 3.4 et 3.5 s'appliquent également aux collaborateurs positionnés sur des postes au sein de la zone d'emploi.

3.1 Permis de conduire

Les frais liés à l'obtention du permis de conduire (**Permis B)** seront pris en charge par l'entreprise dans la limite de 3 présentations à l'examen du code et de 3 présentations à l'examen de conduite.

Cette demande de prise en charge devra être formalisée dans un délai de 12 mois qui suivent l'acceptation du repositionnement.

Par dérogation aux principes énoncés ci-dessus, cette prise en charge des frais liés à l'obtention du permis de conduire est étendue aux collaborateurs repositionnés au sein de leur zone d'emploi.

3.2 Journée de prise de contact

L'entreprise proposera aux collaborateurs concernés une journée dite de « prise de contact » avec leur nouvel environnement de travail, notamment une rencontre avec le responsable de l'établissement et les salariés de l'établissement.

Les frais liés à ce déplacement (frais kilométriques et de repas) seront pris en charge par l'entreprise sur la base des barèmes de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

3.3 Mise en situation

L'entreprise proposera aux collaborateurs concernés la possibilité de bénéficier d'une période dite « mise en situation », consistant en une période de mobilité temporaire sur le poste d'accueil, ceci pour une durée à déterminer avec le salarié dans la limite de deux semaines.

Cette mobilité temporaire doit permettre à chaque collaborateur de prendre la juste mesure des conditions d'exercice de ses fonctions sur le poste d'accueil et se décider en connaissance de cause.

Les frais kilométriques liés à cette période de mobilité seront pris en charge par l'entreprise sur la base des barèmes de remboursement en vigueur au sein de l'entreprise.

3.4 Frais de déplacements supplémentaires

Si le repositionnement du collaborateur l'amène à parcourir une distance supplémentaire par rapport à sa nouvelle affectation, parce qu'elle l'éloigne de son domicile, l'entreprise prendra en charge une partie de ses frais supplémentaires.

Cette prise en charge sera réalisée en fonction du nombre de kilomètres supplémentaires réellement effectués selon l'horaire de travail et sur la base du barème en vigueur au sein de l'entreprise (Nb km suppl trajet domicile vers lieu de travail x jours x barème).

Il est entendu que:

- La prise en charge est réalisée pour une durée de 20 mois,
- Le barème d'indemnisation est celui applicable dans l'entreprise.

Le nombre de jours par mois est déterminé forfaitairement sur la base d'un nombre moyen de jours de travail par mois (22 jours pour un salarié à temps complet et au prorata de la durée contractuelle de travail pour un salarié à temps partiel).

Il est considéré 1 aller / retour par jour de travail, étant précisé qu'à la demande du salarié, les coupures trop importantes seront évitées autant que possible.

Cette prise en charge ne se cumule pas avec toute autre mesure de même objet en vigueur au sein de l'entreprise, seule la plus avantageuse étant attribuée.

Il est précisé que la détermination de la mesure la plus avantageuse s'effectue sur la base d'une comparaison globale des 2 dispositifs au moment de leur mise en œuvre.

En cas de nouvelle mobilité, cette prise en charge est remise en cause. Le cas échéant, cette nouvelle mobilité est réalisée selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

3.5 Indemnité de mobilité

En cas de mobilité effective, une prime dite de « mobilité » sera versée au collaborateur.

Cette prime est conditionnée à la présence effective de son bénéficiaire 3 mois après la mise en œuvre de la mesure de mobilité.

Son montant brut correspondra à :

- 0.5 mois de salaire brut mensuel de base de son bénéficiaire pour une mobilité sur la zone d'emploi,
- 2 mois de salaire brut mensuel de base de son bénéficiaire pour une mobilité sur la zone conventionnelle.

Elle est versée au bout du 3eme mois de mobilité.

