Conforama

CONFORAMA France

Projet de plan de sauvegarde de l'emploi – document unilatéral

Propositions de la Direction en vue d'ouvrir la négociation d'un accord collectif en application des articles L.1233-24-1 et suivants du Code du travail *(dans leur rédaction applicable avant l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017)*

JUILLET 2019

Document remis pour information et consultation aux membres du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'établissement (CE)de CONFORAMA France en vertu des articles L.1233-28 et suivants du Code du travail *(dans leur rédaction applicable avant l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017)*

Remis le 2 juillet 2019 aux membres du Comité Central d'Entreprise en vue d'une 1ère réunion extraordinaire d'information - consultation

PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI dit Livre 1

Livre II de la Première partie du Code du travail

AVANT PROPOS

Nous vous soumettons par la présente un dossier établi à votre attention, qui rappelle en synthèse les circonstances qui nous conduisent à envisager aujourd'hui un licenciement collectif pour motif économique en raison du plan de restructuration et de transformation de la société CONFORAMA France.

La note économique remise tant aux membres élus du Comité Central d'Entreprise (CCE), qu'aux membres des Comités d'Etablissement (CE), et aux Organisations Syndicales Représentatives (OSR) explique de manière complète les raisons qui contraignent l'entreprise à envisager une restructuration ayant un impact sur l'emploi.

Les livres 1 et 2 seront remis en main propre contre décharge.

Le présent document n'est qu'un projet qui ne pourrait être mis en œuvre qu'à l'issue de la procédure de validation ou d'homologation par la DIRECCTE et après l'avis des institutions représentatives du personnel. L'emploi du futur ou du présent, ne préjuge en rien de l'avis qui sera rendu, mais devrait faciliter la lecture.

Cette procédure d'information-consultation s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 1233-28 et suivants du Code du Travail (dans leur rédaction applicable avant l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017).

Au cours de la première réunion, le Comité Central d'Entreprise peut décider de désigner un expert-comptable afin de l'assister dans l'analyse du projet de licenciement pour motif économique. Il peut également mandater cet expert afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer et mener les négociations d'un accord collectif sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) conformément aux articles L.2325-35 à L.2325-37du Code du Travail (dans leur rédaction applicable avant l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017).

La Direction souhaite inviter les organisations syndicales représentatives à négocier les termes d'un accord collectif majoritaire sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) les mesures d'accompagnement.

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) répond aussi au souci de la société CONFORAMA France de :

- maximiser les repositionnements professionnels internes pour limiter le nombre de licenciements économiques,
- tenir compte de la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales ou professionnelles rendant leur reclassement plus difficile,
- fournir à l'ensemble des salariés impactés par une mesure de licenciement tous les moyens pour favoriser le retour rapide dans un nouvel emploi,
- apporter aux salariés qui le souhaitent un appui plus spécifique en termes de réorientation professionnelle, création d'entreprise, projet personnel.

La mise en œuvre des mesures contenues dans le présent document est adaptée à la situation particulière de la société CONFORAMA France.

Par ailleurs, la Société souhaite recourir à un cabinet spécialisé visant à favoriser le maintien dans l'emploi pour accompagner efficacement les salariés qui seraient concernés par le présent plan.

Les mesures d'aides attribuées par l'entreprise dans le cadre du présent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) s'appliquent exclusivement au personnel salarié, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée concerné, à savoir :

- par une suppression d'emploi
- par une modification du contrat de travail
- par un départ dans le cadre du plan de départ volontaire

Sommaire

PREAMBULE - PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI 6

I. PRINCIPES ET OBJECTIFS DU PROJET DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) 6

II. CHAMP D'APPLICATION DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI 7

III. SEQUENCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI 8

IV. COMMUNICATION 9

PARTIE1. RAPPEL DES RAISONS ECONOMIQUES A L'ORIGINE DU PROJET DE RESTRUCTURATION ET DE TRANSFORMATION 10

PARTIE2. IMPACT DU PROJET DE PLAN RESTRUCTURATION ET DE TRANSFORMATION SUR L'EMPLOI 15

I. DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES 15

II. IMPACT SOCIAL DU PROJET DE RESTRUCTURATION ET DE TRANSFORMATION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE 15

