

PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ACCORD D'ENTREPRISE

Livre I

AVERTISSEMENT

*Les dispositions et informations contenues dans ce document,
qui seront débattues en réunions de Comité Social et Economique, sont à manier
avec discrétion.*

*En application de l'article L2315-3 du Code du Travail,
vous voudrez bien tenir confidentiels les termes de ce document jusqu'à l'issue
de la réunion d'information et de consultation du Comité Social et Economique.*

*Le caractère confidentiel de certaines informations est signalé dans le présent
document (par un fond jaune).*

*Il est à noter que le présent d'accord Livre I est bien évidemment susceptible
d'évoluer au regard notamment :*

- *des modalités de fonctionnement spécifiques de la cellule de reclassement qui
serait retenue pour l'accompagnement des collaborateurs*
 - *de la négociation avec les partenaires sociaux.*

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- **La Société GROUPE NOCIBE (GN)**, Société par actions simplifiée dont le siège social se situe 2 Rue de Ticléni à VILLENEUVE D'ASCQ (59650), immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de LILLE sous le numéro SIREN 451 489 017 et représentée par Monsieur Pierre AOUN, son Président
- **La Société NOCIBE FRANCE (NF)**, Société par actions simplifiée dont le siège social se situe 2 Rue de Ticléni à VILLENEUVE D'ASCQ (59650), immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de LILLE sous le numéro SIREN 388 872 566 et représentée par Monsieur Pierre AOUN, son Président
- **La Société NOCIBE FRANCE DISTRIBUTION (NFD)**, Société par actions simplifiée dont le siège social est situé 2 Rue de Ticléni à VILLENEUVE D'ASCQ (59650), immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de LILLE sous le numéro SIREN 384 970 786 et représentée par Monsieur Pierre AOUN, son Président,

Formant entre elles l'Unité Economique et Sociale NOCIBE, ci-après dénommée « NOCIBE », « l'UES », « l'Entreprise »,

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales représentatives de salariés :

- **L'organisation syndicale C.F.T.C**, représentée par Mesdames Ida DUFROMONT, Liliane MASL, Véronique MOREAU et Monsieur Christophe WACQUIEZ, Délégués syndicaux.
- **L'organisation syndicale C.G.T**, représentée par Mesdames Sonia KHACER, Linda KARRAD, Houraya JAAOURA et Angeline LE GRAS Déléguées syndicales.

D'AUTRE PART,

Table des matières

1	Preambule.....	6
2	Champ d'APPLICATION et objet.....	11
3	MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DE L'INSTANCE REPRESENTATIVE DU PERSONNEL.....	12
4	NOMBRE DE LICENCIEMENTS ENVISAGES ET CATEGORIES CONCERNEES	15
5	CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES LICENCIEMENTS.....	42
6	CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS.....	45
7	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT INTERNE POUR FAVORISER LE RECLASSEMENT DES SALARIES	48
7.1	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS.....	48
7.1.1	PLAN DE RECLASSEMENT INTERNE.....	48
7.1.2	PERIMETRE DE LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT	48
	ET DESCRIPTIF DES POSTES DISPONIBLES.....	48
7.1.3	PROCEDURE DE PROPOSITION ET D'ACCEPTATION	48
7.2	MESURES D'AIDES ET D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE	51
7.2.1	AIDE A LA MOBILITE INTERNE	51
7.2.2	AIDE A L'OBTENTION DU PERMIS DE CONDUIRE.....	54
7.2.3	MAINTIEN DE REMUNERATION.....	54
8	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A L'ISSUE DE LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	55
8.1	ESPACE INFORMATION CONSEIL (EIC).....	55
8.2	ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES QUI DISPOSERAIENT D'OPPORTUNITES DE RECLASSEMENT APRES LA FIN DE LA PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE MAIS AVANT LA NOTIFICATION DE LEUR LICENCIEMENT ...	57
8.2.1	RECLASSEMENT INTERNE.....	57
8.2.2	MESURES DE RECLASSEMENT INTERNE	57
8.2.3	RECLASSEMENT EXTERNE.....	58
9	CONGE DE RECLASSEMENT	60
9.1	BENEFICIAIRE.....	60
9.2	DEROULEMENT DU CONGE DE RECLASSEMENT.....	60

9.3	DUREE DU CONGE.....	61
9.4	REMUNERATION PAR L'EMPLOYEUR.....	62
9.5	CONGES PAYES.....	62
9.6	L'INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT	62
9.7	PROTECTION SOCIALE ET COMPLEMENTAIRE	63
9.8	SUIVI DES ACTIONS DE RECLASSEMENT.....	63
9.9	SUSPENSION DU CONGE.....	64
9.10	FIN DU CONGE	64
9.11	SALARIE AYANT RETROUVE UN EMPLOI, FAISANT VALOIR SES DROITS A LA RETRAITE OU CREANT SON ENTREPRISE.....	64
10	MISE EN PLACE D'UN ESPACE MOBILITE EMPLOI (CELLULE DE RECLASSEMENT).....	66
10.1	. MISSION	66
10.2	. METHODOLOGIE D'INTERVENTION	67
10.3	. OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS DE L'ANTENNE EMPLOI	69
11	AIDES A LA MOBILITE EXTERNE.....	71
12	AIDE A LA FORMATION	74
12.1	OBJET.....	74
12.2	MOYENS MIS EN ŒUVRE	74
13	AIDE A LA CREATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE	76
13.1	SALARIES CONCERNES	76
13.2	MODALITES D'OBTENTION.....	76
13.3	MONTANT DE L'AIDE FINANCIERE	77
14	INDEMNITES DE RUPTURE.....	79
14.1	DISPENSE D'EXECUTION DU PREAVIS	79
14.2	INDEMNITE DE LICENCIEMENT	79
14.3	INDEMNITE SUPRA-LEGALE	80
15	PRIORITE DE REEMBAUCHE	81
16	COMMISSION DE SUIVI	82
16.1	COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI.....	82
16.2	FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE SUIVI.....	83
17	DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES TRANSFERES EN APPLICATION DE L'ARTICLE 1224-1 DU CODE DU TRAVAIL AU SEIN DU GROUPE BOGART OU DES FRANCHISES.....	84



18 DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET AU REPORT DE CHARGE DE TRAVAIL.....	85
19 DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD.....	86
19.1 ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD ET LA DUREE DE L'ACCORD....	86
19.2 DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD	86
19.3 NOTIFICATION ET PUBLICITE	87

1 PREAMBULE

Dans le cadre des dispositions du Livre II du Code du travail, l'Entreprise a présenté à son Instance représentative du personnel la situation économique dans laquelle elle se trouvait, l'amenant à devoir procéder à la réorganisation projetée et à la réduction corrélative des effectifs.

Dans le cadre du présent document et pour la motivation économique précise du projet, il est expressément fait référence au Livre II présenté au Comité Social et Economique.

La motivation économique peut se résumer ainsi :

Le Marché de la Beauté, et plus particulièrement celui du « PREMIUM » (ou de la BEAUTE SELECTIVE), connaît depuis plusieurs années en FRANCE un bouleversement de son modèle économique.

Alors que ses principaux acteurs (SEPHORA, NOCIBE, MARIONNAUD) disposaient d'une véritable stabilité sur le plan économique et organisationnel, ils font dorénavant face à une évolution marquée et durable des modes de consommation.

Ainsi, si la clientèle française était attachée à la consommation de produits de beauté émanant de maisons de prestige et de luxe, les acteurs du Marché de la BEAUTE SELECTIVE sont maintenant confrontés à une clientèle davantage soucieuse des enjeux environnementaux et privilégiant une consommation éco-responsable.

Au-delà de cette évolution portant sur les attentes des clients, le Marché de la BEAUTE SELECTIVE fait également face à un changement radical des modes de distribution.

Cette évolution des modes de distribution se traduit principalement par un développement exponentiel du commerce en ligne, au détriment de la fréquentation traditionnelle en magasin.

Conscients d'un tel bouleversement, différents acteurs du E-Commerce (PURE-PLAYERS et MARKETPLACE) ont décidé de s'implanter durablement dans le Marché de la Beauté.

Si une évolution des modes de consommation avait pu être identifiée ces dernières années, celle-ci a connu une accélération notable dans le cadre de la crise sanitaire du COVID19.

Le Groupe DOUGLAS, détenteur de la marque NOCIBE, se retrouve actuellement confronté à ce bouleversement et connaît une mutation de ses activités.

En FRANCE, les entités exerçant sous enseigne NOCIBE font inévitablement le constat d'une transformation irréversible du marché de la « BEAUTE SELECTIVE ».

La fréquentation et le pouvoir d'achat en magasin diminuent de façon constante et continue depuis plusieurs années alors que le commerce en ligne connaît - à l'inverse

- une croissance impressionnante, constatations accentuées par la situation sanitaire actuelle.

Si la marque NOCIBE avait été en mesure de contenir - à ses prémices - l'évolution des modes de consommation, l'organisation actuelle apparaît dorénavant dépassée face aux enjeux économiques à venir.

Le contexte économique est, d'ailleurs, d'autant plus inquiétant que le mécanisme protectionniste de distribution sélective - qui forge l'activité de la marque NOCIBE - se trouve menacé au niveau européen.

Face à cette évolution radicale des modes de consommation, NOCIBE doit entamer une refonte de son modèle organisationnel afin de pouvoir garantir sa propre compétitivité.

Le bouleversement profond du commerce est inéluctable, le commerce traditionnel disparaissant progressivement au profit de l'omnicanalité - seules les entreprises s'adaptant à ces enjeux ayant vocation à survivre à court et moyen terme.

Dans ce cadre, la refonte du modèle économique de NOCIBE implique principalement un resserrement du parc de magasins aux fins de développement des activités de commerce en ligne.

Même si NOCIBE souhaite conserver un maillage territorial conséquent via l'implantation de ses magasins - au regard de ses valeurs et de sa politique de proximité vis-à-vis des clients - il est devenu évident que la transformation profonde du marché de la distribution en général et de la beauté en particulier ne permet plus à NOCIBE de maintenir son modèle initial et traditionnel de surreprésentation physique dans des périmètres géographiques ou commerciaux trop étroits.

Naturellement, NOCIBE entend demeurer une enseigne de proximité - proche et près de ses clients ainsi que de leur famille - et conserver un Parc de magasins important.

Il s'agit donc pour la marque NOCIBE de préserver ses valeurs historiques de proximité vis-à-vis du client - par le biais d'un PARC de magasins consolidé et harmonisé - tout en mobilisant les ressources utiles à sa compétitivité sur le canal du E-Commerce.

Ce projet de transformation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de NOCIBE devait initialement conduire à la fermeture de 62 magasins et à la suppression de 323 postes rattachés au Parc de Magasins.

Par ailleurs, 10 salariés étaient soumis à une répartition de leur temps de travail entre plusieurs magasins du réseau - dont 1 magasin concerné par le projet de fermeture.

Compte tenu de l'impact de cette fermeture sur leur contrat de travail, ces 10 salariés avaient vocation à bénéficier d'une proposition de modification de contrat pour motif économique - dans les conditions légales et jurisprudentielles en vigueur.

Enfin, le projet de transformation conduisait également à un réajustement des services supports et à la suppression de 9 postes.

MAGASINS IMPACTES PAR LE PROJET DE REORGANISATION NECESSAIRE A LA SAUVEGARDE DE COMPETITIVITE DE NOCIBE

AGEN - MAG 42	AIX-EN PROVENCE - MAG 474	AIX-LES-BAINS CASINO - MAG 376	ANGERS LECLERC - MAG 440	ANGERS SAINT-SERGE - MAG 383
ANGLET - MAG 1138	ANGOULEME - MAG 1202	ARCACHON - MAG 1177	ARGENTEUIL - MAG 48	AUBERVILLIER S - MAG 443
BESANCON GRANDE RUE - MAG 151	BOURGES MIREBE - MAG 1141	BRETIGNY-SUR- ORGE - MAG 101	CALAIS - MAG 10	CHAMALIERES - MAG 1101
CHARTRES CYGNE - MAG 219	CHAUMONT - MAG 373	CHATEAUROUX CARREFOUR - MAG 204	CHERBOURG - MAG 433	CHOLET - MAG 232
CREUTZWALD - MAG 132	DINARD - MAG 1174	ECULLY - MAG 379	ENGLOS - MAG 464	FOUGERES - MAG 318
FRANCONVILLE - MAG 106	GARGES-LES-GONESSE - MAG 316	HALLUIN - MAG 1065	JUVISY-SUR- ORGE - MAG 63	L'ISLE ADAM - MAG 107
LAVAL - MAG 1179	LE HAVRE - MAG 485	LIBOURNE - MAG 215	LILLE GRAND PLACE - MAG 16	MACON - MAG 58
MANDELIEU-LA- NAPOULE - MAG 170	MELUN - MAG 88	MONTLUCON - MAG 342	MONTPELLIER LE TRIANGLE - MAG 1048	NANTES BEAULIEU - MAG 434
NICE SAINT- ISIDORE - MAG 399	NIORT - MAG 1148	PARIS AMSTERDAM - MAG 71	PARIS COURCELLES - MAG 363	PARIS DAGUERRE - MAG 404
PARIS MONTPARNASSE - MAG 353	PARIS SAINT-DOMINIQUE - MAG 358	PLAN DE CAMPAGNE - MAG 475	RENNES VISITATION - MAG 1069	ROUBAIX - MAG 306

ROUEN - MAG 27	SAINT-ETIENNE LORRAINE - MAG 1104	SAINT-HERBLAIN - MAG 1036	SAINT-MALO - MAG 1172	THIAIS VILLAGE - MAG 400
TOUL - MAG 428	TOULOUSE LAFAYE - MAG 1056	TOURS CENTRE - MAG 30	TOURS LA RICHE - MAG 308	VALENCIENNE S - MAG 1005
	VILLENEUVE D'ASCQ - MAG 1002	WATTIGNIES - MAG 372		

En cours de procédure, et dans le cadre d'initiatives mises en œuvre pour favoriser la préservation de l'emploi, NOCIBE a fait l'objet de différentes marques d'intérêt concernant des magasins impactés par le projet de réorganisation.

Ainsi, suite à l'annonce de ce projet, NOCIBE était rendue destinataire de plusieurs offres de reprise émanant :

- De franchisés NOCIBE déjà implantés au sein du réseau ;
- Du Groupe BOGART, acteur notoirement reconnu dans les segments du parfum et de la cosmétique

Également soucieux de renforcer son activité omnicanale, le Groupe BOGART – déjà très actif sur le plan digital – a effectivement fait part de son souhait de renforcer son réseau de points de vente physique.

Si la reprise de différents magasins favorise indéniablement la sauvegarde de l'emploi, et aboutit mécaniquement à une limitation du nombre de licenciements envisagés, elle n'avait toutefois pas pour effet :

- De modifier la cause économique du projet de réorganisation initié par NOCIBE, à savoir la nécessité de sauvegarder sa propre compétitivité par un développement accru de son activité omnicanale et une réduction corrélative du Parc de magasins (62) ;
- D'influer sur les conséquences (suppressions et/ou modifications de contrats de travail) et le calendrier prévisionnel de fermeture des magasins restant à accomplir s'agissant du projet de réorganisation

Eu égard à la reprise de **38** magasins par le GROUPE BOGART et **4** par deux franchisés du réseau, le projet de réorganisation de l'UES NOCIBE devait aboutir – en dernier lieu – à la fermeture de **20** magasins.

MAGASINS FINALEMENT IMPACTES PAR LE PROJET DE REORGANISATION NECESSAIRE A LA SAUVEGARDE DE COMPETITIVITE DE NOCIBE				
BESANCON GRANDE RUE - MAG 151	BRETIGNY-SUR-ORGE - MAG 101	CHARTRES CYGNE - MAG 219	CHERBOURG - MAG 433	CREUTZWALD - MAG 132
DINARD - MAG 1174	ENGLOS - MAG 464	FOUGERES - MAG 318	FRANCONVILLE - MAG 106	GARGES-LES-GONESSE - MAG 316
JUSIVY-SUR-ORGE - MAG 63	MACON - MAG 58	MONTPELLIER LE TRIANGLE - MAG 1048	NANTES BEAULIEU - MAG 434	PLAN DE CAMPAGNE - MAG 475
THIAIS-VILLAGE - MAG 400	TOUL - MAG 428	TOULOUSE LAFAYE - MAG 1056	VALENCIENNES - MAG 1005	VILLENEUVE D'ASCQ - MAG 1002

Compte tenu de la législation applicable, ce projet induit une procédure collective de licenciement pour motif économique.

Dans ce cadre, les entités composant l'Unité Economique et Sociale NOCIBE entendent présenter un Plan de Sauvegarde de l'Emploi destiné à éviter ou limiter le nombre des licenciements, et ce nonobstant la suppression des postes précités.

2 CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Le présent projet s'applique aux collaborateurs concernés par la réorganisation, c'est-à-dire les salariés des Sociétés GN, NF et NFD, occupant les postes impactés tels qu'ils sont décrits au présent document.