Pour autant, et à la demande du collaborateur, cette prime est versée dès la mise en œuvre de la mobilité sous réserve qu'il puisse justifier d'un besoin exceptionnel lié à ladite mobilité (Réparation véhicule, ...). En cas de départ du collaborateur concerné dans les 3 mois qui suivent la mobilité effective, cette prime doit faire l'objet d'une restitution.

3.6 Accueil sur le nouveau site et suivi de la mobilité

Afin de faciliter l'intégration sur le nouveau site du salarié, il sera mis en place dans chaque site d'accueil :

- Avant la journée de prise de contact, un briefing des équipes en place,
- Le jour de l'arrivée effective du salarié sur le site, un accueil (visite du site, présentation aux équipes, etc.)
- Un suivi par le RRH de l'intégration du salarié avec notamment un entretien d'échanges proposé au salarié 1 mois après l'arrivée sur site.
- Des entretiens de suivi organisés à la demande du salarié à 3 mois et/ou 6 mois suivant la prise de poste. Ces entretiens seront réalisés conjointement ou alternativement par les Ressources Humaines et le responsable hiérarchique du site d'accueil.

Ils auront notamment pour objet les conditions d'intégration du salarié ainsi l'analyse des éventuelles difficultés organisationnelles ou personnelles liées à la mobilité et la recherche de solutions le cas échéant.

4. Information des salariés

Le présent accord sera publié sur le site intranet de l'entreprise.

Lors de la mise en oeuvre du présent accord, il pourra être organisé une réunion d'information du personnel concerné, à laquelle un représentant de chaque organisation syndicale pourra participer.

Le contenu du présent accord sera par ailleurs porté à la connaissance de chaque collaborateur concerné de préférence par lettre remise en main propre contre décharge.

Le cas échéant, cette information individuelle pourra également être réalisée par lettre recommandée avec accusé de réception.

En tout état de cause, il sera notamment précisé :

- La mesure de mobilité envisagée,
- L'importance et l'intérêt du positionnement sur une offre ou plusieurs mobilités sur la base du volontariat (partage des souhaits de mobilité),
- La possibilité pour le salarié d'accepter ou refuser la mobilité définitive proposée,
- Les incidences attachées à l'acceptation ou au refus,
- Les modalités de consultation du présent accord,

Les modalités de mobilités et de candidature en interne sur un poste du groupe seront rappelées aux salariés au même moment.

Compte tenu du souci exprimé ci-dessus de privilégier des solutions de mobilité choisies, il est entendu que les mesures d'accompagnement à la mobilité prévues à l'article 3 s'appliqueraient à une telle mobilité.

5. Incidences sur la situation individuelle des salariés

5.1 Principe de substitution

Conformément aux dispositions de l'article L.2254-2 III du Code du travail, les stipulations du présent accord se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail des salariés concernés.

Elles annuleront et remplaceront également toute autre disposition conventionnelle ou issue d'un usage portant sur le même objet.

5.2 Représentants de proximité

Des représentants de proximité (RP) ont été mis en place par l'accord d'entreprise relatif à la mise en place du Comité Social et Économique, et au développement du dialogue social de 2023.

Les parties signataires du présent accord souhaitent préciser à ce titre qu'en cas de mobilité d'un collaborateur qui bénéficierait aussi d'un mandat de Représentant de Proximité, ce mandat serait maintenu dans la mesure où :

- Cette mobilité s'inscrit dans le cadre défini par le présent accord,

- L'établissement d'affectation au sein duquel s'exerce la mobilité ne dispose pas de Représentant de Proximité.

Les parties signataires rappellent que les mobilités résultant du présent accord ne doivent avoir ni pour objet ni pour effet de fragiliser la représentation du personnel ou l'exercice des mandats représentatifs.

5.3 Mesures d'aide à la décision et préparant la mobilité

Les parties souhaitent s'inscrire dans une démarche globale d'accompagnement du salarié dans son parcours professionnel. Aussi, les dispositifs suivants seront rappelés ou portés à la connaissance des salariés concernés avant toute réorganisation et mise en oeuvre du présent accord :

- La possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP),
- La possibilité de recourir au CPF (Compte Personnel de Formation),
- La possibilité d'envisager un bilan de compétences,
- La possibilité de recourir à la transition professionnelle.