III. DEFINITION DES CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS 16

1. Rappel des principes 16

2. Application des critères d'ordre 17

3. Détermination des critères d'ordre des licenciements 17

4. Périmètre d'application 20

I. Les modifications de contrat 21

1. Procédure de proposition de modification de contrat de travail 21

2. Formalisation 22

3. Conséquence du refus de la modification de contrat 22

PARTIE 3 - ASSISTANCE D'UN CABINET SPÉCIALISÉ VISANT À FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI 23

PARTIE 4 - MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS CONTRAINTS 25

I. Phase préalable de départ volontaire 25

1. Objectifs 25

2. Salariés éligibles 25

3. Calendrier indicatif de procédure 25

4. Modalités de communication et d'ouverture de l'appel à candidature au volontariat 26

5. Conditions d'acceptation 26

6. Modalités d'acceptation 27

7. Modalités de mise en œuvre du départ volontaire 29

II. Le reclassement interne 30
1. La procédure de reclassement interne 31
2. Impact de l'acceptation du reclassement 35
3. Période d'adaptation au poste 36
4. Mesures d'accompagnement dans le cadre du reclassement interne 37
PARTIE 5 - MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LES SALARIES DONT LE LICENCIEMENT N'AURAIT PU ETRE EVITE 42
I. Recherche et accompagnement au reclassement à l'extérieur du groupe CONFORAMA 42
1. Accompagnement des salariés licenciés par un prestataire spécialisé : cabinet d'aide à l'orientation professionnelle et au reclassement (dit cabinet d'accompagnement). 42
2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) . 46
II. Le congé de reclassement 46
1. Proposition au salarié 46
2. Durée du congé de reclassement 47
3. Formalisation de l'adhésion au congé de reclassement 47
4. Rémunération du salarié pendant le congé de reclassement (allocation de reclassement) 48
5. Obligations du salarié et périodes de suspension 50
6. Accompagnement des salariés 51
7. Statut du salarié pendant le congé de reclassement 51
8. Issue du congé de reclassement 52
9. Sort des autres avantages pendant le congé de reclassement 53
III. Allocation différentielle temporaire et dégressive (ATD) 54
1. Définition : ATD et aide de l'Etat 54
2. Bénéfice de l'ATD 55
3. Détermination du montant de l'ATD 55
4. Modalités de versement de l'ATD 56
IV. Formation – Adaptation à l'emploi – Reconversion professionnelle 57
1. Les dispositifs de formations 57
2. Constitution du dossier et validation de la demande de formation 59
3. Budget alloué aux actions de formation 59
4. Issue de la formation 60
V. Aides à la création ou à la reprise d'entreprise 60
1. Projets concernés 60
2. Processus d'accompagnement des candidats à la création ou la reprise d'entreprise ou d'activité 60
3. Aide financière à la création l'entreprise 62
VI. Indemnité forfaitaire d'incitation à la reprise rapide d'un nouvel emploi 63

PARTIE 6 - AUTRES MESURES LEGALES OU CONVENTIONNELLES APPLICABLES AUX SALARIES LICENCIES POUR MOTIF ECONOMIQUE 64
I. Indemnités légales ou conventionnelles de licenciement 64
II. Notion de salaire mensuel de référence 64
III. Notion d'ancienneté 65
IV. Nature sociale et fiscale des différentes indemnités versées dans le cadre de l'exécution des mesures d'accompagnement social 65
V. Prévoyance et régime frais de santé(mutuelle) 66
VI. Compte personnel de formation 67
VII. Priorité de réembauchage 67
PARTIE 7 - DUREE ET MODALITES DE SUIVI DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI 68
I. Durée du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) 68
II. Suivi du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et des actions du cabinet d'accompagnement par la Commission de Suivi 68
1. Composition 69
2. Fonctionnement et périodicité des réunions 69
III. Modalités de suivi du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) par les représentants du personnel 70
PARTIE 8 - REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI 72
PARTIE 9 - PLANNING PREVISIONNEL INDICATIF 73
ANNEXES 76

PREAMBULE - PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

I. PRINCIPES ET OBJECTIFS DU PROJET DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

Le présent projet unilatéral de Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) s'inscrit dans la procédure édictée par la Loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et applicable depuis le 1er juillet 2013.

Les causes économiques visant à la présentation de ce Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) donnent lieu à une information consultation des représentants du personnel concomitante à l'ouverture de négociations avec les organisations syndicales représentatives dans la société.

La Direction sollicitera l'avis du Comité central d'entreprise (CCE) et des Comités d'établissement (CE)sur l'accord majoritaire négocié ou, en cas d'échec des négociations, sur le document unilatéral de l'employeur portant sur les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Une fois les avis recueillis, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sera soumis pour validation (en cas d'accord majoritaire) ou homologation (en cas d'échec des négociations) à la DIRECCTE.