Sont exclus du champ d'application du PSE :

- Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une démission,
- Les salariés en cours de préavis au jour de la remise de l'information sur le projet aux représentants du personnel
- Les salariés ayant signé une convention de rupture conventionnelle homologuée avant la remise du présent Livre 1.

Il a notamment pour objet de déterminer les mesures destinées à éviter les licenciements et celles d'accompagnement en faveur des salariés dont le licenciement n'aura pu être évité.

Il fixe également les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement notamment prévues par les articles L1233-4 et L1233-61, alinéa 2 du Code du travail.

Il porte enfin sur les éléments suivants :

- Le nombre de licenciements pour motif économique envisagés par catégories professionnelles concernées ;
- Les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements ;
- Le calendrier de mise en œuvre des licenciements ;
- Les modalités de suivi du présent accord

Un cabinet a été choisi lors de la 1^{ère} réunion du Comité Social et Economique pour procéder à un accompagnement collectif des salariés au retour à l'emploi.

3 MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DE L'INSTANCE REPRESENTATIVE DU PERSONNEL

Conformément à l'avenant n°1 à l'accord de méthode régularisé le 28 mai 2021, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se sont rencontrées parallèlement au processus d'information / consultation afin de négocier le contenu des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, lors de réunions suivantes :

- Réunion du 29 mars 2021 ;
- Réunion du 06 avril 2021 ;
- Réunion du 13 avril 2021 ;
- Réunion du 20 avril 2021 ;
- Réunion du 11 mai 2021 ;
- Réunion du 18 mai 2021 ;
- Réunion du 28 mai 2021 ;
- Réunion du 03 juin 2021 ;
- Réunion du 11 juin 2021 ;
- Réunion du 15 juin 2021 ;
- Réunion du 24 juin 2021

Par ailleurs :

- Le 28 janvier 2021 a été organisée une réunion du Comité Social et Economique en vue d'annoncer - dans le cadre d'une pré-information - les grandes lignes du plan de restructuration et son calendrier envisageable. (dite R0)
- Le 16 février 2021 a été organisée une réunion du Comité Social et Economique (dite R1) relative à :
 - L'Information en vue d'une Consultation sur les raisons économiques du projet de réorganisation de l'entreprise (Article L2312-8 et suivants du Code du travail) (Livre II) ;
 - L'Information en vue d'une Consultation sur le projet de licenciement collectif, liée à la réorganisation et la restructuration de l'Entreprise (Livre I) ;
 - L'information en vue d'une consultation sur le choix de la voie de la négociation pour établir le Plan de sauvegarde de l'emploi ;
 - L'information en vue d'une consultation sur les éventuels impacts du projet en termes d'hygiène, de sécurité et de condition de travail ;

- L'Information-Consultation sur le choix d'un prestataire d'accompagnement des salariés au retour à l'emploi ;
 - L'Information-Consultation sur l'ouverture anticipée de l'Espace Information Conseil par le prestataire de reclassement ;
 - L'Information-Consultation sur les possibilités et modalités de reclassement anticipé ;
 - L'Information-Consultation sur la mise en place d'une cellule d'écoute psychologique ;
 - L'Information-Consultation sur le recours au dispositif de CDD dans l'attente de la suppression de poste ;
 - La Désignation d'un Cabinet d'Expertise Comptable afin d'être assisté dans le cadre de la procédure d'Information-Consultation relative au projet de licenciement collectif ;
 - La Désignation d'un Cabinet d'Expertise Comptable afin d'être assisté dans l'analyse des impacts potentiels du projet de réorganisation et de licenciement économique sur les conditions de travail et d'emploi des salariés de NOCIBÉ ;
 - La Désignation d'un Cabinet d'Expertise Comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation du PSE ;
 - La Désignation d'un Cabinet d'Avocats afin d'assister le CSE dans le cadre de la procédure d'Information-Consultation relative au projet de licenciement collectif et afin d'apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation du PSE ;
 - Le Mandatement d'un Elu titulaire aux fins de représenter le CSE en demande ou en défense devant toute juridiction dans le cadre du respect de ses prérogatives économiques et professionnelles
- Le 25 février 2021 a été organisé une réunion extraordinaire avec pour ordre du jour :
- Intervention de Monsieur Bertrand HORNAIN, Directeur Développement, sur les critères ayant motivé le choix des magasins concernés par le PSE.
- Le 9 avril 2021 a été organisée une CSSCT extraordinaire permettant de faire un « point intermédiaire » du projet de plan de sauvegarde de l'emploi

- Le 23 avril 2021 a été organisé une réunion extraordinaire intermédiaire du Comité Social et Economique
- Le 21 mai 2021 a été organisée une réunion extraordinaire :
 - d'information en vue :d'une consultation ultérieure sur le projet de cession de fonds de commerce à des repreneurs potentiels
 - sur les impacts les impacts du projet de cession de fonds de commerce sur le projet de fermeture
- Le 22 juin 2021 a été présenté le rapport d'Expertise relatif aux conditions de travail ;
- Le 23 juin 2021 a été présenté le rapport d'Expertise économique
- Le 25 juin 2021 a été organisée une CSSCT extraordinaire destinée à réaliser un dernier point avant « R2 » dans le cadre du projet de plan de sauvegarde de l'emploi
- Le 29 juin 2021 a été organisée une réunion de Consultation du Comité Social et Economique (dite R2) portant sur :
 - Le projet de cession de fonds de commerce NOCIBE à la société ATHENAIS ESPACE BEAUTE SAS (GROUPE APRIL) et à différents franchisés
 - Le projet de restructuration et de compression des effectifs (L2)
 - Le projet de plan de sauvegarde de l'emploi (L1)
 - Les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, notamment sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (L1)
 - Le projet de licenciement collectif : nombre de licenciements projetés, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre (L1)
 - Le calendrier prévisionnel des licenciements (L1)
 - Les éventuelles conséquences des licenciements projetés en termes de santé, sécurité ou conditions de travail.

4 NOMBRE DE LICENCIEMENTS ENVISAGES ET CATEGORIES CONCERNEES

4.1.1. NOCIBE devait procéder initialement à la fermeture de 62 magasins et à la suppression corrélative de 323 postes afférents sur le réseau.

Les magasins et postes initialement supprimés dans le cadre du projet de réorganisation – au niveau du réseau - étaient les suivants :

NOM DU MAGASIN ET NOMBRE DE POSTES INITIALEMENT SUPPRIMES	NATURE DES POSTES INITIALEMENT SUPPRIMES
AGEN – MAG 42 (5 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
AIX-EN-PROVENCE – MAG 474 (5 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin

AIX LES BAINS CASINO – MAG 376 (5 POSTES)	1 Conseiller beauté 2 Contrats Mixte (Conseiller beauté et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
ANGERS LECLERC – MAG 440 (4 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
ANGERS SAINT-SERGE – MAG 383 (6 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
ANGLET – MAG 1138 (12 POSTES)	6 Conseillers Vendeur 3 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 2 Directeurs de Magasin

ANGOULEME – MAG 1202 (5 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin
ARCACHON – MAG 1177 (5 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 2 Contrats Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
ARGENTEUIL – MAG 48 (6 POSTES)	3 Esthéticiennes 1 Contrat Mixte (Conseiller beauté et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
AUBERVILLIERS – MAG 443 (6 POSTES)	4 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin

BESANCON GRANDE RUE – MAG 151 (4 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
BOURGES MIREBE – MAG 1141 (5 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
BRETIGNY-SUR-ORGE – MAG 101 (7 POSTES)	3 Conseillers Vendeurs 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
CALAIS – MAG 10 (4 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 1 Esthéticienne 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin

CHAMALIERES – MAG 1101 (5 POSTES)	1 Conseiller beauté 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Esthéticienne 1 Directeur de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
CHARTRES CYGNE – MAG 219 (6 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
CHAUMONT – MAG 373 (4 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
CHATEAUROUX CARREFOUR – MAG 204 (3 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin

CHERBOURG – MAG 433 (6 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
CHOLET – MAG 232 (4 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint
CREUTZWALD – MAG 132 (4 POSTES)	1 Esthéticienne 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
DINARD – MAG 1174 (3 POSTES)	1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin

ECULLY – MAG 379 (5 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Directeur de Magasin
ENGLOS – MAG 464 (6 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Contrat Mixte (Conseiller beauté et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
FOUGERES – MAG 318 (4 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin
FRANCONVILLE – MAG 106 (3 POSTES)	2 Contrats Mixtes (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin
GARGES-LES-GONESSE – MAG 316 (3 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin

HALLUIN – MAG 1065 (4 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin
JUSIVY-SUR-ORGE – MAG 63 (4 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin
L'ISLE ADAM – MAG 107 (4 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin
LAVAL – MAG 1179 (4 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
LE HAVRE – MAG 485 (5 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin

LIBOURNE – MAG 215 (5 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin
LILLE GRAND-PLACE – MAG 16 (7 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Directeur de Magasin
MACON – MAG 58 (4 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint
MANDELIEU LA NAPOULE – MAG 170 (6 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Contrat Mixte (Conseiller beauté et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
MELUN – MAG 88 (6 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin

MONTLUCON – MAG 342 (4 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
MONTPELLIER LE TRIANGLE – MAG 1048 (7 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Directeur de Magasin
NANTES BEAULIEU – MAG 434 (4 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Directeur de Magasin
NICE SAINT-ISIDORE – MAG 399 (7 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin

NIORT – MAG 1148 (5 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
PARIS AMSTERDAM – MAG 71 (3 POSTES)	1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
PARIS COURCELLES – MAG 363 (3 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Responsable de Magasin
PARIS DAGUERRE – MAG 404 (5 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
PARIS MONTPARNASSE – MAG 353 (5 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin

PARIS SAINT-DOMINIQUE – MAG 358 (5 POSTES)	2 Esthéticiennes 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
PLAN DE CAMPAGNE – MAG 475 (5 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Contrat Mixte (Conseiller beauté et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
RENNES VISITATION – MAG 1069 (5 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Directeur de Magasin
ROUBAIX – MAG 306 (8 POSTES)	4 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Contrat Mixte (Conseiller beauté et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin

ROUEN – MAG 27 (7 POSTES)	3 Conseillers beauté 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Directeur de Magasin
SAINT-ETIENNE LORRAINE – MAG 1104 (9 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 4 Esthéticiennes 1 1^{er} Conseiller Vendeur 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Directeur de Magasin
SAINT-HERBLAIN – MAG 1036 (5 POSTES)	4 Conseillers Vendeur 1 Responsable de Magasin
SAINT-MALO – MAG 1172 (5 POSTES)	2 Esthéticiennes 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
THIAIS VILLAGE – MAG 400 (7 POSTES)	4 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Directeur de Magasin

TOUL – MAG 428 (3 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin
TOULOUSE LAFAYE – MAG 1056 (7 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
TOURS CENTRE - MAG 30 (7 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Directeur de Magasin
TOURS LA RICHE – MAG 308 (5 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 1 Esthéticienne 2 Contrats Mixte (Conseiller beauté et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin

VALENCIENNES – MAG 1005 (6 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
VILLENEUVE D'ASCQ – MAG 1002 (8 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 2 Esthéticiennes 2 Responsables de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
WATTIGNIES – MAG 372 (4 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
62 MAGASINS	323 POSTES

(*) : La fermeture des magasins de FRANCONVILLE et TOUL a déjà fait auparavant l'objet d'une information-consultation du Comité Social et Economique.
Compte tenu du projet aujourd'hui présenté, le personnel de ces magasins est inclus dans le dispositif et bénéficiera des différentes mesures qui seront adoptées.
La fermeture du magasin de TOURCOING est abandonnée, compte tenu d'un changement concurrentiel intervenu sur le secteur (fermeture d'un SEPHORA)
Pour rappel, le magasin de Macon n°58 est actuellement fermé temporairement pour cause de sinistre.
3 salariées sont actuellement affectées temporairement sur le magasin de Macon Carnot n°1107 et 1 salariée est en congé parental

De par la suppression de leur poste de travail, les 323 salariés concernés avaient vocation à faire l'objet d'une mesure de licenciement pour motif économique.

Par ailleurs, 10 salariés faisaient l'objet d'une répartition de leur temps de travail entre plusieurs magasins du réseau - dont 1 magasin concerné par le projet de fermeture.

Compte tenu de l'impact de cette fermeture sur leur contrat de travail – les 10 salariés devaient bénéficier d'une proposition de modification de contrat pour motif économique, dans les conditions légales et jurisprudentielles en vigueur.

Ainsi, les salariés concernés par des propositions de modification de contrat de travail pouvaient accepter ou refuser la modification.

Dans l'hypothèse où les intéressés refusaient la proposition de contrat de travail, ils feraient l'objet d'un licenciement pour motif économique dans les conditions de droit commun, portant le nombre de salariés susceptibles de faire l'objet d'une mesure de licenciement économique à 333 salariés.

Eu égard aux mesures initiées pour favoriser la pérennisation de l'emploi, et compte tenu du processus de reprise opéré sur différents fonds de commerce par le GROUPE BOGART (38) et 2 franchisés (4 magasins), le nombre de magasins ainsi que de suppression de postes initialement envisagés est finalement réduit.

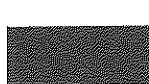
Ainsi, le projet de réorganisation doit finalement aboutir à la fermeture de 20 magasins ainsi qu'à la suppression/ modification de contrats de travail de 106 postes en CDI au niveau du réseau (101 suppressions et 5 propositions de modification).

Les magasins et postes ayant finalement vocation à être supprimés dans le cadre du projet de réorganisation sont les suivants :

NOM DU MAGASIN ET NOMBRE DE POSTES SUPPRIMES	NATURE DES POSTES SUPPRIMES
BESANCON GRANDE RUE – MAG 151 (4 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
BRETIGNY-SUR-ORGE – MAG 101 (7 POSTES)	3 Conseillers Vendeurs 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin

CHARTRES CYGNE – MAG 219 (6 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
CHERBOURG – MAG 433 (6 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
CREUTZWALD – MAG 132 (4 POSTES)	1 Esthéticienne 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
DINARD – MAG 1174 (3 POSTES)	1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin

ENGLOS – MAG 464 (6 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Contrat Mixte (Conseiller beauté et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
FOUGERES – MAG 318 (4 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin
FRANCONVILLE – MAG 106 (3 POSTES)	2 Contrats Mixtes (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin
GARGES-LES-GONESSE – MAG 316 (3 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin



JUSIVY-SUR-ORGE – MAG 63 (4 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin
MACON – MAG 58 (4 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint
MONTPELLIER LE TRIANGLE – MAG 1048 (7 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Contrat Mixte (Conseiller Vendeur et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Directeur de Magasin
NANTES BEAULIEU – MAG 434 (4 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 1 Directeur de Magasin

PLAN DE CAMPAGNE – MAG 475 (5 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 1 Contrat Mixte (Conseiller beauté et esthéticienne) 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
THIAIS VILLAGE – MAG 400 (7 POSTES)	4 Conseillers Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Directeur de Magasin
TOUL – MAG 428 (3 POSTES)	1 Conseiller Vendeur 1 Esthéticienne 1 Responsable de Magasin
TOULOUSE LAFAYE – MAG 1056 (7 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin

VALENCIENNES – MAG 1005 (6 POSTES)	2 Conseillers Vendeur 2 Esthéticiennes 1 Responsable de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
VILLENEUVE D'ASCQ – MAG 1002 (8 POSTES)	3 Conseillers Vendeur 2 Esthéticiennes 2 Responsables de Magasin Adjoint 1 Responsable de Magasin
20 MAGASINS	101 POSTES

De par la suppression de leur poste de travail, les 101 salariés concernés ont vocation à faire l'objet d'une mesure de licenciement pour motif économique.

Par ailleurs, 5 salariés font finalement l'objet d'une répartition de leur temps de travail entre plusieurs magasins du réseau – dont 1 magasin concerné par le projet de fermeture.

Compte tenu de l'impact de cette fermeture sur leur contrat de travail – ces 5 salariés bénéficieront d'une proposition de modification de contrat pour motif économique, dans les conditions légales et jurisprudentielles en vigueur.

Ainsi, les salariés concernés par des propositions de modification de contrat de travail pourront accepter ou refuser la modification.

Dans l'hypothèse où les intéressés refuseraient la proposition de contrat de travail, ils feront l'objet d'un licenciement pour motif économique dans les conditions de droit commun, portant ainsi le nombre de salariés susceptibles de faire l'objet d'une mesure de licenciement économique à 106 salariés du réseau.

4.1.1. En outre, le projet de réorganisation et la réduction du Parc de magasins conduisent à l'ajustement de certaines fonctions supports et, donc, à la suppression de 9 postes.

4.1.1.1. Il est ainsi envisagé – sur la société NOCIBE FRANCE DISTRIBUTION - la suppression :

- De 3 Directions régionales compte tenu du redimensionnement du PARC - entraînant la suppression de 3 postes sur l'ensemble des Directions des Ventes - afin de garantir un équilibre entre chaque Direction affectée par la fermeture de magasins (*étant précisé que la Direction régionale PARIS SUD est vacante, de sorte que le poste ne sera pas durablement pourvu*) ;
- Du poste de Responsable Marketing Relations clients ;
- D'un poste de Coordinateur Commercial ;
- Du poste de Responsable Concept

Par ailleurs, le poste vacant CDI : Responsable Employé Logistique ne sera pas / plus pourvu.