Ces outils ont notamment pour vocation d'éclairer le salarié sur les voies envisageables et sur son choix d'accepter ou de refuser la mobilité proposée.

Par ailleurs, il sera rappelé aux salariés pouvant en bénéficier, les conditions d'accession à une retraite progressive ainsi que le dispositif de maintien des cotisations retraite sur base d'un temps plein des salariés en retraite progressive.

Par ailleurs, les salariés susceptibles de pouvoir bénéficier d'un dispositif de retraite progressive seront informés de manière individualisée :

- des conditions générales d'accès à ce dispositif ;
- des possibilités d'aménagement du temps de travail ;

5.4 Procédure d'acceptation ou de refus de la mobilité

Les salariés disposent d'un délai de 1 mois à compter de la date de réception de la notification individuelle qui leur est faite sur la mobilité qui les concerne, afin de faire connaître leur acceptation ou refus par écrit, de la mesure de mobilité proposée auprès de la Direction des ressources humaines.

En l'absence de réponse adressée dans ce délai par tout moyen conférant date certaine (email, LRAR, lettre remise en main propre contre décharge au RRH du périmètre), le salarié sera réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail.

Il est précisé que tout salarié ayant accepté une mobilité bénéficie d'une priorité d'affectation, à poste équivalent, sur un poste le rapprochant de son domicile à condition qu'il en fasse une demande formalisée et qu'il ne soit pas déjà en situation de rapprochement de son domicile dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord. Cette priorité est valable pour une durée de 18 mois.

En cas de refus, l'employeur disposera d'un délai de 2 mois pour engager une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse et ce, conformément à l'article L.2254-2 V du Code du travail.

Il pourra être considéré une dispense d'activité pendant ce délai, pour la partie qui excèderait la date de fermeture du magasin initial d'affectation et des opérations qui y sont liées. Cette dispense d'activité, totale ou partielle, est rémunérée par l'employeur.

5.5 Mesures d'accompagnement en cas de licenciement

En cas de refus d'application du présent accord, les collaborateurs qui refuseraient un repositionnement sur un poste au sein de la *zone d'emploi* ou de *mobilité conventionnelle*, sont susceptibles de faire l'objet d'une mesure de licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Ce licenciement ferait l'objet de l'accompagnement complémentaire suivant :

- Versement de l'indemnité de licenciement, légale ou conventionnelle selon la formule la plus avantageuse pour le collaborateur,

- pour les refus de la zone conventionnelle uniquement, versement d'une majoration brute de cette indemnité à hauteur de 15% du montant retenu (25 % pour les collaborateurs âgés de 50 ans et plus),

- Abondement de l'entreprise sur le compte personnel de formation du collaborateur dans le prolongement des dispositions légales et réglementaires,

- Dispense d'exécution du préavis, lequel est pour autant rémunéré aux échéances normales de paie. Il est entendu que cette dispense ne vaut que pour la partie qui excèderait la date de fermeture du magasin initial d'affectation et des opérations qui y sont liées.

Il est enfin précisé que chaque collaborateur dispose, le cas échéant, de la possibilité de positionner des congés payés sur sa période de préavis, sous réserve de l'accord de son manager.

6. Régime social et fiscal

Il est précisé que les indemnités et prises en charge évoquées dans le cadre des présentes s'entendent de sommes brutes.

Il est précisé que ces régimes social et fiscal applicables à ces sommes sont ceux en vigueur à date de leur versement.

7. Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1er juillet 2026, après accomplissement de l'ensemble des formalités de dépôt.

Le présent accord est, par ailleurs, conclu pour une durée de trois ans.

A cette échéance, le présent accord cessera de produire tout effet, sans qu'il soit besoin d'une quelconque dénonciation, conformément aux dispositions de l'article L.2222-4 du Code du travail.