S'agissant d'un projet de plan de licenciement collectif pour motif économique de plus de 250 salariés, le Comité central d'entreprise (CCE) dispose d'un délai de 4 mois à compter de la 1ère réunion, pour rendre un avis. Les textes prévoient expressément qu'en l'absence d'avis dans ce délai, le Comité central d'entreprise (CCE) et les Comités d'établissement (CE) sont réputés avoir été consultés.

Si les conditions économiques lui imposent de procéder à ce plan de restructuration et de transformation, la société CONFORAMA France a pour objectif d'en atténuer les effets sur l'emploi.

En élaborant le projet de Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui est présenté, l'objectif de l'entreprise a été, outre de satisfaire aux obligations légales, réglementaires et jurisprudentielles, d'essayer de mettre en place des solutions alternatives aux licenciements, ainsi que d'assurer un traitement social adapté à la situation des salariés concernés.

Le présent projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a pour objectif d'exposer les mesures que la société entend mettre en œuvre pour d'une part, faciliter les reclassements afin de limiter les

licenciements contraints et, d'autre part, accompagner au mieux les salariés qui n'auront pas pu être reclassés.

Il est remis aux représentants du personnel et aux organisations syndicales représentatives (OSR) de la société en application des articles L.1233-28 et suivants, L.2323-31 et suivants ainsi que des articles L.1233-24-1 et suivants du Code du Travail, assorti de l'obligation de discrétion en application des dispositions de l'article L.2325-5 du Code du Travail (dans leur rédaction applicable avant l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017).

Il comporte :

Les informations prévues aux articles L.1233-31 (dans sa rédaction applicable avant l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017) et L.1233-32 du Code du Travail :

- la ou les raisons économiques et financières du projet de licenciement,
- le nombre de licenciements envisagés,
- les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements,
- le nombre de salariés permanents ou non, employés dans les établissements,
- le calendrier prévisionnel des licenciements,
- les mesures de nature économique envisagées,
- les mesures envisagées pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Les mesures prévues aux articles L.1233-61 à L.1233-63 du Code du Travail.

II. CHAMP D'APPLICATION DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Les mesures prévues par le présent Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) s'appliquent aux salariés en contrat à durée indéterminée au sein de la société CONFORAMA France et concernés :

- soit par une suppression d'emploi
- soit par une modification du contrat de travail
- soit par un départ dans le cadre du plan de départ volontaire

Sont exclus du champ d'application du plan de sauvegarde de l'emploi (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.

III. SEQUENCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

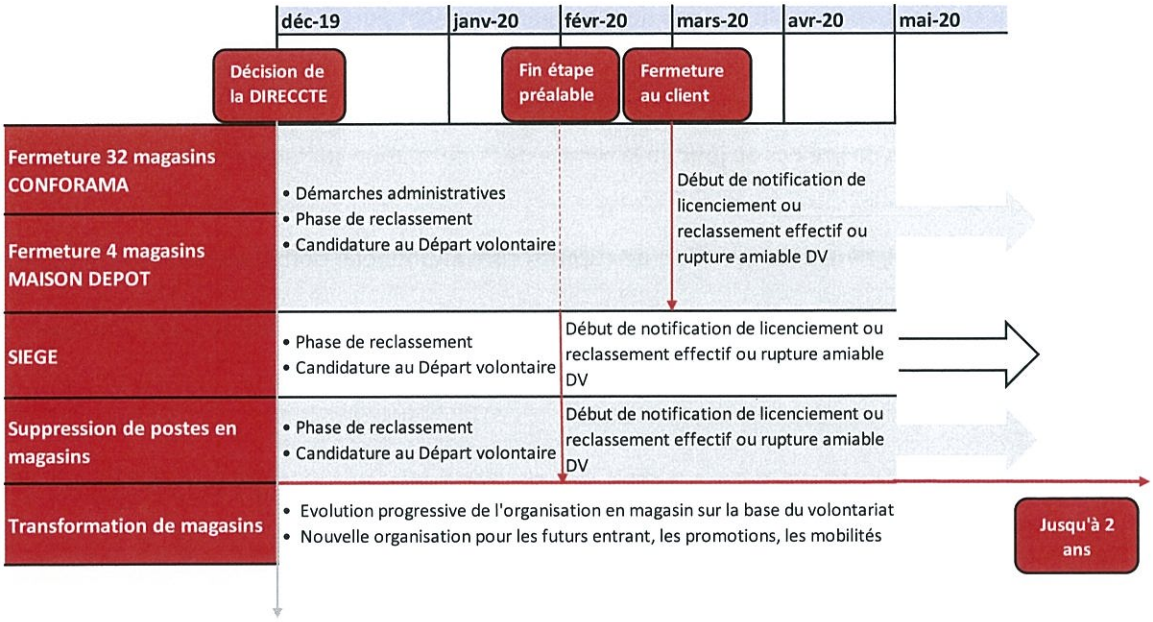
Le présent plan porte sur :