4.1.1.2. Sur la société GROUPE NOCIBE, il est envisagé ce qui suit :

- La suppression du poste de Responsable des Ressources Humaines Coordinatrice (*) ;
- L'affectation des Responsables Ressources Humaines à chaque Direction des ventes (3) redimensionnée et, en conséquence, la suppression d'1 poste de Responsable Ressources Humaines ;
- La suppression du poste de Chargé de Projets Formation

() La salariée occupera des fonctions de Responsable Formation au niveau national*

Par ailleurs, différents postes vacants (*CDI : Responsable Help Desk – Chef de Projet DSI – Coordinateur Travaux – Contrôleur de Gestion / Alternants : Chef de Produits Institut – Coordinateur Formation – Chargé de Recrutement*) ne seront pas / plus pourvus.

Au final, 7 salariés ont vocation à faire l'objet d'une mesure de licenciement pour motif économique au niveau des services support.

4.2.1.1. Les 342 postes initialement concernés par le projet de réorganisation se répartissent dans les catégories socio-professionnelles suivantes :

- 270 salariés sous Statut Employé ;
- 49 salariés sous Statut Agent de maîtrise / Technicien ;
- 23 salariés sous Statut Cadre

4.2.1.2. Par suite de la reprise de différents magasins – opérée en cours de procédure par le GROUPE BOGART et 2 franchisés (4 magasins), la répartition des 115 postes finalement impactés par le projet de réorganisation est la suivante :

- 87 salariés sous Statut Employé ;
- 15 salariés sous Statut Agent de maîtrise / Technicien ;
- 13 salariés sous Statut Cadre

4.2.2.1. Les catégories professionnelles, distinctes des catégories socio-professionnelles, initialement concernées par le projet de réorganisation sont les suivantes :

RESEAU (333 salariés)

- 128 Conseillers vendeur (dont 1 Premier Conseiller Vendeur et 7 conseillers concernés par une modification du contrat de travail) ;
- 70 Esthéticiennes (dont 2 esthéticiennes concernées par une modification du contrat de travail) ;
- 27 Contrats mixtes (Conseillers vendeur et esthéticiennes dont 1 contrat mixte concerné par une modification du contrat de travail) ;
- 46 Responsables de magasin adjoint ;
- 50 Responsables de magasin ;
- 1 Directeur adjoint ;
- 11 Directeurs de magasin

SUPPORTS (9 salariés)

- 3 Directeurs Régionaux
- 1 Coordinateur Commercial
- 1 Responsable Concept
- 1 Responsable Marketing Relations Clients
- 1 Responsable ressources humaines
- 1 Responsable ressources humaines coordinatrice
- 1 Chargé de Projets Formation

4.2.2.2. Les catégories professionnelles, distinctes des catégories socio-professionnelles, **finale**ment concernées par le projet de réorganisation sont les suivantes :

RESEAU

- 40 Conseillers vendeur (dont 5 salariés concernés par une modification du contrat de travail) ;
- 19 Esthéticiennes ;
- 8 Contrats mixtes (Conseillers vendeur et esthéticiennes) ;
- 15 Responsables de magasin adjoint ;
- 16 Responsables de magasin ;
- 3 Directeurs de magasin

SUPPORTS

- 3 Directeurs Régionaux
- 1 Coordinateur Commercial
- 1 Responsable Concept
- 1 Responsable Marketing Relations Clients
- 1 Responsable ressources humaines
- 1 Responsable ressources humaines coordinatrice
- 1 Chargé de Projets Formation

Se trouve ci-après, la répartition par catégories socio-professionnelles par société concernée

- La classification
- Le nombre de postes actuels
- La cible au regard du projet de restructuration
- La répartition dans le cadre du projet de reprise
- Le nombre de postes supprimés. Parmi ces postes supprimés, ceux entraînant une modification de leur contrat de travail.
- Le nombre de licenciement envisagés

Pour la Société NFD – NOCIBE France DISTRIBUTION

Catégories Professionnelles	Classification	Nombre de Postes actuels A	Cible A-C-D	REPRISE C	Postes Supprimés D	dont (D) modification du contrat de travail	Licenciements envisagés
Directrice Magasin	Cadre	182	171	8	3	0	3
Directrice Adjointe	Employé	25	24	1	0	0	0
Responsable Magasin	Cadre	13	10	2	1	0	1
Responsable Magasin	AM	286	242	30	14	0	14
Responsable Magasin	Employé	27	24	2	1	0	1
Responsable adjointe	AM	39	34	4	1	0	1
Responsable adjointe	Employé	384	343	27	14	0	14
Conseillère beauté (dont 1 ^{ère} CB)	Employé	1363 (dont 37 premier CB)	1235 (dont 36 premier CB)	83 (dont 1 premier CB)	45	5	45
Contrat mixte*	Employé	316	289	19	8	0	8
Esthéticienne	Employé	525	455	51	19	0	19

Catégories professionnelles	Classification	Nombre de poste actuel A	Cible A-C-D	Reprise	Postes supprimés D	Dont (D) modification du contrat de travail	Licenciements envisagés
Directeur Régional	Cadre	26	23(dont 1 fin de CDD)	0	3	0	2
Coordinateur Commercial	Cadre	3	2	0	1	0	1
Responsable Concept	Cadre	1	0	0	1	0	1
Responsable Marketing Relations Clients	Cadre	1	0	0	1	0	1
TOTAL		3191	2852	227	112	5**	111

*conseillère beauté exerçant à titre supplétif l'activité d'esthéticienne

** initialement 10 salariés étaient concernés par une modification du contrat de travail du fait du projet de fermeture initial. Dans le cadre du projet de fermeture des 20 magasins sont dorénavant concernés 5 salariés par une modification du contrat de travail.

Catégories Professionnelles	Classification	Nombre de Postes actuels A	Cible A-C-D	Reprise C	Postes Supprimés D	dont (D) modification du contrat de travail	Licenciemen ts envisagés
Responsable Ressources Humaines Coordinatrice	Cadre	1	0	0	1	0	0
Responsable Ressources Humaines	Cadre	4	3	0	1	0	1
Chargé de Projets Formation	Cadre	3	2	0	1	0	1
TOTAL		8	5	0	3	0	2

Au sein de l'Unité Economique et Sociale NOCIBE, et compte tenu des éventuels refus de proposition de modification de contrat pour motif économique, la réorganisation peut entraîner 113 licenciements – dont

- 111 au sein de la société NOCIBE FRANCE DISTRIBUTION ;
- 2 au sein de la société GROUPE NOCIBE

5 CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES LICENCIEMENTS

5.1. La date de début du Plan de sauvegarde de l'emploi correspond au **16 février 2021**, à savoir la date d'Information en vue d'une Consultation sur le projet de licenciement collectif.

5.2. Pour les salariés dont le poste est supprimé et les salariés ayant refusé les propositions de modification de contrat pour motif économique ayant entraîné l'engagement d'une procédure de licenciement :

- Lorsque toutes les recherches de reclassement auront été effectuées, les salariés se verront notifier leur licenciement pour motif économique au plus tôt le 31 juillet 2021 - en fonction notamment de la date projetée de fermeture des magasins et, en tout cas, au plus tôt à compter de la validation du plan de sauvegarde de l'emploi

La date de la première présentation de ces lettres marquera le point de départ du délai légal du préavis - que celui-ci soit effectué ou non.

S'agissant des salariés titulaires d'une protection, la date de notification de leur licenciement sera conditionnée à la date d'obtention de l'autorisation administrative préalable.

5.3. La date prévisible de fin du plan de sauvegarde de l'emploi est le 31 décembre 2023 (*Fin théorique du congé de reclassement et de la mission du prestataire de reclassement*).

TABLEAU SYNTHETIQUE – CALENDRIER PREVISIONNEL

PROCESSUS D'INFORMATION-CONSULTATION ET DE NEGOCIATION

16 février 2021	Point de départ du PSE
Du 17 février 2021 au 24 juin 2021	Phase de négociation du PSE

29 juin 2021	Dernière réunion de consultation du CSE
--------------	---

PROCESSUS DE DEPOT ET DE PRISE DE DECISION PAR LA DREETS

30 juin 2021	Dépôt à la DREETS de l'accord majoritaire du PSE
15 juillet 2021	Expiration du délai de validation par la DREETS

POUR LES SALARIES FAISANT L'OBJET D'UNE SUPPRESSION DE POSTE

Entre le 15 juillet 2021 et la notification du licenciement	Phase de reclassement
A compter du 31 juillet 2021, et au plus tôt à partir de la décision de la DREETS, jusqu'au 30 septembre 2022	Notification des lettres de licenciement et demande d'autorisation de licenciement des salariés protégés en fonction notamment des dates envisagées de fermeture des magasins

**POUR LES SALARIES CONCERNES PAR UNE MODIFICATION DE LEUR
CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF ECONOMIQUE**

A compter du 31 juillet 2021, et au plus tôt à partir de la décision de la DREETS	Proposition de modification de contrat pour motif économique par lettre recommandée avec accusé de réception <u>En cas d'acceptation ou de silence du salarié sous un délai d'1 mois :</u> établissement d'un avenant contractuel avec référence aux conditions de la modification ainsi que des nouvelles modalités d'emploi <u>En cas de refus du salarié sous un délai d'1 mois :</u> phase de reclassement et éventuelle mise en œuvre d'un licenciement pour motif économique
--	---

6 CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

6.1. L'article L1233-5 du Code du Travail prévoit que lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique, et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements - après consultation du Comité Social et Economique.

6.2.1. Conformément aux dispositions précitées, **les parties conviennent qu'il n'y aura pas lieu à application des critères d'ordre des licenciements au sein des magasins fermés - l'ensemble des emplois étant supprimés**

En d'autres termes, il n'y aura pas application des critères d'ordre de licenciement entre les salariés d'un magasin fermé et ceux non concernés par le projet de réorganisation, le périmètre retenu par le présent accord étant celui de chaque magasin fermé.

En effet, de par la nature de la réorganisation, l'ensemble du personnel de chaque magasin fermé, toutes catégories confondues, a vocation à être concerné par un licenciement.

6.2.2. Les critères d'ordre des licenciements pour les salariés des fonctions support et leur périmètre d'application seront établis conformément aux dispositions légales en vigueur.

Plus précisément, les critères d'ordre retenus seront ceux prévus par l'article L1233-5 du code du travail, c'est-à-dire :

- Les charges de familles, en particulier celles des parents isolés ;
- L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- Les qualités professionnelles appréciées par catégorie

Cf. Annexe 1 pour les magasin d'emploi dans le cadre du projet initial de fermeture

La pondération desdits critères se présente de la façon suivante :

Charges de famille		
Nombre de personnes à charge (enfants, tutelles, curatelles)	Marié ou assimilé	Célibataire, veuf, divorcé, séparé
0	0	0
1	1	3
2 et +	2	5

Ancienneté de service dans l'entreprise ou l'établissement	
< à 15 ans	1
15 à 25 ans	2
25 et +	3

Situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile		
Age		Travailleur handicapé reconnu MDPH
- de 40 ans	1	2
40 à 50 ans	2	
50 ans et +	3	

Qualités professionnelles en considération des entretiens de développement et de performance (EDP)	
Niveau	Sur 8 points
Débuté	1
Occupe	2
Maîtrise	6
Domine	8

En cas d'égalité de points entre plusieurs salariés, le salarié le plus âgé sera maintenu dans les effectifs de l'entreprise.

Entre salariés ayant un âge parfaitement identique, le départage sera réalisé sur la base de l'ancienneté.

Nota : La situation des salariés pour l'application de ces critères sera appréciée à la date de dernière réunion d'information-consultation du CSE sur le projet de restructuration et de transformation.

Les fichiers du personnel contiennent certaines de ces informations, mais il est possible que des salariés n'aient pas informé la Direction de changements dans leur situation personnelle.

Afin de permettre une application juste des critères retenus, il convient que la Direction des ressources humaines ait des informations actualisées.

A cet effet, la Direction adressera à tous les salariés une demande de déclaration sur l'honneur, dûment complétée et à retourner à la Direction des ressources humaines par courriel/email avant le 30 juin 2021)

Des justificatifs devront être joints par les salariés afin de permettre la vérification des informations transmises.

Bien évidemment ces données seront récoltées par la Direction qui les tiendra strictement confidentielles.

- Pour les charges de famille : dernier avis d'imposition justifiant de la charge fiscale et tout autre document faisant foi
- Pour les victimes d'un taux AT au moins égal à 10% : justificatif du taux d'AT
- Pour le salarié handicapé : Fournir les justificatifs propres à l'un des 4 cas suivants : a) Reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH); b) Justificatif de versement d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain; c) Carte d'invalidité; d) Attestation de versement de l'allocation adulte handicapé.

En l'absence de fourniture des justificatifs requis, les critères d'ordre sont appliqués en fonction des informations disponibles au jour de leur application au sein de la Direction.

7 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT INTERNE POUR FAVORISER LE RECLASSEMENT DES SALARIES

7.1 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS

7.1.1 PLAN DE RECLASSEMENT INTERNE

Sont concernés par les mesures de reclassement interne tous les salariés concernés par une éventuelle mesure de licenciement pour motif économique.

7.1.2 PERIMETRE DE LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT ET DESCRIPTIF DES POSTES DISPONIBLES

7.1.2.1. Le périmètre de la recherche de reclassement se situe au niveau de l'Unité Economique et Sociale.

7.1.2.2. Dans ce cadre, une liste de postes disponibles au reclassement a d'ores et déjà été élaborée dans les magasins ou services supports (annexée).

La liste des postes n'est pas définitive et les postes qui deviendraient vacants après la diffusion du présent document seront diffusés selon les modalités ci-après définies.

La liste des postes disponibles comprend notamment les mentions suivantes :

- Entreprise ou établissement concerné ;
- Poste ;
- Service de rattachement ;
- Volume hebdomadaire de travail ;
- La rémunération brute (Il est entendu que la rémunération est maintenue poste pour poste).

7.1.3 PROCEDURE DE PROPOSITION ET D'ACCEPTATION

7.1.3.1 DIFFUSION DE LA LISTE DES POSTES VACANTS PAR LA DIRECTION

Tous les postes vacants à compter de la 1^{ère} réunion d'Information-Consultation du Comité Social et Economique seront diffusés sur la bourse à l'emploi, accessible par l'intranet de l'entreprise, conformément au processus en vigueur. (Annexe N°2- Modalités d'accès à la bourse à l'emploi)

La liste sera mise à jour sur la bourse à l'emploi dès qu'un poste sera vacant dans l'Unité Economique et Sociale. (pour la période du 1^{er} juillet au 22 août – seuls les postes ouverts à compter du 1^{er} juillet figureront sur la bourse à l'emploi – les postes ouverts postérieurement au 1^{er} juillet seront intégrés dès le 23 août.)

7.1.3.2 REPONSE DES SALARIES CONCERNES

7.1.3.2.1. Chaque salarié concerné disposera d'un délai de réflexion pour manifester son intérêt pour un ou plusieurs postes de reclassement identifiés.

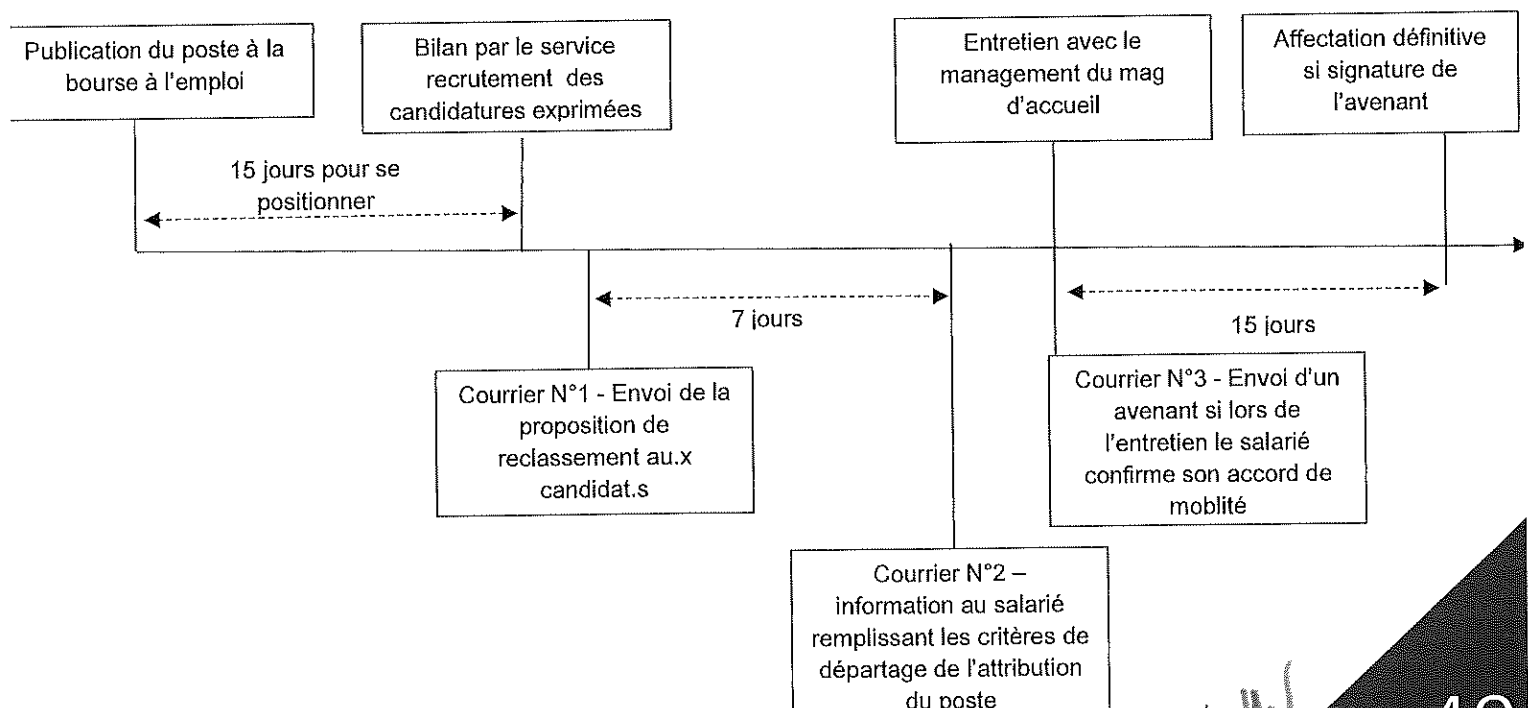
Ce délai sera de 15 jours calendaires à compter de la date de dépôt sur la bourse à l'emploi.