8. Interprétation et révision

8.1 Interprétation

En cas de différends liés à l'interprétation du présent accord, les parties conviennent d'ores et déjà de se référer aux dispositions légales en vigueur à date de sa conclusion.Il est précisé que le présent accord, constitutif d'un ensemble global et indivisible, prime sur toutes dispositions de même nature au sein de l'entreprise.

8.2 Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée auprès de l'ensemble des parties concernées.

Les négociations seront engagées dans un délai de 3 mois à compter de la demande de révision.

8.3 Dépôt et publicité

Le présent accord sera adressé, conformément aux obligations légales, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Il sera également déposé dans les formes requises par le représentant de l'entreprise auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), ainsi que du secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lannoy.

Il est rappelé que le présent accord de performance collective répond à des modalités spécifiques de dépôt et de confidentialité conformément à l'article L.22315-1 du Code du travail.

9. Commission de suivi - Commission "APC"

Les parties décident de la mise en place d'une commission paritaire de suivi, composée de 3 salariés de l'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au moment de la conclusion de l'accord et signataire du présent accord.

Cette commission serait présidée par un représentant de la direction, assisté de deux personnes.

Cette commission de suivi se réunira pour la première fois à compter de l'éventuelle première mise en œuvre de l'accord et ceci avant la phase de propositions de postes.

Cette commission de suivi se réunira également à l'issue du déménagement et/ou de la fermeture du site afin d'en faire le bilan.

Enfin, à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, la commission pourra être réunie afin d'aborder un point en particulier. Elle déterminera notamment à cette occasion la fréquence nécessaire de ses réunions.

Elle a pour objet de :

- Suivre l'application du présent dispositif,

- Formuler toutes recommandations relatives aux éventuels différends d'application, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 8.1 du présent accord,

- Le cas échéant, participer à la détermination des mobilités à proposer aux collaborateurs en application des critères de départages,

- Tirer les enseignements d'application du présent accord en vue de proposer tout axe d'amélioration. Un point d'attention serait par ailleurs réalisé sur l'équilibre des frais de personnel des magasins sur lesquels des collaborateurs ont été repositionnés.

Prenant en considération la mise en œuvre du présent accord et son bilan d'application, dans l'hypothèse de nouveaux projets de réorganisation, les parties conviennent de se réunir afin d'envisager un nouvel accord.

Fait à Villeneuve d'Ascq en 6 exemplaires.

Le 29 juin 2026

Pour la société Supermarchés Match

Cédric KELECHIAN, Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives :

Agir Autrement
Magali HERITIER

CFDT
Vincent VIAENE

CFE-CGC
Arnaud COEURET

CGT
Cathy DUTHOIT

Annexe 1 :

Mesures Prévues par l'Accord	**Proximité Immédiate (Moins de 5 km)**	**Zone d'Emploi (De + de 5 km à 25 km inclus)**	**Zone de Mobilité Conventionnelle(De + de 25 km à 50 km inclus)**
Garantie d'un poste équivalent	✔	✔	✔
Processus de proposition & d'affichage	✔	✔	✔
Prise en charge du Permis B	✖	✔	✔
Journée de prise de contact	✖	✖	✔ *(Frais kilométriques & repas remboursés)*
Période de mise en situation	✖	✖	✔ *(2 semaines max, frais remboursés)*
Frais de déplacements supplémentaires	✖	✔ *(Trajet réel, forfait 22 jours sur 20 mois)*	✔ *(Trajet réel, forfait 22 jours sur 20 mois)*
Indemnité de mobilité (Prime)	✖	✔ 0,5 mois de salaire brut de base	✔ 2 mois de salaire brut de base

Abondement CPF	✖	✔ 3 000 euros d'abondement	✔ 3 000 euros d'abondement
Régime en cas de refus du poste	Licenciement hors champ d'application APC	Licenciement APC standard *(Cause réelle & sérieuse)* - *Possible dispense de préavis*	Régime Spécifique Majoré *(Majoration 15/25%)* - *Possible dispense de préavis*