- sur la fermeture de magasins,
- l'évolution de l'organisation du siège,
- une transformation de l'organisation des magasins conservés

- la finalisation de l'évolution de l'organisation de l'activité de réparation de produits électrodomestiques « SAVEO ».

La mise en œuvre des projets démarrera à partir de la date de validation ou d'homologation du PSE, selon des délais tenant compte des contraintes organisationnelles, opérationnelles et administratives.

Ainsi, la mise en œuvre effective des modifications de contrats, prise de nouveaux postes dans le cadre du reclassement interne, départs volontaires et la notification des licenciements s'étalera selon un calendrier opérationnel estimatif :



IV. COMMUNICATION

La Direction précise aux membres du Comité central d'entreprise (CCE) et aux Comités d'établissement (CE) que les informations tenant aux postes supprimés/modifiés, ainsi que les informations sur les modalités d'accompagnement négociées, notamment dans leur aspect financier, ne doivent pas être communiquées à des personnes extérieures à l'entreprise.

Aucune partie de ce document ne peut être reproduite, enregistrée et transmise par quelques voies ou moyens que ce soit sans autorisation expresse de la société Conforama France.

PARTIE1. RAPPEL DES RAISONS ECONOMIQUES A L'ORIGINE DU PROJET DE RESTRUCTURATION ET DE TRANSFORMATION

CONFORAMA France a été créé en 1967 et a connu une belle croissance pendant près de 40 ans, se développant tant en France qu'à l'International.

Le Groupe CONFORAMA propose à travers son réseau de magasins et via son site Web marchand conforama.fr, des produits d'ameublement, de décoration et d'électroménager/électronique de loisir, à prix discount.
Au mois de mai 2019, le CONFORAMA France exploite 192 magasins en France.

1. Depuis 10 ans, l'environnement concurrentiel du marché de l'ameublement en France s'est fortement durci, marqué par :

   - La baisse du pouvoir d'achat, dans un contexte économique dégradé sans perspective de relance, qui contraint les consommateurs à réduire leurs achats, faire des arbitrages et modifier leurs modes de consommation.

   - Une part grandissante des ventes en promotion, alors que CONFORAMA s'était toujours démarqué par son positionnement discount, axé sur le prix.

   - Une concurrence qui s'intensifie, du fait notamment :

     - Du renforcement de certains acteurs traditionnels, comme IKEA, BUT

     - De l'essor rapide de nouveaux intervenants spécialisés dans la vente en ligne

   - Un changement dans le comportement d'achat des consommateurs, l'ère digitale : web, smartphone permet au client d'être mieux renseigné sur les produits et services proposés notamment grâce aux réseaux sociaux. Dans son processus d'achat, le client est donc devenu multicanal, exigeant, recherchant le bon rapport qualité / prix et la rapidité pour ses achats.

Les résultats de CONFORAMA France ont commencé à se dégrader depuis 2008.

2. En 2011, le Groupe Sud-Africain STEINHOFF a fait l'acquisition du Groupe CONFORAMA et de CONFORAMA France.

Au moment de la cession en 2011 :

- La dégradation de l'activité et des résultats de CONFORAMA était parfaitement identifiée ;

- Le Groupe a occupé la place de leader numéro 1 jusqu'en 2008, où il a été supplanté par le Groupe IKEA.

3. Une stratégie nouvelle a été fixée pour répondre à l'objectif de prise de parts de marché, souhaité par le Groupe STEINHOFF en Europe, portée par les dirigeants du Groupe CONFORAMA.

La conquête de nouvelles parts de marchés, la prise de position sur des secteurs diversifiés, le développement des nouveaux vecteurs de vente reposaient sur une stratégie volontariste de croissance, de multiplication des volumes en vue d'augmenter significativement le chiffre d'affaires.