Le service des Ressources Humaines s'engage à contacter les salariés dont le contrat est suspendu pendant cette période pour s'assurer de leur accès à la bourse à l'emploi à distance.

7.1.3.2.2. Au-delà du délai de 15 jours calendaires, ou en l'absence de réponse, le salarié sera réputé avoir renoncé au poste de reclassement interne proposé.

Ce délai de 15 jours ne couvrira pas la période du 1^{er} juillet au 22 août.

7.1.3.2.3. La réponse à la candidature du salarié s'effectuera selon le schéma suivant :



Le salarié sera dispensé d'activité pour participer aux entretiens prévus ci-dessus et ses éventuels frais de déplacement et d'hébergement seront pris en charge selon la politique de remboursement de frais en vigueur.

Sa rémunération sera maintenue durant son absence.

7.1.3.2.4. La procédure décrite à l'article 7.1.3.2. s'appliquera dès qu'une liste de postes vacants sera mise à jour sur la bourse à l'emploi dédiée.

7.1.3.3 PROPOSITION DE POSTES DE RECLASSEMENT

7.1.3.3.1. Le salarié ayant manifesté son intérêt pour un ou plusieurs postes de reclassement se verra remettre un premier courrier l'informant de l'enregistrement de sa candidature et ce à l'issue de la période de 15 jours initiale. Ce courrier fera état d'une proposition ferme de reclassement comportant les éléments suivants:

- L'intitulé du poste ;
- Le lieu de travail ;
- Le statut et le niveau de poste ;
- La rémunération brute minimum ;
- La durée et les horaires contractuels ;
- La date prévisionnelle de prise des fonctions ;
- Le rappel du bénéfice de mesures d'accompagnement au titre du reclassement interne
- L'information sur les règles de départage susceptibles qui confirmeront sa candidature

7.1.3.3.2. Le salarié recevra dans un délai de 7 jours calendaires maximum un courrier confirmant ou non l'attribution du poste sur lequel il s'est positionné selon les règles de départage fixées au 7.1.3.4.

7.1.3.3.3. Le salarié bénéficiera d'un entretien (présentiel ou distanciel) avec le management du poste concerné au cours duquel lui seront précisées les modalités d'arrivée au poste.

Le salarié bénéficiera de prise en charge d'un aller-retour pour assister à l'entretien ainsi que d'une nuit d'hôtel et ainsi que des repas dans le cadre de la politique de remboursement de l'entreprise, si l'entretien se déroule à plus de 500 kilomètres.

Il aura la possibilité de confirmer ou non une nouvelle fois sa candidature au poste.

7.1.3.3.4. Si le salarié confirme à nouveau son accord pour le poste concerné, il recevra un avenant à son contrat de travail. Il disposera d'un délai de 15 jours pour retourner cet avenant signé. Si le salarié n'a pas retourné par voie postale ou électronique, l'avenant signé dans ce délai, il sera réputé avoir renoncé à l'offre de reclassement.

7.1.3.3.5. Au-delà du délai de 15 jours calendaires, ou en l'absence de réponse, le salarié sera réputé avoir renoncé au poste de reclassement interne proposé.

7.1.3.4 CRITERES DE DEPARTAGE

7.1.3.4.1. Si un seul salarié a manifesté son intérêt pour un poste de reclassement et accepté l'offre qui lui a été formulée dans les conditions et délais prévus, ce poste lui sera attribué.

7.1.3.4.2. Si plusieurs salariés ont manifesté leur intérêt sur un même poste de reclassement identique à celui effectivement occupé, la priorité sera donnée au salarié disposant de la plus grande ancienneté ou, si les salariés concernés bénéficient de la même ancienneté, au salarié le plus âgé. Ces critères de départage sont rappelés sur le portail « Bourse à l'emploi ».

7.1.3.4.3. Si un ou plusieurs salariés manifestent leur intérêt pour un poste de reclassement différent de celui occupé, seul le critère de compétence sera pris en compte pour l'attribution de ce poste.

7.1.3.5 PERIODE D'ADAPTATION

Si le salarié accepte un reclassement sur un poste se situant à plus de 100 kilomètres de son domicile, il est consenti dans son intérêt exclusif une période d'adaptation définie comme suit : l'avenant n'entrera pleinement en vigueur qu'à l'issue d'une période initiale d'adaptation d'une durée de 1 mois au cours de laquelle le salarié – et lui seul – pourra à tout moment mettre fin ; auquel cas le salarié bénéficierait de l'ensemble des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi.

Si le salarié souhaite mettre fin à la période d'adaptation, il en informera la Direction des ressources humaines par un courrier remis en mains propres contre décharge, par e-mail ou par recommandé avec avis de réception au plus tard le dernier jour de cette période.

7.2 MESURES D'AIDES ET D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

7.2.1 AIDE A LA MOBILITE INTERNE

7.2.1.1. NOCIBE souhaite accompagner chaque salarié ayant accepté un reclassement interne nécessitant une mobilité.

Un accompagnement spécifique sera également apporté au conjoint par l'intermédiaire du Cabinet de reclassement.

7.2.1.2. Cet accompagnement à la mobilité comprend notamment les mesures suivantes :

- **CONTRIBUTION AUX FRAIS DE DEMENAGEMENT**

Afin de permettre aux salariés de saisir les opportunités de reclassement interne mais éloignées de plus de 30 kms de leur ancien domicile (*soit 60 kms aller-retour ou 60 minutes par trajet avec référence MAPPY sur la base du trajet le plus court*), NOCIBE prendra en charge les frais de déménagement dans les conditions suivantes :

- Présentation de 2 devis et validation préalable par NOCIBE ;
- Déménagement intervenu dans un délai maximum de 6 mois à compter du changement de lieu de travail ou 9 mois si enfant scolarisé avec changement d'école ;
- Règlement de la prestation directement auprès de la société de déménagement, après validation dudit devis.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas recours à une société de déménagement mais souhaiterait avoir recours à une location d'utilitaire, NOCIBE consent à prendre en charge les frais réels de location de l'utilitaire.

Il est également attribué un jour de congé de déménagement ou 2 jours de congés de déménagement si ce dernier a lieu à plus de 500 kilomètres du domicile actuel du salarié.

- **VOYAGE DE RECONNAISSANCE AVANT ACCEPTION DEFINITIVE DE LA MOBILITE**

Le salarié et son conjoint pourront effectuer un voyage de reconnaissance de 2 jours journées maximum par poste.

Les frais de ce déplacement seront pris en charge par l'Entreprise selon les règles en vigueur sur présentation des justificatifs - à hauteur d'1 aller-retour pour le salarié et son conjoint - ainsi que les frais de restauration de repas du midi et du soir, ainsi qu'1 nuit d'Hôtel. (*Annexe N°3 - Process de remboursement des frais*)

- **RECHERCHE DE LOGEMENT**

En cas d'acceptation d'une mobilité - pour la recherche justifiée de son logement et les différentes démarches administratives afférentes au changement de résidence - le salarié disposera de 3 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés, et ses frais seront pris en charge par l'Entreprise selon les règles en vigueur sur présentation des justificatifs, à savoir :

- Sur la base de 2 allers-retours maximum avec son véhicule personnel à hauteur du tarif kilométrique en vigueur dans l'Entreprise ou avec un véhicule de location ;
- Frais, engagés dans le cadre de la recherche, calculés sur la base de 2 nuits d'hôtel pour 2 personnes et de 6 repas pour deux personnes, selon les barèmes de remboursement des déplacements professionnels NOCIBE.

- **FRAIS D'INSTALLATION**

L'Entreprise prendra forfaitairement en charge les dépenses inhérentes à l'installation du salarié dans son nouveau logement.

Cela inclut :

- Le raccordement et branchement divers (eau, gaz, électricité, téléphone) ;
- Les frais d'agence immobilière en cas de location ;
- Les frais d'huissier en cas d'état des lieux ;

Ces frais sont forfaitairement évalués à la somme de 1 524,30 euros TTC, plus 127,10 euros par enfant à charge, dans la limite de 3 enfants.

S'ajoutent à ce forfait, les frais de garde-meubles dans la limite de 200 euros par trimestre sur frais réels, dans la limite d'une durée de 6 mois ou de 9 mois si enfant scolarisé avec changement d'école ;

- **CONTRIBUTION AU SURCOUT DE TRANSPORT DOMICILE – NOUVEAU LIEU DE TRAVAIL**

Afin de permettre aux salariés reclassés sur un nouveau lieu de travail augmentant la distance lieu de domicile-nouveau lieu de travail de plus de 20 kms par trajet et de moins de 50 kms par rapport à leur trajet actuel, NOCIBE participera forfaitairement aux frais de transport dans les limites suivantes :

- Dans la limite de 6 mois sur frais réels

Par distance supplémentaire, il y a lieu d'entendre les kilomètres journaliers supplémentaires - par trajet - entre le lieu de résidence et le nouveau lieu de travail par rapport à l'ancien lieu de travail.

Cette aide ne se cumule pas avec la contribution de l'Entreprise aux frais de déménagement.

- **INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE**

Le salarié devant occuper une double résidence bénéficiera d'une indemnité de 400 euros par mois pendant une durée de 6 mois ou de 9 mois en cas d'enfant(s) scolarisé(s).

Cette indemnité ne se cumule pas avec celle de la contribution au surcoût domicile – nouveau lieu de travail.

- **PRIME D'INCITATION A LA MOBILITE**

Le salarié reclassé dont le nouveau lieu de travail se situe à plus de 20 kilomètres de trajet par rapport au trajet habituel bénéficiera d'une prime d'incitation égale à 1 mois de salaire.

Le salarié reclassé dont le nouveau lieu de travail se situe à plus de 30 kilomètres de trajet par rapport au trajet habituel bénéficiera d'une prime d'incitation égale à 2 mois de salaire.

7.2.2 AIDE A L'OBTENTION DU PERMIS DE CONDUIRE

NOCIBE versera une aide financière au salarié qui, en raison de son changement de poste à plus de 100 kilomètres du domicile, serait dans la nécessité d'obtenir le permis de conduire B.

Cette aide sera accordée sur présentation de 2 devis à hauteur des frais réels dans la limite de 1 800 euros TTC, dans le cadre d'un forfait et sous réserve de l'inscription au permis dans les 3 mois de la mobilité.

7.2.3 MAINTIEN DE REMUNERATION

Tout reclassement interne s'accompagnera d'un maintien de la rémunération mensuelle de base du salarié concerné si le reclassement se fait sur un poste identique et à durée mensuelle constante, ainsi que du maintien de l'ancienneté.

Pour un poste de catégorie inférieure, la rémunération sera maintenue sous réserve de l'accord de la Direction.

8 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A L'ISSUE DE LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

8.1 ESPACE INFORMATION CONSEIL (EIC)

8.1.1. L'Espace Information Conseil sera mis en place au sein de l'Entreprise après consultation des élus au Comité Social et Economique.

8.1.2. Il a pour mission d'accompagner, d'écouter, d'informer et de conseiller les salariés dont le licenciement est envisagé dans le cadre de la recherche de solution de reclassement interne voire externe, préalablement à toute notification individuelle de licenciement.

8.1.3. L'EIC sera ouvert à tous les salariés impactés qui le souhaitent, l'accompagnement étant totalement individualisé.

Les salariés impactés seront informés de l'ouverture de l'Espace Information Conseil.

Un numéro permettra d'assurer la prise de rendez-vous avec un consultant qui recevra les salariés au sein d'un bureau mis à disposition par le consultant à proximité du site de travail du salarié ou en distanciel selon les préférences des salariés.

L'EIC sera animé par des consultants qui interviendront sous forme de permanences ou en fonction des prises de rendez-vous, dont la fréquence sera adaptée au nombre de salariés souhaitant bénéficier d'un appui.

Au sein de l'EIC, chaque salarié aura la possibilité :

- D'avoir accès aux informations et conseils nécessaires à son orientation professionnelle ;
- De se préparer aux entretiens de recrutement ;
- De connaître les moyens mis à disposition par l'Entreprise à l'interne et à l'externe pour favoriser sa mobilité ;
- D'échanger sur l'opportunité de concrétiser un projet interne-externe à l'Entreprise (étude de viabilité d'un projet ...) ;
- De réaliser un diagnostic de situation (bilan professionnel) et de réfléchir à cette décision en toute neutralité ;
- De bénéficier d'informations sur le bassin d'emploi (*entreprises qui recrutent, secteurs d'activité porteurs ...*).

8.1.4. L'EIC communiquera également les offres de reclassement interne voire externe recensées par l'Entreprise.

8.1.5. L'EIC est tenu à la plus absolue confidentialité.

8.1.6. Chaque salarié qui en fera la demande pourra prétendre à l'obtention d'une certification, soit un diplôme, soit un titre professionnel, référencé dans le Répertoire National des Certifications Professionnel (RNCP), cela en recourant à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Afin de permettre aux salariés souhaitant entrer dans cette démarche d'obtenir rapidement la certification visée, NOCIBE propose la construction et le déploiement d'un dispositif collectif de VAE.

Ce dispositif, pour lequel NOCIBE sollicite l'intervention du cabinet LHH-France, prendra la forme notamment :

- D'une information collective sur la VAE par groupes de 20 salariés d'une durée d'une heure trente, précisant ce qu'est la VAE, les objectifs qu'elle sert, les modalités de mise en œuvre d'une telle démarche et le niveau d'implication attendu de chaque candidat ;
- De la réalisation d'entretiens individuels de primo-orientation avec les salariés qui souhaiteront, à l'issue de l'information collective, approfondir l'intérêt d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel pour renforcer leur employabilité, et servir ainsi leur projet de retour à l'emploi le cas échéant. Cet entretien permettra également d'identifier la certification la plus adaptée au parcours et à l'objectif de chaque candidat.

- D'un triple accompagnement, administratif, technique et « motivationnel » de chaque salarié confirmant, à l'issue de l'entretien de primo-orientation, sa volonté de mettre en œuvre une VAE.

Une fois la confirmation effective du candidat, confirmation officialisée par la demande de Recevabilité Administrative sollicitée auprès du Ministère compétent, et appuyée par un dossier adressé à l'issue de l'entretien de primo-orientation, ce même candidat sera accompagné par un consultant de LHH spécialiste de la VAE, jusqu'à son passage devant le Jury Professionnel validant totalement, partiellement, ou pas la certification visée.

Si le jury professionnel conclut à l'obtention d'une « VAE partielle » (ie validant l'expérience relative à une partie du référentiel de certification), LHH recherchera avec le candidat la formation la plus adaptée, de nature à lui permettre de compléter la partie manquante à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé dans sa totalité.

8.2 ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES QUI DISPOSERAIENT D'OPPORTUNITES DE RECLASSEMENT APRES LA FIN DE LA PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE MAIS AVANT LA NOTIFICATION DE LEUR LICENCIEMENT

8.2.1 RECLASSEMENT INTERNE

Afin de permettre aux salariés de saisir les opportunités de reclassement qui se présenteraient (*entre le temps de la procédure d'Information-Consultation du Comité Social et Economique et la date de notification des licenciements prévue par le calendrier prévisionnel*), les parties ont convenu que les salariés qui justifieraient d'une opportunité de reclassement interne pourront y accéder, suivant les modalités du présent plan, en bénéficiant des différentes mesures d'accompagnement liées à la mobilité telles qu'elles auront été validées par la DREETS.