ANNEXE 2

MOBILITÉ INTERNE - FORMULAIRE DE CHOIX

Formulaire à retourner complété et signé à votre RRH par mail adresse@mail.com ou par courrier à l'adresse [Adresse] au plus tard le : ***[Date limite]***

1. Informations Personnelles

- **Nom / Prénom :** _____
- **Poste actuel / Classification :** _____
- **Site d'origine :** _____

2. Vos Souhaits de Mobilité (Par ordre de préférence)

(Veuillez vous référer à la liste des postes vacants affichée sur votre site et partagée en parallèle du présent formulaire)

- **Choix n°1 (Prioritaire) :**
  - Intitulé du poste : _____
  - Site / Magasin visé : _____

- **Choix n°2 :**
  - Intitulé du poste : _____
  - Site / Magasin visé : _____

- **Choix n°3 :**
  - Intitulé du poste : _____
  - Site / Magasin visé : _____

3. Informations pour l'Application des Critères de Départage

En cas de candidatures multiples sur un même poste, un barème de points sera appliqué pour départager les candidatures. Merci de cocher les cases correspondant à votre situation (des justificatifs vous seront demandés) :

- [ ] **Situation de famille :** Parent isolé [ ] | Garde alternée [ ] | Conjoint également impacté par le projet d'accord [ ] | Vivant seul(e) sans enfant [ ]

- [ ] **Nombre d'enfants ou adultes à charge au foyer : _____**

- [ ] **Santé / Invalidité :** Bénéficiaire d'une RQTH [ ] | Titulaire d'une pension d'invalidité [ ]

- [ ] **Mobilité :** Ne possède pas le Permis B [ ] | Possède le Permis B mais n'a pas de véhicule personnel [ ]

4. Signature et Engagement du Salarié

Je confirme avoir pris connaissance des postes disponibles et formule les souhaits ci-dessus dans le cadre de la phase de volontariat prévue par l'Accord de Performance Collective.

J'ai bien noté qu'en fonction des critères de départage, il est possible qu'aucun de mes choix ne soit retenu.

Fait à _____, le _____

Signature du salarié :

Annexe 3 :

Étape / Phase	Intervenants Clés	Durée / Échéance	Objectifs	Remarques
Étape 1 : Consultation IRP	CSEC & CSE d'Établissements	**Selon délais légaux**	Information/consultation préalable sur les projets de réorganisation spécifiques.	Remise : listes de postes vacants. Effectif concerné et cartographie anonymisée.
Étape 2 : Information Salariés & souhaits de mobilité	RRH / Managers / Salariés	*(Après avis CSE)*	remise des courriers d'information pédagogiques et des formulaires de choix	Lancement de la phase de recueil des souhaits (Priorité absolue au volontariat).
Étape 3 : Entretiens Individuels	RRH de pôle / Salariés	**Pendant les 3 semaines suivant l'avis du CSE**	Réalisation des entretiens RH et collecte des formulaire de choix	Droit pour le salarié d'être assisté par un membre de l'entreprise.

Étape 4 : Arbitrage & Commission	Commission APC (Direction / Syndicats)	**A l'issue des 3 semaines de sollicitation des souhaits**	Réunion(s) de la commission paritaire. Application du barème de points si candidatures multiples sur un poste.	Gestion anonymisée (RGPD) pour garantir l'équité sociale et désamorcer les conflits de favoritisme.
Étape 5 : Notification & Réflexion	Direction / Salariés	**1 mois** *(Délai légal de réflexion)*	Notification officielle et individuelle de la proposition d'affectation définitive (Déclenchement du délai d'un mois).	
Étape 6 : Formalisation des Ruptures	DRH / Service Juridique	**2 mois** *(Après refus exprès)*	En cas de refus écrit : engagement de la procédure de licenciement APC.	Dispenses de préavis payées gérées au cas par cas pour ne pas perturber l'exploitation des sites fermés.