8.2.2 MESURES DE RECLASSEMENT INTERNE

Afin d'anticiper les opportunités de reclassement d'emploi, les parties conviennent que les salariés susceptibles d'être impactés pourront bénéficier du dispositif de reclassement interne et au plus tôt dès la validation de la DREETS.

Ainsi, il est convenu que - dans les conditions précisées ci-dessous - les salariés concernés par le présent plan seront privilégiés dans l'accès aux postes vacants - réserve faite du traitement des éventuelles inaptitudes.

8.2.2.1. DIFFUSION DE LA LISTE DES POSTES VACANTS PAR LA DIRECTION

Tous les postes vacants seront diffusés sur la bourse à l'emploi dès le 1^{er} juillet, accessible par l'intranet de l'entreprise, conformément au processus en vigueur. (Annexe N°2 - Modalités d'accès à la bourse à l'emploi)

La liste sera mise à jour sur la bourse à l'emploi dès qu'un poste sera vacant dans l'Unité Economique et Sociale.

8.2.3 RECLASSEMENT EXTERNE

8.3.2.1. Afin de permettre aux salariés de saisir les opportunités d'emploi qui se présenteraient, entre le temps de la validation du plan de sauvegarde de l'emploi et la date de notification du licenciement prévue par le calendrier prévisionnel, les parties ont convenu que les salariés concernés qui justifieraient :

- D'une proposition d'embauche en Contrat à durée indéterminée (CDI)
- Ou d'un Contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois

Puissent bénéficier jusqu'à la notification de leur licenciement d'un congé sans solde leur permettant de pouvoir occuper ce nouvel emploi.

Une vigilance sera néanmoins mise en place en cas de succession de contrats pendant toute la période de recherche de reclassements et notamment en cas de CDI non concluant et de succession de CDD.

8.3.2.2. Ils bénéficieront, et après la notification de leur licenciement, des mesures du PSE issues du présent accord après sa validation par l'autorité administrative, hormis celles incompatibles avec un reclassement externe effectif (*exemple : congé de reclassement*).

8.3.2.3. Le salarié bénéficiaire d'une proposition d'embauche devra communiquer à la Direction des ressources humaines de NOCIBE un document matérialisant son opportunité de reclassement externe (*proposition de contrat de travail, promesse d'embauche*).

La Direction des ressources humaines de NOCIBE s'engage à analyser sa demande et à lui transmettre une correspondance matérialisant l'octroi de ce congé sans solde et ce dans un délai de 7 jours ouvrés.

8.3.2.4. Le salarié concerné par un reclassement externe pourra également solliciter en lieu et place d'un congé sans solde et sous réserve de la validation préalable du plan de sauvegarde de l'emploi son licenciement anticipé – par rapport au calendrier initial - en matérialisant sa demande par écrit auprès de la Direction des ressources humaines.

La Direction des ressources humaines de NOCIBE s'engage alors à analyser sa demande et à lui notifier, le cas échéant, la rupture des relations contractuelles dans un délai de 15 jours ouvrés, en le déliant si besoin de son éventuelle clause de non concurrence.

9 CONGE DE RECLASSEMENT

La définition et les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement sont régies par les articles L1233-71 à L1233-76, R 1233-17 à R 1233-36 du Code du travail.

Le congé de reclassement est destiné à faciliter les démarches de recherches d'emploi du salarié ainsi que la mise en œuvre d'actions de formation destinées à favoriser son reclassement.

C'est la raison pour laquelle chaque salarié intégrant le congé de reclassement a des obligations et des devoirs - ceux-ci étant matérialisés par un acte contresigné par le salarié et NOCIBE.

9.1 BENEFICIAIRE

9.1.1. Dans les Entreprises d'au moins 1 000 salariés - l'employeur doit proposer un congé de reclassement à tous les salariés qu'il envisage de licencier pour motif économique, quelle que soit leur ancienneté.

9.1.2. L'employeur en propose le bénéfice au salarié dans la lettre de licenciement.

Le salarié dispose alors d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour faire connaître à l'employeur son acceptation ou son refus.

Le silence du salarié équivaut à un refus.

9.1.3. Le congé de reclassement s'applique à tous les salariés dont le licenciement pour motif économique a été notifié.

9.2 DEROULEMENT DU CONGE DE RECLASSEMENT

9.2.1. Le congé de reclassement vise à renforcer l'accompagnement dans le reclassement des salariés licenciés pour motif économique et leur permet de :

- Bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement, des démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation destinées à favoriser le reclassement professionnel et, si nécessaire, d'un bilan de compétences ;
- Faire valider les acquis de son expérience ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation

Ces actions doivent être définies en cohérence avec la formation souhaitée, le cas échéant par le salarié, et les possibilités de reclassement existantes dans le bassin d'emploi ou dans un autre bassin s'il existe des perspectives de mobilité.

Elles s'apprécient notamment au regard des expériences, diplômes et compétences du salarié.

9.2.2. NOCIBE financera l'ensemble des actions nécessaires au reclassement effectuées dans le cadre du congé dans les limites fixées par le plan.

9.2.3. Visant à favoriser la recherche d'emploi et d'accroître les chances de reclassement du salarié, la cellule d'accompagnement assure :

- L'accueil et le suivi régulier, individualisé des salariés ainsi que l'aide à la recherche d'emploi ;
- La réalisation de l'entretien d'évaluation et d'orientation, l'aide dans la détermination du projet professionnel ;
- La prospection et la proposition écrite des offres d'emploi ciblées aux salariés

Les prestations proposées par la cellule d'accompagnement seront réalisées par un cabinet d'accompagnement.

9.3 DUREE DU CONGE

9.3.1. La durée du congé de reclassement est fixée entre 9 et 16 mois en fonction des hypothèses suivantes :

- Moins de 30 ans : 9 mois
- De supérieur à 30 ans à inférieur à 45 ans : 11 mois
- De supérieur à 45 ans à inférieur à 55 ans : 13 mois
- De plus de 55 ans : 16 mois

9.3.2. Le congé de reclassement pourra être prolongé en cas de formation dont la durée est supérieure à la durée du congé auquel le salarié peut prétendre.

En cas de formation de reconversion professionnelle, la durée du congé de reclassement ne sera pas inférieure à la durée de ladite formation, et ce dans la limite de 24 mois.

Passée cette limite, la prise en charge sera assurée par Pôle Emploi.

9.3.3. L'âge à prendre en compte pour déterminer la durée du congé de reclassement sera celui qu'à le salarié au moment de la date d'envoi du courrier de licenciement.

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.

9.4 REMUNERATION PAR L'EMPLOYEUR

La rémunération du salarié est prise en charge durant le congé de reclassement par l'employeur.

Pendant le préavis, le salarié perçoit 100 % de la rémunération qui lui est normalement due au titre de cette période.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié percevra une allocation dont le montant correspond au maintien de 72 % de sa rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant le licenciement. (ou sur les 3 derniers mois si plus favorable)

9.5 CONGES PAYES

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée en congé de reclassement peuvent être pris avant la notification du licenciement ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice.

Celle-ci est versée lors du solde de tout compte du contrat de travail.

Il en est de même pour les congés d'ancienneté et les éventuels RTT à date d'expiration de la période de préavis.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, l'intéressé n'acquiert pas de droit à congés payés.

9.6 L'INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est versée au terme du congé de reclassement.

La période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

9.7 PROTECTION SOCIALE ET COMPLEMENTAIRE

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conserve la qualité d'assuré et bénéficie :

- Du maintien des droits aux prestations en nature et en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès dont il relevait antérieurement ;
- D'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement ;
- Du versement, en cas de maladie, de l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.
Au terme du congé maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin de congé n'est pas atteinte ;
- Du maintien des garanties frais de santé et prévoyance dans la mesure où les cotisations sont prélevées.
L'Entreprise prendra en charge la totalité du montant de la cotisation pour l'option souscrite, et ce pendant la durée du congé de reclassement ;
- La période du congé de reclassement permet de valider des trimestres pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse, mais ces derniers ne sont pas cotisés.

9.8 SUIVI DES ACTIONS DE RECLASSEMENT

Durant le congé de reclassement, le salarié s'engage à suivre les actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de la cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé.(Entretien d'Evaluation et d'Orientation)

Le salarié devra, en lien avec la cellule de reclassement, définir lors du diagnostic initial son projet et les éventuelles formations qui en découlent.

Il doit notamment se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec le prestataire de la cellule d'accompagnement.

Le salarié s'engage à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé, sauf double activité engagée antérieurement à l'entrée dans le congé de reclassement.

Des périodes d'absence de courte durée et justifiées pourront être accordées après information et avis de la commission de suivi.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement, de restauration ou relatifs aux diverses démarches restent à la charge du salarié adhérent, hors projet de mobilité géographique.

9.9 SUSPENSION DU CONGE

En cas d'arrêt maladie liée à une affection longue durée (au sens de la sécurité sociale), justifié par le volet 3 (protocole de soin) ou d'hospitalisation d'une durée 1 mois minimum, de congé maternité, de paternité ou d'adoption postérieur à l'engagement du congé de reclassement celui-ci est suspendu.

A l'issue de la période de suspension, le congé de reclassement sera d'office reporté pour la durée qui restait à courir au moment de sa suspension, dans la limite d'un délai de 6 mois de suspension dans le temps (*durée maximale tenant compte du cumul des périodes de suspension*).

Le congé de reclassement sera également suspendu si le salarié bénéficie d'un CDD ou d'une mission de travail temporaire, pendant une durée minimale d'1 mois et une durée maximale de 6 mois.

9.10 FIN DU CONGE

Le congé de reclassement prend fin à son terme.

Il peut également prendre fin à la demande expresse du salarié, demande qui sera adressée par courrier recommandé avec accusé de réception à la Direction des ressources humaines de NOCIBE.

Lorsque, en l'absence de motif légitime (*tel que par exemple les congés payés planifiés*), le salarié ne suit pas les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ou ne se présente pas aux convocations de la cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi, il est réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

La commission de suivi sera informée et consultée préalablement à toute décision.

Elle sera en outre informée des démarches mises en œuvre vis-à-vis de ce salarié.

9.11 SALARIE AYANT RETROUVE UN EMPLOI, FAISANT VALOIR SES DROITS A LA RETRAITE OU CREANT SON ENTREPRISE

9.11.1. Le salarié qui trouve un nouvel emploi :

- En contrat à durée indéterminée,
- Avec un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat temporaire d'une durée minimale de 6 mois,

Ou

- Qui fait valoir ses droits à la retraite,
- Qui crée son entreprise durant le congé de reclassement

En informe dans les meilleurs délais son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception précisant la date à laquelle prend effet sa nouvelle situation.

Cette lettre doit être adressée à NOCIBE avant l'un des évènements précités.

La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement (*sauf application des dispositions relatives aux suspensions prévues précédemment*).

9.11.2. Le salarié ayant mis fin de manière anticipée à son congé de reclassement pour les raisons reprises ci-dessus, pourra bénéficier d'une indemnité égale à 60% de ce qu'il aurait perçu jusqu'à l'issue de son congé de reclassement précision étant faite que le salarié quittant le congé de reclassement moins d'un mois avant son issue n'y est pas éligible.

Pour être éligible à une telle indemnisation, le salarié devra respecter la procédure reprise ci-dessus - en particulier l'information de NOCIBE et de la Commission de suivi - étant précisé que l'indemnité reprise ci-dessus n'est pas cumulaire avec les dispositions relatives à la suspension du congé de reclassement.

10 MISE EN PLACE D'UN ESPACE MOBILITE EMPLOI (CELLULE DE RECLASSEMENT)

10.1. MISSION

10.1.1. Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans leur démarche de repositionnement interne ou externe, et de leur apporter un support humain et matériel dans le cadre de la construction de leur projet professionnel, un dispositif d'accompagnement sera créé - à savoir une antenne de reclassement externe qui accompagnera les collaborateurs pendant la phase de reclassement externe si, malgré les mobilités internes et les reclassements internes, des départs contraints ne pouvaient être évités.

10.1.2. L'objectif est d'accueillir, écouter, informer, orienter et accompagner les salariés, tant dans leur phase de réflexion que dans la phase de réalisation de leur projet.

La réussite de cet accompagnement suppose une implication personnelle de chaque salarié afin de consacrer le temps nécessaire aux bilans, formations et démarches impliquant cet objectif de repositionnement externe.

10.1.3. Elle est chargée de gérer le dispositif de reclassement externe et d'accompagner chaque salarié dans la recherche d'une solution de reclassement professionnel.

La mission générale du cabinet spécialisé en recherche de reclassement sera de procurer aux salariés de NOCIBE dont le licenciement n'aura pu être évité l'ensemble des moyens matériels, des supports logistiques et des différents services nécessaires à une recherche efficace de reclassement.

Elle aura pour fonction essentielle de favoriser son embauche dans une entreprise extérieure.

10.1.4. Ce dispositif d'accompagnement sera composé de conseillers prestataires extérieurs, spécialisés dans l'accompagnement des salariés en transition professionnelle, et pourra travailler en partenariat avec des collaborateurs volontaires de l'Entreprise choisis au titre de leur expertise : leur nomination sera soumise à la validation de la Commission paritaire de suivi.

10.2. METHODOLOGIE D'INTERVENTION

10.2.1. La réalisation de l'objectif de reclassement externe nécessite l'accomplissement de diverses missions allant de l'évaluation et de l'orientation jusqu'à la recherche et la proposition de solutions de reclassement, conformément au projet professionnel du salarié.

10.2.2. En sus des missions précédemment évoquées, le prestataire d'accompagnement aura pour missions :

- D'informer les salariés sur les modalités du congé de reclassement ;
- De travailler plus précisément le décryptage et la sélection d'offres de postes et/ou d'emplois externes, la préparation et la simulation d'entretiens et l'organisation de la recherche d'emplois ;
- De réaliser une prospection dans le bassin d'emploi considéré, permettant de constituer et de tenir à jour le portefeuille d'opportunités externes.
Cette démarche s'appuiera également sur des analyses régionalisées des besoins en emploi, permettant ensuite d'affiner des projets professionnels ou encore de les valider ;
- D'aider au montage des projets individuels ou collectifs de création ou de reprise d'entreprise

Plus précisément, la méthodologie suivie par l'antenne emploi pour parvenir au reclassement des salariés dont le licenciement n'aura pu être évité sera la suivante :

- **REUNION D'INFORMATION COLLECTIVE** : après la notification des licenciements, une réunion d'information regroupera les salariés concernés pour présenter les consultants en charge de leur accompagnement, la méthodologie et définir pour chacun les premiers rendez-vous individuels avec les consultants ;
- **BILAN INDIVIDUEL D'EVALUATION ET D'ORIENTATION** : un entretien individuel visera à élaborer pour chaque salarié un bilan d'évaluation et d'orientation dont l'objet est d'aider le salarié à déterminer son projet professionnel de reclassement et les actions à mettre en œuvre pour le réaliser ;
- **REALISATION D'UN BILAN DE COMPETENCES** : l'antenne emploi proposera éventuellement au salarié un bilan de compétences approfondi réalisé avec le concours de prestataires agréés par l'Etat, lorsque le bilan d'évaluation et d'orientation se sera révélé insuffisant pour orienter efficacement le salarié ;
- **DEFINITION DU PROJET PROFESSIONNEL** : au terme des 2 étapes précédentes, après avoir défini les acquis professionnels et la motivation de la personne, l'antenne emploi avec le salarié sera en mesure de déterminer le projet professionnel de reclassement ou de création d'emploi, cohérent avec le marché de l'emploi local ou plus largement si le salarié est mobile ;

L'antenne emploi pourra prévoir si besoin les actions de formation nécessaires à la réalisation du projet ainsi que celles permettant de faire valider les acquis de son expérience.

Suite à cette étape, une convention tripartite sera établie pour préciser la nature du projet : recherche d'emploi salarié, reconversion nécessitant une action de formation, création de son emploi.

Les engagements de l'antenne emploi seront ceux correspondant au projet tel qu'indiqué dans la convention tripartite d'adhésion ;

- **FORMATION AUX TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI** : ce travail a pour objectif de former les salariés à une recherche d'emploi efficace (*formuler son projet, identifier les employeurs, rédiger lettres et CV, sélectionner les annonces et répondre, préparer les entretiens de recrutement, négocier lors des entretiens, prendre rendez-vous par téléphone*).
Des séances de travail individuel avec le consultant ont lieu en alternance avec des travaux en petits groupes (*ex : mise en place d'ateliers*) ;
- **PROSPECTION DES EMPLOIS** : l'antenne emploi met en œuvre une prospection active.
Elle se concrétise par une prospection large dans un premier temps, une recherche renforcée dans les domaines liés aux projets de chacun, des actions très ciblées pour aider les candidats les moins autonomes, des prises de rendez-vous avec les décideurs.
Des bases de données sont établies et utilisées quotidiennement par les consultants du cabinet choisi.
Le ciblage et la collecte sont réalisés en fonction des profils et des objectifs professionnels des candidats, après étude et analyse des consultants ;
- **SUIVI INDIVIDUALISE DES ADHERENTS** : des entretiens individuels et périodiques sont mis en place pour faire le point sur l'état des recherches de chacun, traiter les difficultés et dynamiser si besoin les personnes ;
- **MOYENS MIS A DISPOSITION ET DUREE DE L'ANTENNE EMPLOI** : les moyens humains et matériels nécessaires à sa bonne intervention seront mis en œuvre dans les locaux du cabinet choisi ou en tout lieu à définir au regard du lieu de résidence des salariés qui seront suivis par la cellule de reclassement.
L'accompagnement des salariés par l'antenne emploi variera de 9 à 16 mois selon la durée de congé de reclassement des salariés, et ce à compter de la date de notification du licenciement.

Un salarié n'ayant pas adhéré au congé de reclassement ne peut bénéficier de l'accompagnement par l'antenne emploi.

10.3. OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS DE L'ANTENNE EMPLOI

10.3.1. L'objectif de l'antenne emploi est de permettre de trouver des solutions identifiées pour chaque salarié licencié (*formation, stages, VAE...*)

L'Antenne Emploi s'engage à proposer aux salariés actifs (*tels que définis ci-après*), dans le cadre de leur accompagnement, au moins 3 offres valables d'emploi (OVE) telles que définies ci-dessous

NOCIBE et l'Antenne Emploi se voient dégagées de leur obligation en cas de solution identifiée par la Commission de Suivi.

10.3.2. Une Offre Valable d'Emploi (OVE) se définit de la manière suivante :

- Une offre ferme d'emploi dans le cadre d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT (*Contrat de Travail Temporaire*) d'une durée minimum de 6 mois avec une rémunération brute correspondant au moins à 80 % de la dernière rémunération brute fixe de base ;
- Pour un poste n'entraînant pas d'augmentation du trajet de plus de 50 kilomètres aller-retour ou n'entraînant pas une augmentation du temps de trajet de plus d'1h00 aller-retour au maximum par rapport au lieu de résidence principale actuel ;
- Ayant pour objet un emploi correspondant au métier, aux compétences, aux qualifications ou aux aptitudes professionnelles reconnues à l'intéressé dans le cadre de l'Entretien d'Evaluation et d'Orientation comportant, si besoin, un programme de formation

10.3.3. Le cabinet chargé de la cellule de reclassement s'engage à proposer aux salariés actifs qui en émettront le souhait des solutions identifiées définies comme suit :

- Validation d'un projet de création, de reprise d'une entreprise ou l'installation en tant qu'indépendant ;
- Une reconversion nécessitant une formation longue (*plus de 300 heures - 6 mois minimum*).
En cas de reconversion, le cabinet s'engage à poursuivre l'accompagnement du salarié jusqu'à son retour à l'emploi
- Une Validation des Acquis d'Expérience (VAE)

10.3.4. Un candidat actif désigne un candidat qui :

- Fait de sa recherche d'emploi une priorité ;
- Participe aux actions proposées ;
- Mène personnellement une démarche active et informe régulièrement le consultant ;
- Se présente aux entretiens de recrutement ;
- Participe aux actions de formation et de préparation technique de recherches d'emploi, signe la charte consultant/candidat

11 AIDES A LA MOBILITE EXTERNE

11.1. NOCIBE souhaite accompagner le salarié qui aura accepté un reclassement externe nécessitant une mobilité.

11.2. Cet accompagnement à la mobilité externe comprend les mesures suivantes :

- **AIDE A LA RECHERCHE D'EMPLOI**

Les salariés concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi pourront se rendre aux entretiens de recrutement externe sur leur temps de travail, moyennant un délai de prévenance de 48 heures et sur présentation d'un justificatif d'entretien.

- **CONTRIBUTION AUX FRAIS DE DEMENAGEMENT**

Afin de permettre aux salariés de saisir les opportunités de reclassement interne mais éloignées de plus de 30 kms de leur ancien domicile (*soit 60 kms aller-retour ou 60 minutes par trajet avec référence MAPPY sur la base du trajet le plus court*), NOCIBE prendra en charge les frais de déménagement dans les conditions suivantes :

- Présentation de 2 devis et validation préalable par NOCIBE ;
- Déménagement intervenu dans un délai maximum de 6 mois à compter du changement de lieu de travail ou 9 mois si enfant scolarisé avec changement d'école ;
- Règlement de la prestation directement auprès de la société de déménagement, après validation dudit devis.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas recours à une société de déménagement mais souhaiterait avoir recours à une location d'utilitaire, NOCIBE consent à prendre en charge les frais réels de location de l'utilitaire.

Il est également attribué un jour de congé de déménagement ou 2 jours de congés de déménagement si ce dernier a lieu à plus de 500 kilomètres du domicile actuel du salarié.

- **VOYAGE DE RECONNAISSANCE AVANT ACCEPTION DEFINITIVE DE LA MOBILITE**

Le salarié et son conjoint pourront effectuer un voyage de reconnaissance de 2 jours journées maximum par poste.

Les frais de ce déplacement seront pris en charge par l'Entreprise selon les règles en vigueur sur présentation des justificatifs - à hauteur d'1 aller-retour pour le salarié et son conjoint - ainsi que les frais de restauration de repas du midi et du soir ainsi qu'1 nuit d'Hotel (*Annexe N°3 - Process de remboursement des frais*)

- **RECHERCHE DE LOGEMENT**

En cas d'acceptation d'une mobilité - pour la recherche justifiée de son logement et les différentes démarches administratives afférentes au changement de résidence - le salarié disposera de 3 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés, et ses frais seront pris en charge par l'Entreprise selon les règles en vigueur sur présentation des justificatifs, à savoir :

- Sur la base de 2 allers-retours maximum avec son véhicule personnel à hauteur du tarif kilométrique en vigueur dans l'Entreprise ou avec un véhicule de location ;
- Frais, engagés dans le cadre de la recherche, calculés sur la base de 2 nuits d'hôtel pour 2 personnes et de 6 repas pour deux personnes, selon les barèmes de remboursement des déplacements professionnels NOCIBE.

- **FRAIS D'INSTALLATION**

L'Entreprise prendra forfaitairement en charge les dépenses inhérentes à l'installation du salarié dans son nouveau logement.

Cela inclut :

- Le raccordement et branchement divers (*eau, gaz, électricité, téléphone*) ;
- Les frais d'agence immobilière en cas de location ;
- Les frais d'huissier en cas d'état des lieux ;

Ces frais sont forfaitairement évalués à la somme de 1 524,30 euros TTC, plus 127,10 euros par enfant à charge, dans la limite de 3 enfants.

S'ajoutent à ce forfait, les frais de garde-meubles dans la limite de 200 euros par trimestre sur frais réels, dans la limite d'une durée de 6 mois ou de 9 mois si enfant scolarisé avec changement d'école ;

- **CONTRIBUTION AU SURCOUT DE TRANSPORT DOMICILE – NOUVEAU LIEU DE TRAVAIL**

Afin de permettre aux salariés reclassés sur un nouveau lieu de travail augmentant la distance lieu de domicile-nouveau lieu de travail de plus de 20 kms par trajet et de moins de 50 kms par rapport à leur trajet actuel, NOCIBE participera forfaitairement aux frais de transport dans les limites suivantes :

- Dans la limite de 6 mois sur frais réels

Par distance supplémentaire, il y a lieu d'entendre les kilomètres journaliers supplémentaires - par trajet - entre le lieu de résidence et le nouveau lieu de travail par rapport à l'ancien lieu de travail.

Cette aide ne se cumule pas avec la contribution de l'Entreprise aux frais de déménagement.

- **INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE**

Le salarié devant occuper une double résidence bénéficiera d'une indemnité de 400 euros par mois pendant une durée de 6 mois ou de 9 mois en cas d'enfant(s) scolarisé(s).

Cette indemnité ne se cumule pas avec celle de la contribution au surcoût domicile – nouveau lieu de travail.

12 AIDE A LA FORMATION

12.1 OBJET

Il est rappelé que l'aide à la formation a pour objectif de faciliter le reclassement et d'augmenter l'employabilité des salariés concernés par la procédure de licenciement et/ou dont le licenciement n'a pu être évité.

Les actions de formation financées au titre du présent Plan de sauvegarde de l'emploi devront avoir pour objet de répondre aux préconisations émises par l'antenne emploi suite à la conduite des 3 étapes suivantes :

- Réalisation du bilan d'évaluation et d'orientation individuel ;
- Réalisation éventuelle d'un bilan de compétences ;
- Définition du projet professionnel

Ainsi la prise en charge d'une action de formation par NOCIBE sera conditionnée par la validation préalable de sa pertinence, de sa durée et de son coût par le consultant de l'antenne emploi en charge de l'accompagnement du salarié bénéficiaire.

12.2 MOYENS MIS EN ŒUVRE

Pour ce faire, l'Antenne emploi disposera d'un budget maximal par salarié dont le licenciement a été notifié de :

- 4 500 euros TTC pour une formation d'adaptation ;
- 9 000 euros TTC pour une formation de reconversion, une VAE ou une formation diplômante (*pour une formation d'une durée maximale de 24 mois*).

Ce budget fera l'objet d'une mutualisation globale permettant - après avis de la commission de suivi - de pouvoir financer des formations individuelles d'un montant supérieur à ces montants et dans la limite de 2,5 fois le plafond nominal mentionné ci-dessus.

Ce plafond pourra donc être revu par la commission de suivi en cas de promesse d'embauche en CDI conditionnée par le nouvel employeur au sujet d'une formation dont le coût excéderait le montant ci-dessus.

Le budget formation mutualisé est de 450 000 euros TTC - frais de déplacement, d'hébergement et de restauration éventuelle inclus, avec une enveloppe supplémentaire de 50 000 euros si besoin et après validation de la Commission de suivi.

Il est précisé que ces aides à la formation financées par NOCIBE s'ajouteront éventuellement aux financements extérieurs qui pourront être sollicités par l'Antenne emploi pour le compte du salarié.

Une demande de financement d'action de formation en appui du projet professionnel devra être formulée au plus tard dans un délai de 4 mois suivant la date de notification du licenciement.

Le salarié bénéficiaire d'une action de formation financée en tout ou partie par NOCIBE s'engage à suivre cette formation avec assiduité.

Sauf motif légitime examiné en commission de suivi, l'abandon d'une formation par le salarié ou des absences répétées entraîneront l'annulation totale du budget formation pour ce salarié (*il ne pourra plus solliciter la prise en charge d'autres formations*).

13 AIDE A LA CREATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE

13.1 SALARIES CONCERNES

Tout salarié dont le licenciement n'aura pu être évité et souhaitant créer ou reprendre une entreprise pourra bénéficier d'une aide financière de la part de NOCIBE.

Il est rappelé que la mesure vise à aider le projet de création d'entreprise du salarié, et non à se substituer aux créateurs ou aux acteurs qui ont vocation à accompagner la création et le financement des entreprises.

Le projet de création-reprise d'entreprise devra avoir été présenté, validé et l'entreprise devra être immatriculée avant la fin du congé de reclassement.

Les aides à la création et à la reprise d'entreprise visent à encourager les salariés ayant un projet entrepreneurial de type artisan, commerçant, entreprise libérale, ...

Les projets de sociétés civiles immobilières ainsi que les structures du type holding ne peuvent prétendre aux aides à la création ou reprise d'entreprise

13.2 MODALITES D'OBTENTION

La personne souhaitant créer-reprendre une entreprise et bénéficier de l'aide financière devra élaborer un véritable projet d'entreprise.

Les aides accordées ne peuvent être efficaces que si le projet présente un minimum de faisabilité, permettant un reclassement réel et durable.

Ainsi le projet du créateur ou du repreneur devra être précis, détaillé et comporter à la fois des éléments :

- Financiers,
- Comptables
- Economiques (*situation du projet par rapport au marché*).

Pour arriver à ce résultat, il sera accordé une aide sous forme de conseil juridique, financier et comptable, grâce à l'intervention de l'organisme gestionnaire de l'Antenne emploi.

Ces conseils porteront sur l'existence légale (*installation de l'établissement principal : droit de bail, fonds de commerce...*), la fiscalité (*définition du bénéfice imposable...*), le régime social (*statut social, protection sociale du chef d'entreprise...*), les formes juridiques (*différentes formes et leurs conséquences sur le plan social et le plan fiscal pour le chef d'entreprise...*) et l'adéquation du projet au marché.

L'entreprise créée ou reprise pourra être soit une entreprise individuelle, soit une société commerciale.

Dans ce dernier cas, le repreneur devra soit :

- Détenir au moins la moitié du capital ;
- Détenir au moins un tiers du capital et exercer dans l'entreprise une fonction de dirigeant à condition qu'un autre actionnaire ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital social.

Après examen en Commission de suivi, si le projet ne permettait pas un reclassement réel et durable et ne faisait donc ni l'objet d'une validation ni l'objet du versement d'une aide à la création-reprise d'entreprise, le salarié continuerait à bénéficier des autres mesures du PSE.

13.3 MONTANT DE L'AIDE FINANCIERE

Avec la validation de l'Antenne emploi, une aide sera accordée au créateur ou repreneur sous réserve de la communication du justificatif de la création ou de la reprise (*inscription au RCS ou au registre des métiers*) et dans les conditions énoncées ci-dessus.

L'aide accordée sera de :

- 10 000 euros TTC en cas d'auto-entrepreneariat ;

Cette aide sera versée à hauteur de 50% dès que le salarié apportera la preuve de l'immatriculation de l'entreprise ainsi créée et le reliquat de 50 % de l'indemnité sera versé après 6 mois d'activité effective, après validation de la Commission de suivi.

- 15 000 euros TTC en cas de création/reprise d'entreprise (SAS, SA, SARL ...).

Cette aide est versée à l'inscription au Registre du Commerce et des Sociétés, sous réserve de la validation par la Commission de suivi.

Cette aide financière ne peut être attribuée qu'une seule fois à un même salarié et pour un même projet.

En cas de création ou de reprise collective d'entreprise par plusieurs salariés en congé de reclassement, seuls les mandataires sociaux justifiant d'une activité opérationnelle, inscrits au K-bis, pourraient prétendre au bénéfice de cette disposition.

L'analyse du marché correspondant à l'activité sur le bassin choisi sera réalisée par l'Antenne emploi.

L'aide à la création d'entreprise est cumulable avec les mesures de formation, notamment dans la perspective d'acquérir les bases de gestion permettant de diriger une entreprise.

Tout projet soumis au-delà de la durée du congé de reclassement ne pourra ouvrir droit au bénéfice de l'aide.

Les salariés pourront également bénéficier, s'ils en remplissent les conditions, des aides à la création d'entreprise prévues notamment par Pôle Emploi.

14 INDEMNITES DE RUPTURE

14.1 DISPENSE D'EXECUTION DU PREAVIS

Pour les salariés ayant accepté le congé de reclassement, le terme de leur contrat de travail se situera à l'issue du congé de reclassement.

Pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement, le point de départ de leur préavis se situera à la notification du licenciement.

Dans cette hypothèse, ils seront dispensés d'exécution de préavis - lequel sera néanmoins rémunéré.

14.2 INDEMNITE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement sera calculée en fonction des dispositions légales et sera de :

- 1/4 mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement sera :

- Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ;
- Soit le tiers des 3 derniers mois, en fonction de la formule la plus avantageuse.

Dans le cas du calcul au tiers des 3 derniers mois, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles seront prises en compte en proportion du temps de travail effectué.

14.3 INDEMNITE SUPRA-LEGALE

Afin de tenir compte des préjudices des salariés liés à la perte de leur emploi du fait de la procédure de licenciement économique, il est convenu du versement à la sortie des effectifs d'une indemnité dite supra-légale définie dans les conditions suivantes d'ancienneté :

- Entre 0 et inférieure à 2 ans : 5 000 euros
- Entre 2 et inférieure à 5 ans : 8 000 euros
- Entre 5 et inférieure à 10 ans : 22 500 euros
- Entre 10 et inférieure à 15 ans : 28 500 euros
- Entre 15 et inférieure à 25 ans : 32 500 euros
- Plus de 25 ans : 38 500 euros

S'ajoute à cette indemnité une somme de 500 euros par année d'ancienneté.

Pour les plus de 50 ans à la sortie des effectifs de l'entreprise, il est convenu d'une majoration de 10% du total de l'indemnité supra-légale.

L'indemnité supra-légale s'entend brute de cotisations et charges.

15 PRIORITE DE REEMBAUCHE

Tout salarié dont la rupture du contrat de travail intervient dans le cadre du présent Plan de sauvegarde de l'emploi bénéficie durant un délai d'1 an, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, d'une priorité de réembauche dans l'entreprise sur des postes de même nature que celui occupé précédemment.

Par poste de même nature, il est entendu des postes de même niveau de classification, et dont la mission principale est semblable et transposable ce qui concerne, par conséquent, des postes accessibles immédiatement par le salarié.

Pour faire valoir ce droit, le salarié dont le contrat de travail a été rompu doit en informer son entreprise dans l'année qui suit la rupture du contrat de travail.

En cas d'acquisition d'une nouvelle qualification, le salarié souhaitant bénéficier de la priorité de réembauche en informera son entreprise pour que celle-ci puisse lui proposer les postes devenus disponibles et correspondant aux compétences nouvellement acquises le cas échéant.

16 COMMISSION DE SUIVI

Il sera mis en place une Commission de suivi qui aura pour objet de suivre le déroulement de l'application des mesures prévues par le présent accord.

Dans ce cadre, la Commission de suivi sera notamment chargée des missions suivantes :

- Etude des dossiers de demande de bénéfice des mesures du PSE lorsqu'une telle étude est prévue dans ces mesures ;
- Etude des demandes de formation dont le financement viendrait à dépasser le plafond défini par le présent plan et émission de recommandations ;
- Suivi de l'application des mesures instaurées par le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi

16.1 COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI

Seront membres de droit de la Commission de Suivi :

- 4 représentants de la Direction NOCIBE et 2 représentants par Organisation syndicale représentative ;
- 2 salariés désignés par le Comité Social et Economique, avec voix consultative ;
- 1 représentant de la DREETS ;
- 1 coordinateur de la cellule de reclassement qui pourra également être assisté d'un consultant (ou autre profil) fonction d'un besoin spécifique (présentation d'un dossier complexe par exemple)

Les parties conviennent, à ce titre, que la délégation salariale ne pourra, pour éviter toute confusion, comprendre des membres de l'Entreprise directement ou indirectement concernés par la réorganisation.

En fonction des besoins, un représentant de Pôle Emploi sera invité aux réunions de la commission de suivi.

En cas de vote, le ou les représentants de la Direction et des salariés disposeront - en tout état de cause - du même nombre de voix quel que soit le nombre de représentants présents à la réunion.

En cas d'égalité de voix, il est convenu que la commission de suivi tiendra compte de l'avis de la DREETS.

En cas d'absence d'un membre, il sera possible de donner procuration au membre présent de son choix.

16.2 FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE SUIVI

La présidence de la Commission de suivi sera assurée par un représentant de la Direction de NOCIBE.

Les dispositions relatives au fonctionnement de la commission seront arrêtées lors de la 1^{ère} réunion de celle-ci.

La commission aura, en particulier, pour mission d'évoquer le suivi des actions de formation, du budget et du reclassement individuel.

Les réunions de la Commission se tiendront sur une périodicité mensuelle, la 1^{ère} réunion devant avoir lieu 1 mois après la notification des premiers licenciements.

La périodicité pourra être revue en fonction des besoins exprimés, notamment en phase de démarrage.

Les convocations et relevés de conclusion seront rédigés par le cabinet d'accompagnement au reclassement et proposés à l'approbation des membres de la commission de suivi.

Le temps passé en réunion et le temps de trajet éventuel pour se rendre sur le lieu de la réunion sont rémunérés comme du temps de travail effectif. Les frais d'hébergement et de restauration sont pris en charge par l'Entreprise.

Les travaux de la Commission de suivi donneront lieu à une information régulière du Comité Social et Economique dans le cadre de ses réunions ordinaires.

Un bilan final de la Commission de suivi sera dressé, lequel sera adressé à la DREETS, dans les conditions légales et réglementaires.

17 DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES TRANSFERES EN APPLICATION DE L'ARTICLE 1224-1 DU CODE DU TRAVAIL AU SEIN DU GROUPE BOGART OU DES FRANCHISES

Il est convenu que les salariés, présents à l'effectif à la date de la signature du présent accord, concernés par le transfert de leur contrat de travail au sein du groupe BOGART ou des franchisés reprenant les fonds de commerce détaillés dans le présent document bénéficieront à la date de leur transfert d'une prime versée dans les conditions suivantes :

- Entre 0 et inférieur à 5 ans d'ancienneté : 2 000 euros
- Entre 5 et inférieur à 10 ans d'ancienneté : 3 000 euros ;
- Entre 10 et inférieur à 15 ans d'ancienneté : 4 000 euros ;
- Plus de 15 ans d'ancienneté : 5 000 euros.

Les salariés transférés bénéficieront d'une majoration de cette prime de 100 euros par année d'ancienneté.

Il est entendu que cette prime s'entend brute de charges et cotisations.

Les salariés transférés en application de l'article 1224-1 du Code du Travail ne faisant pas l'objet d'un licenciement économique ou d'un reclassement interne ou externe, les autres mesures du présent plan ne leur sont pas applicables.

18 DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET AU REPORT DE CHARGE DE TRAVAIL

Dans le cadre des échanges ayant eu lieu entre l'entreprise et les partenaires sociaux, des discussions sont survenues quant aux conditions de travail des salariés et notamment quant à l'impact soit de la fermeture d'un magasin à proximité d'un autre, soit de la reprise d'un magasin par BOGART ou un franchisé.

La Direction a présenté une étude relative aux conditions de travail et au report de charge dont les partenaires sociaux ont estimé que les projections faites par l'entreprise étaient trop prudentes quant au report de chiffre d'affaires et de charge de travail.

Les partenaires sociaux ont estimé que l'évaluation faite par l'entreprise, en particulier en termes de création de postes liée à ce report de charge était insuffisante.

Les partenaires sociaux ont présenté une évaluation différente de report de chiffre d'affaires et de charge de travail en concertation avec leur expert, dans le cadre de la négociation.

Après échanges, discussions, négociations, et après réévaluation par l'entreprise du chiffre d'affaires reportable, il a été convenu d'accéder aux demandes des partenaires sociaux dans les conditions suivantes :

- Création de 13 postes à temps complet en vente ;
- Création de 19 postes à temps partiel en vente ;
- Création de 04 postes à temps partiel en institut.

Les postes créés sont définis dans leur localisation et intégrés dans la bourse à l'emploi, de sorte qu'ils améliorent l'offre de reclassement de l'entreprise.

Ces postes créés sont identifiés dans le cadre de l'Annexe 4 prévue à cet effet (bourse à l'emploi).

Par ailleurs, dans le cadre de l'analyse globale de report de chiffre d'affaires et de charge, il a également été convenu d'allouer au budget un volume de 46 000 heures de travail, lequel sera réparti au sein des magasins NOCIBÉ en considération des besoins.

En outre, dans le cadre des échanges avec les partenaires sociaux, les différents experts (ADDEO, STIMULUS), l'entreprise s'est engagée à :

- Poursuivre l'étude ergonomique sur les postes de travail des équipes magasin et notamment des esthéticiennes (prévention de TMS)
- A rendre compte de l'analyse sur l'optimisation des tâches non vente en magasin (décembre 2021)
- A renforcer la démarche de communication d'entreprise auprès des collaborateurs sur le déroulement du PSE
- A mettre en œuvre en septembre 2021 les actions prévues par l'accord QVT portant sur le collectif de travail (charte de vie) et les relations entre management et collaborateurs
- A présenter chaque année un bilan sur la gestion des agents de sécurité en magasin et l'installation de la vidéo-surveillance

19 DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD

19.1 ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD ET LA DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Les parties rappellent que le présent accord a été soumis au Comité Social et Economique, lors de sa réunion en date du 29 juin 2021 et sera, par ailleurs, soumis à validation de la DREETS conformément à l'article L1233-57-1 du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée liée spécifiquement au projet de réorganisation.

19.2 DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord étant conclu pour une durée déterminée, il ne pourra faire l'objet d'une dénonciation que par l'ensemble des parties.

Il pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de l'article L2222-5 du Code du travail.

Une copie de l'accord portant révision sera soumise à la DREETS compétente pour validation.

Les parties conviennent en outre que le présent accord fera obligatoirement l'objet d'une révision en cas de refus de validation par la DREETS afin d'y intégrer des modifications nécessaires pour pouvoir présenter une nouvelle demande de validation conformément aux dispositions de l'article L 1233-57-7 du Code du travail.

19.3 NOTIFICATION ET PUBLICITE

Un exemplaire signé de cet accord sera remis à chaque Organisation syndicale signataire.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la DREETS, conformément aux dispositions de l'article L 2231-6 du Code du travail ainsi qu'auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Le 29 juin 2021

Fait à VILLENEUVE D'ASCQ

En 7 exemplaires

<u>POUR LES ENTITES COMPOSANT L'UES NOCIBE :</u> GRUPE NOCIBE NOCIBE FRANCE NOCIBE FRANCE DISTRIBUTION Madame Hélène WEEXSTEEN	<i>de la suite :</i>
<u>POUR L'ORGANISATION SYNDICALE CFTC:</u> Ida Dufromont Véronique PORZAT	<i>[Signature]</i> <i>Monon</i>
<u>POUR L'ORGANISATION SYNDICALE CGT :</u> 	

ANNEXE N°1 – LISTE DES MAGASINS INITIALEMENT CONCERNES ET REPARTITION PAR BASSIN D'EMPLOI

Code Magasin	Nom Magasin	Code postal	Ville	REGION	Zones d'emploi
428	TOUL CV	54 200	TOUL	ALSACE LORRAINE	Nancy
132	CREUTZWALD	57 150	CREUTZWALD	ALSACE LORRAINE	Saint-Avold Clermont- Ferrand
1101	CHAMALIERES	63 400	CHAMALIERES	AUVERGNE	Montluçon
342	MONTLUCON	03 100	MONTLUCON	AUVERGNE	Saint-Etienne
1104	SAINT ETIENNE LORRAINE	42 000	SAINT ETIENNE	AUVERGNE	Fougères
318	FOUGERES	35 300	FOUGERES	BRETAGNE NORD	Laval
1179	LAVAL PAIX	53 000	LAVAL	BRETAGNE NORD	Rennes
1069	RENNES VISITATION	35 000	RENNES	BRETAGNE NORD	Saint-Malo
1172	SAINT MALO CV	35 400	ST MALO	BRETAGNE NORD	Saint-Malo
1174	DINARD	35 800	DINARD	BRETAGNE NORD	Nantes
1036	SAINT HERBLAIN CC AUCHAN	44 800	SAINT HERBLAIN	BRETAGNE SUD	Bourges
1141	BOURGES MIREBEAU	18 000	BOURGES	CENTRE	Châteauroux
204	CHATEAUROUX CARREFOUR	36 000	CHATEAUROUX	CENTRE	Tours
30	TOURS CENTRE	37 000	TOURS	CENTRE	Tours
308	TOURS LA RICHE	37 520	LA RICHE	CENTRE	Angers
383	ANGERS SAINT SERGE	49 100	ANGERS	CENTRE OUEST	Angers
440	ANGERS LECLERC	49 100	ANGERS	CENTRE OUEST	Nantes
434	NANTES BEAULIEU	44 272	NANTES CEDEX 2	CENTRE OUEST	Chaumont
373	CHAUMONT	52 000	CHAUMONT	CHAMPAGNE ARDENNES	Besançon
151	BESANCON GRANDE RUE	25 000	BESANCON	EST	Lille
16	LILLE GRAND'PLACE	59 800	LILLE	LILLE AGGLO	Lille
			VILLENEUVE D		
1002	V2 NIV 2	59 650	ASCQ	LILLE AGGLO	Lille Roubaix- Tourcoing
306	ROUBAIX CASINO	59 100	ROUBAIX	LILLE AGGLO	Roubaix- Tourcoing
1065	HALLUIN	59 250	HALLUIN	LILLE AGGLO	Valenciennes
1005	VALENCIENNES PL.ARMES	59 300	VALENCIENNES	NORD EST	Calais
10	CALAIS	62 100	CALAIS	NORD LITTORAL	Lille
372	WATTIGNIES	59 139	WATTIGNIES	NORD LITTORAL	Lille
464	ENGLOS CC	59 320	ENGLOS	NORD LITTORAL	Cherbourg-en- cotentin
			CHERBOURG		Le Havre
433	CHERBOURG	50 100	OCTEVILLE	NORMANDIE	Bayonne
485	LE HAVRE GRAND CAP	76 620	LE HAVRE	NORMANDIE	La-Teste-de-Buch
1138	ANGLET	64 600	ANGLET	OUEST ATLANTIQUE	Libourne
1177	ARCACHON	33 120	ARCACHON	OUEST ATLANTIQUE	Chartres
215	LIBOURNE	33 500	LIBOURNE	OUEST ATLANTIQUE	
219	CHARTRES CYGNE	28 000	CHARTRES	PARIS EST	
			FRANCONVILLE LA		
106	FRANCONVILLE	95 130	GARENNE	PARIS NORD	Cergy-Vexin
48	ARGENTEUIL	95 100	ARGENTEUIL	PARIS NORD	Paris
71	PARIS AMSTERDAM	75 009	PARIS	PARIS NORD	Paris
363	PARIS COURCELLES	75 017	PARIS	PARIS NORD	Paris

27	ROUEN SAINT SEVER	76 100	ROUEN	PARIS NORD	Rouen
358	PARIS SAINT-DOMINIQUE	75 007	PARIS	PARIS OUEST	Paris
443	AUBERVILLIERS	93 300	AUBERVILLIERS	PARIS OUEST	Paris
88	MELUN	77 000	MELUN	PARIS SUD	Melun
63	JUVISY SUR ORGE	91 260	JUVISY SUR ORGE	PARIS SUD	Paris
353	PARIS MONTPARNASSE	75 014	PARIS	PARIS SUD	Paris
400	THIAIS	94 320	THIAIS	PARIS SUD	Paris
404	PARIS DAGUERRE	75 014	PARIS	PARIS SUD	Paris
			BRETIGNY SUR		
101	BRETIGNY SUR ORGE	91 220	ORGE	PARIS SUD	Saclay
1202	ANGOULEME	16 000	ANGOULEME	POITOU CHARENTE	Angoulême
232	CHOLET	49 300	CHOLET	POITOU CHARENTE	Cholet
1148	NIORT	79 000	NIORT	POITOU CHARENTE	Niort
1056	TOULOUSE LAFAYETTE	31 000	TOULOUSE	PYRENEES	Toulouse
379	ECULLY AYNARD	69 130	ECULLY	RHONE ALPES	Lyon
58	MACON	71 000	MACON	RHONE ALPES	Mâcon
107	L'ISLE ADAM CV	95 290	L ISLE ADAM	RP PICARDIE	Cergy-Vexin
			GARGES LES		
316	GARGES LES GONESSES	95 140	GONESSE	RP PICARDIE	Roissy
376	AIX LES BAINS RUE DU CASINO	73 100	AIX LES BAINS	SAVOIE	Chambéry
1048	MONTPELLIER LE TRIANGLE	34 000	MONTPELLIER	SUD HERAULT	Montpellier
42	AGEN	47 000	AGEN	SUD OUEST	Agen
	AIX EN PROVENCE RUE				
474	CHABRIER	13 100	AIX EN PROVENCE	SUD PACA	Aix-en-Provence
			MANDELIEU LA		
170	MANDELIEU LA NAPOULE	06 210	NAPOULE	SUD PACA	Cannes
399	NICE SAINT ISIDORE	06 200	NICE	SUD PACA	Nice
			LES PENNES		
475	PLAN DE CAMPAGNE	13 170	MIRABEAU	SUD PROVENCE	Marseille

ANNEXE 2 – MODALITES D'ACCES A LA BOURSE A L'EMPLOI

Bourse à l'emploi (procédure actuelle – en cours d'adaptation en tenant compte de la coordination avec la cellule de reclassement)

- Le portail « Bourse à l'emploi » sur l'Intranet vous permet de consulter et de postuler aux postes à pourvoir en magasin et au siège.
- Ci-dessous la procédure pour accéder aux postes.

Etape 1 : Connectez-vous sur l'intranet et cliquez sur « Bourse à l'emploi »

NOCIBÉ
la beauté libérée

LEERS

Accueil

NOCI TEAM

- Annuaire magasin
- Annuaire siège
- NociTeam

COMMERCIAL

- Recrutement
- Chiffres
- Listings Produits
- Alfiches
- Planning Automatique
- Recrutement
- Parfums d'Actions (historique)
- Flash Info Produits (historique)
- Trade - Plannings
- Animations Marques
- Cahiers de Lancement
- Nos Propres Marques
- Marques Sélectives et Exclusives

RH

- Syriel
- Inst@nt RH
- Portail RH
- Bourse à l'emploi
- Mission Handicap
- Fiche Rémunération
- Calculatrice
- Intéressement-Participation
- Représentants du personnel
- Portail Nanpower

NEWS

Parfums d'Actions

FIP

Flash Info Produits

C'EST LA VIE

RELEVEZ LE DÉFI DE LA MISSION HANDICAP !
14/01/2020 Testez vos connaissances sur le sujet du handicap et tentez de remporter un panier garni offert par la Mission Handicap !
Nous avons le plaisir de vous offrir une corbeille à accessoires « Mission Handicap » accompagnée d'un quiz que vous recevrez par navette ou par colis. Vous pouvez aussi découvrir les questions du quiz en cliquant ici. Cochez la ou les bonnes réponses et adressez-nous le bulletin avant le 3 février 2021 • Par mail à missionhandicap@noci.com

LA CARTE PASS RESTAURANT ARRIVE !
28/12/2020 Début janvier, les titres restaurant papiers céderont leur place à la carte Pass Restaurant. Vous pourrez régler vos repas ou achats alimentaires directement avec cette nouvelle carte, en sans contact ou via l'application smartphone associée. La carte sera envoyée à votre domicile (pour les collaborateurs ayant l'ancienneté requise de 6 mois) à partir du lundi 28 décembre. Le chargement des « crédits restaurant » aura lieu début janvier.

LIRE LA SUITE...

14/01/2021

Etape 2 : Consultez les offres disponibles en cliquant sur « Offres de recrutement NociBé »

NOCIBÉ
la beauté libérée

LEERS

Accueil

NOCI TEAM

- Annuaire magasin
- Annuaire siège
- NociTeam

COMMERCIAL

- Recrutement
- Chiffres
- Listings Produits
- Alfiches
- Planning Automatique
- Recrutement
- Parfums d'Actions (historique)
- Flash Info Produits (historique)
- Trade - Plannings
- Animations Marques
- Cahiers de Lancement
- Nos Propres Marques
- Marques Sélectives et Exclusives

RH

- Syriel
- Inst@nt RH
- Portail RH
- Bourse à l'emploi
- Mission Handicap
- Fiche Rémunération
- Calculatrice
- Intéressement-Participation
- Représentants du personnel
- Portail Nanpower

Bourse à l'emploi

Remarque sur la rubrique Bourse à l'emploi

Ce portail vous permet de prendre connaissance des postes à pourvoir en magasin et au siège, spécialement dédiés aux salariés de l'entreprise. Vous trouverez une description détaillée des postes proposés. Intéressé(e) par l'un d'eux ? Cliquez sur l'icône la personne à l'adresse pour postuler vous sera expliquée !

Chaque dossier est étudié en priorité par l'équipe NociBé recrutement et gestion des compétences. Cela se fait à votre disposition pour vous apporter de plus amples informations et vous accompagner dans votre démarche.

Offres de Recrutement NociBé

Formulaire de mobilité interne

Étape 3 : Pour consulter le détail de l'offre (type de contrat, base hebdomadaire, mission), cliquez sur l'offre choisie.





Nos offres

Rechercher une offre

Magasin

Toutes fonctions

Contrat

Les missions

Rechercher

Reinitialiser



47 offres (1) 0 temps (0) accord(s)

1

2

3

>

>>

	Localisation	Contrat
VTE - Esthéticien F/H - Viry Chatillon 11/04/2021	Île de France	CDI Temps complet
VTE - Responsable de magasin F/H - Chambourcy 26/01/2021	Île de France	CDI Temps complet
VTE - Responsable de magasin F/H - Limoges 26/01/2021	Nouvelle Aquitaine	CDI Temps complet
VTE - Responsable adjoint F/H - Nantes 26/01/2021 - 10h - 16h30 Temps	Pays de la Loire	CDI Temps complet

27-01-2021

CDI Temps complet

VTE - Esthéticien F/H - Viry Chatillon

Référence
Fonction Esthéticien F/H
Localisation Île de France

Missions principales

Esthéticien F/H - CDI 35h

Rattaché au pôle International Beautés et spécialisé en Distribution de Performance Selective, NOCIBÉ représente un réseau de plus de 400 magasins implantés en France. Avec plus de 742 marques proposées et plus de 20 000 références, le site nocibe.fr offre quasi à l'infini un accès à toutes les grandes marques distribuées par Nocibé et propose une expérience client facile, efficace et agréable.

N°1 sur son secteur en terme de chiffre d'affaires, Nocibé est devenue en plus de 30 ans un partenaire incontournable dans le secteur commercial de la beauté.

Fort de notre expérience, nous recherchons et formons nos équipes et partageons notre philosophie de la beauté avec nos futurs collaborateurs.

Missions Principales

Responsable d'une cabine, vous avez comme mission de développer et de fidéliser votre clientèle. Vous participez directement aux ventes de votre magasin.

Profil recherché

Diplômé(e) d'un BP en esthétique, passionné(e) par votre métier, vous disposez d'une expérience dans la parfumerie sélective ou en Institut.

Constatant, enthousiaste, vous du service client et esprit d'équipe sont vos atouts majeurs pour nous rejoindre et mener à bien vos missions.

Nocibé s'engage en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap





Nos offres

Rechercher une offre

Magasin

Toutes fonctions

Contrat

Les missions

Rechercher

Reinitialiser



47 offres (1) 0 temps (0) accord(s)

1

2

3

>

>>

	Localisation	Contrat
VTE - Responsable de magasin F/H - Lens 26/01/2021	Hauts-de-France	CDI Temps complet
VTE - Conseiller de beauté F/H - Valenciennes 26/01/2021	Hauts-de-France	CDI Temps complet
VTE - Conseiller de beauté F/H - Tour St Pierre 26/01/2021	Centre-Val de Loire	CDI Temps partiel
VTE - Conseiller de beauté F/H - Petite forêt 26/01/2021	Hauts-de-France	CDI Temps complet
VTE - Conseiller de beauté F/H - Montpellier Moulin 26/01/2021	Pays de la Loire	CDI Temps complet
VTE - Conseiller de beauté F/H - Fougeres 26/01/2021	Bretagne	CDI Temps partiel
VTE - Conseiller de beauté F/H - Leers 26/01/2021	Hauts-de-France	CDI Temps partiel
VTE - Conseiller de beauté F/H - Cholet CC Carrefour 26/01/2021	Pays de la Loire	CDI Temps partiel
VTE - Conseiller de beauté F/H - Evreux 26/01/2021	Hauts-de-France	CDI Temps partiel

27-01-2021

CDI Temps complet

A ce jour au 29 juin 2021

- postes disponibles

PLAN DE SAUVEGARDE POUR L'EMPLOI – UES NOCIBÉ – LIVRE 1

91

Étape 4 : Pour postuler à l'offre souhaiter, vous devez compléter le document « Formulaire de mobilité interne » disponible dans l'onglet Bourse à l'emploi

la beauté libérée

0 1 2

Accueil

NOCIBÉ

- Annuaire magasin
- Annuaire siège
- NocTeam

CONTRÔLE

- Merchandising
- Chiffres
- Outings Produits
- Affiches
- Planning Animatrice
- Nociguide
- Parfum d'Actions (Historique)
- Flash Info Produits (Historique)
- Trade - Plannings Animations Marques
- Cahiers de lancement
- Nos Progres Marques
- Marques Sélectives et Exclusives

RI

- Syriel
- Instinct RH
- Portail RH
- Bourse à l'emploi
- Hisson Handicap
- Fiche Rémunérations
- Calendrier
- Intéressement
- Participation
- Représentants du personnel
- Portail Manpower

Bourse à l'emploi

Bienvenue dans la rubrique bourse à l'emploi

Ce portail vous permet de prendre connaissance des postes à pourvoir en magasin et au siège, spécialement dédiés aux salariés de l'entreprise. Vous trouverez une description détaillée des postes proposés. Intéressé(e) par l'un d'entre eux ? Cliquez sur l'offre, la procédure à suivre pour postuler vous sera expliquée !

Chaque dossier est étudié en priorité par l'équipe service recrutement et gestion des carrières. Elle se tient à votre disposition pour vous apporter de plus amples informations et vous accompagner dans votre démarche.

Offres de Recrutement Nocibé

Formulaire de mobilité interne

Demande de mobilité interne

Merci d'enregistrer le formulaire et de nous le renvoyer à l'adresse mail dédiée : recrutement@nocibe.fr

Informations du collaborateur :	
Date de la demande :/...../.....	
Nom :	Prénom :
Date de naissance :/...../.....	
Date d'ancienneté chez Nocibé :/...../..... (Cf fiche de paie)	
Poste actuel :	
Nom et n° du magasin / service actuel :	
Volume horaire actuel : ☐ temps plein ☐ temps partiel (précisez :h/semaine)	
Merci d'indiquer vos choix par ordre de préférence	
Choix n° 1 :	
Poste souhaité :	
Nom et n° du magasin / service souhaité :	
Volume horaire souhaité : ☐ temps plein ☐ temps partiel (précisez :h/semaine)	
Choix n° 2 :	
Poste souhaité :	
Nom et n° du magasin / service souhaité :	
Volume horaire souhaité : ☐ temps plein ☐ temps partiel (précisez :h/semaine)	
Choix n° 3 :	
Poste souhaité :	
Nom et n° du magasin / service souhaité :	
Volume horaire souhaité : ☐ temps plein ☐ temps partiel (précisez :h/semaine)	
Champ réservé au service recrutement et gestion des carrières :	
Date de réception de la demande :	
Date de rencontre avec le manager :	
Entretien avec :	
Suites entretien :	

ANNEXE N°3 PROCESS DE REMBOURSEMENT DE FRAIS

Pour une information pratique allez sur intranet -> outils pratiques/liens utiles -> Notilus

Créer une note de frais avec Notilus

Il est préalablement rappelé qu'un manuel utilisateur complet est disponible sur le référentiel 07- Gestion équipe/02- Gestion du personnel/06- Notes de frais

Créer une note de frais : 7 étapes !

1. Cliquer sur le bouton :

FAIRE MA NOTE

Sélectionner une note de frais :

209 - Note de frais 1_ Note de frais HORS FORMATION
Septembre 2019

18,00 €

Sélectionner

207 - Note de frais 2_ Note de frais FORMATION
Septembre 2019

28,75 €

Sélectionner

ANNULER

CRÉER UNE NOUVELLE NOTE

Si vous avez déjà préparé une note mais ne l'avez pas encore soumise au contrôle, vous pouvez la sélectionner

Sinon, cliquez sur « créer une nouvelle note »

Type de note de frais :

Type de note : **2_ Note de frais FORMATION**

à l'aide du menu déroulant, sélectionnez le type de note

Informations sur la note de frais **2_ Note de frais FORMATION**

Service : **FORMATION - Formation à l'étranger**

Formation : **FORMATION - Formation à l'étranger**

Raison de la dépense : **FORMATION - Formation à l'étranger**

Non modifiable : il s'agit de votre service d'affectation

Sélectionner la formation suivie en tapant les premières lettres de son nom (NDF formation uniquement)

Raison de la dépense (ex : Formation Dior Paris)

VALIDER

4 - Gestion de l'équipe

2 - Gestion du personnel

06. Notes de frais

1

* Cf. FICHE SYNTHESE NOTILUS - Gestionnaire de documents

Créer une note de frais avec Notilus

Il est préalablement rappelé qu'un manuel utilisateur complet est disponible sur le référentiel 04- Gestion équipes/02- Gestion du personnel/06- Notes de frais

4. Cliquer sur : Au choix :

 Pour utiliser un justificatif préalablement enregistré*
 Sélectionner le justificatif puis cliquer sur **INTÉGRER DANS MA NOTE**

 Justificatifs



Vous insérerez dans ce cas le justificatif plus tard

5. Renseigner (ou vérifier) les champs requis :

NB : Ils seront en partie pré renseignés en utilisant un justificatif préalablement enregistré : il faut dans ce cas vérifier, et corriger la saisie si nécessaire

5.1 la date

Date

 Renseigner la date en cliquant sur le calendrier

5.2 la nature du frais

Nature

 sélectionner la nature du frais dans le menu déroulant ou en cliquant sur l'un des icônes raccourci

5.3 Ajouter un justificatif



pas de justificatif 

Aucun frais ne sera remboursé en l'absence de justificatif

4 - Gestion de l'équipe

2- Gestion du personnel

06. Notes de frais

2

09/2020

* Cf. FICHE SYNTHESE NOTILUS - Gestionnaire de documents

Créer une note de frais avec Notilus

* Il est préalablement rappelé qu'un manuel utilisateur complet est disponible sur le site internet [44-Gestion équipe/02-Gestion du personnel/06-Notes de frais](#)

5.4 compléter (ou vérifier) les autres champs requis

Les renseignements demandés diffèrent selon le type de frais *

6. Cliquer sur

« VALIDER ET AJOUTER »
si vous avez d'autres frais
à ajouter sur la même note

« VALIDER »
si votre note est terminée
(pas d'autre frais à ajouter)

VALIDER ET AJOUTER

VALIDER

NB : si vous reprenez un frais déjà préparé : Cliquer sur

« ENREGISTRER ET AJOUTER »
si vous avez d'autres frais
à ajouter sur la même note

« ENREGISTRER »
si votre note est terminée
(pas d'autre frais à ajouter)

ENREGISTRER ET AJOUTER

ENREGISTRER

7. Soumettre la note de frais

Lorsque vous n'avez plus de frais à ajouter sur la note de frais :

Cliquez sur

REMETTRE LA NOTE AU CONTRÔLE

Sélectionner les notifications par mail que vous souhaitez recevoir,
puis cliquez une dernière fois sur « REMETTRE LA NOTE AU CONTRÔLE »

Étapes de validation

Étape

1

Remise de la note au contrôle

2

Validation 1er

3

Validation 2e

Signature

Validation 1er (à effectuer)

Validation 2e

Notifications par email

☐

☐

☐

REMETTRE LA NOTE AU CONTRÔLE

REMETTRE LA NOTE AU CONTRÔLE



Remettez votre document au contrôle au plus tard 3 jours après la date de fin de la période de validité de votre document. Les documents non soumis à temps sont considérés comme non validés.

4 – Gestion de
l'équipe

2 – Gestion
du personnel

06. Notes de frais

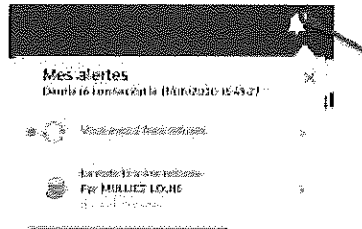
3

09/2020

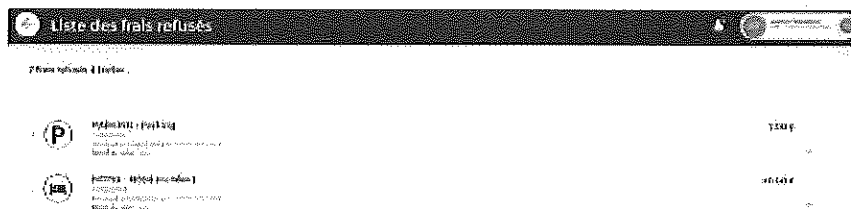
Créer une note de frais avec Notilus

Que faire en cas de frais refusé ?

Vous avez été prévenu par mail (si renseigné dans votre profil), et sur la page d'accueil vous êtes alerté par une notification Notilus (cloche de notifications) du refus d'une note ou d'un/plusieurs frais :



Cliquez sur menu, puis sur « Frais refusés » pour accéder aux frais refusés :



- Sélectionner un ou plusieurs frais refusés, pour supprimer ce(s) frais ou le(s) intégrer dans une nouvelle note.
- Cliquer sur  pour voir le nom du valideur qui a retourné le frais, la date du refus, ainsi que le motif de refus

Une fois le frais sélectionné, une nouvelle note s'ouvre. Cliquez sur l'icône 'Intégrer' pour intégrer le frais dans votre prochaine note de frais. Le prix de la note d'origine s'ajoute également au total du frais réintégré.

4 - Gestion de l'équipe

2 - Gestion du personnel

06. Notes de frais

4

09/2020

ANNEXE 4 – POSTES SUPPLEMENTAIRES LIES AU REPORT DE CHARGES

Magasins

N° magasin	Nom du magasin	Temps partiel	Temps complet
450	BRETIGNY SUR ORGE 2	1 (durée 24h)	1
1 012	ENGLOS CC	-	2
15	V2	1 (durée de 26h)	-
176	NICE LINGOSTIERE	-	1
1 164	ST HERBLAIN ATLANTIS	-	1
446	RONCQ	-	1
1 109	TOURS NATIONALE	1 (durée de 24h)	-
33	TOULOUSE WILSON	-	1
1 064	WASQUEHAL	1 (durée de 32h)	-
1 034	SAINT ETIENNE FOY	-	1
82	TRIFONTAINE	1 (durée de 25h)	-
1 103	SAINT ETIENNE CC GEANT	-	1
1 107	MACON CARNOT	1 (durée de 24h)	-
1 152	GLACERIE	1 (durée de 24h)	-
1	LILLE RUE DE BETHUNE	1 (durée de 24h)	-
310	EURALILLE	1 (durée de 24h)	-
447	LEERS 2	1 (durée de 24h)	-
1 173	FOUGÈRES GARE	1 (durée de 28h)	-
240	VALENCIENNES 12	-	1
29	TOURS ST PIERRE	1 (durée de 24h)	-
3	PETITE FORET	-	1
389	CHOLET CC CARREFOUR	1 (durée de 24h)	-
1 112	MONTPELLIER MOULIN	-	1
206	CHATEAUROUX V.HUGO	1 (durée de 24h)	-
476	CABRIES	1 (durée de 24h)	-
223	NANTES PARIDIS	1 (durée de 24h)	-
427	TOUL CORA	1 (durée de 24h)	-
175	MANDELIEU	1 (durée de 24h)	-
116	BESANCON	-	1

1 037	ALBI 12 MARIES	1 (durée de 24h)	-
TOTAL		19	13

En institut

N° magasin	Nom du magasin	Temps partiel	Temps complet
463	GUERANDES	1 (durée 24h)	-
78	COLOMBES	1 (durée de 24h)	-
304	SERRIS VAL D'EUROPE	1 (durée de 27h)	-
240	VALENCIENNES 12	1 (durée de 17,5h)	-
Total		4	-