Cette augmentation des volumes de vente et de chiffre d'affaires, devait selon cette stratégie compenser l'érosion durable de la fréquentation des magasins traditionnels physiques et la baisse de CA de CONFORAMA France.

Cette stratégie portée entre 2011 et 2018, s'est soldée par une succession d'échecs lourds de conséquences pour CONFORAMA France, dont la fragilité était pourtant avérée.

4. Le 6 décembre 2017, le Groupe STENHOFF a annoncé le report de la publication de ses comptes consolidés pour l'exercice clos le 30 septembre 2017, en raison d'investigations en cours sur des irrégularités comptables, et la démission de son Président Directeur Général avec effet immédiat. S'en est suivi l'effondrement du Groupe.

L'effondrement du Groupe STEINHOFF a précipité les difficultés de CONFORAMA France. En effet, la société était très dépendante de son actionnaire qui avant le scandale avait bonne presse et bénéficiait de la confiance des milieux financiers et commerciaux.

Face au constat que les ressources propres de CONFORAMA France ne lui permettaient pas d'honorer ses dettes d'exploitation, ses partenaires commerciaux ont réduit leur crédit fournisseur, tandis que les partenaires financiers remettaient en cause les lignes de financement d'exploitation (lignes de découvert, affacturage, lignes d'escompte...).

5. - Pour CONFORAMA France, la période postérieure à la conclusion du protocole de conciliation de janvier 2018 a été principalement marquée par :

- un fort recul des ventes, notamment au cours du dernier trimestre de l'exercice 2018 (juillet à septembre), avec un recul de -82,1 millions d'euros par rapport à l'exercice précédent ;

- une dégradation du besoin en fonds de roulement de 161 millions d'euros, résultant principalement de la dégradation des conditions fournisseurs (raccourcissement des délais de paiement sollicitant plus fortement la trésorerie du Groupe) ;

6. De nouvelles négociations ont abouti à un protocole de conciliation entre le Groupe CONFORAMA, le Groupe STEINHOFF, certains créanciers du Groupe STEINHOFF, Tikehau et certains créanciers d'exploitation, au titre duquel certains créanciers du Groupe STEINHOFF se sont engagés à accorder au Groupe CONFORAMA un nouveau financement, fixant un certain nombre de conditions :

- Une première tranche de 205 millions d'euros a été émise le 15 avril 2019,

- Une seconde tranche de 111 millions d'euros, dont les fonds seront affectés au financement du solde du plan de retournement de CONFORAMA France, sera réalisée entre le 1er janvier 2020 et le 28 février 2020 sous réserve de la satisfaction de certaines conditions, parmi lesquelles :

  - le respect des modalités du plan de retournement ;

  - la réalisation d'une réorganisation immobilière visant à transférer l'actif immobilier détenu par CONFORAMA France au sein d'entités juridiques du Groupe CONFORAMA dédiées dont les titres seront transférés à en fiducie en garantie du nouveau financement ;

  - le respect des échéances de remboursement fixées.

La mise en œuvre du plan de retournement est cependant une condition déterminante de la continuité même de l'exploitation de CONFORAMA France qui, en l'absence de réalisation intégrale de ce plan, ne disposera pas de ressources propres pour financer son besoin en fonds de roulement.

Le Tribunal de commerce de Meaux a homologué par jugement du 14 février 2018 un protocole de conciliation : le Groupe CONFORAMA obtenait des délais de paiement et un rééchelonnement de sa dette, obtenait par ailleurs plus de 200 millions d'euros de financement.

7. En synthèse, les indicateurs clés situation de CONFORAMA France traduisent la réalité d'une dégradation de longue date.

CONFORAMA France - Synthèse des principaux indicateurs économiques

											Données provisoires
Nombre de mois	12M	12M	12M	6M	12M	12M	12M	12M	12M	12M	12M
Année	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
en k€	*réel*	*réel*	*réel*	*réel*	*réel*	*réel*	*réel*	*réel*	*réel*	*réel*	*réel*
Chiffre d'affaires	2 001 719	2 153 003	2 348 096	1 085 168	2 321 377	2 269 304	2 299 830	2 345 291	2 413 119	2 300 526	2 210 058
Résultat d'exploitation	**50 833**	**11 574**	**47 892**	**(12 429)**	**(6 466)**	**(77 166)**	**(65 968)**	**(64 963)**	**(54 983)**	**(115 652)**	**(128 581)**
Résultat net après IS	**13 825**	**(24 439)**	**12 196**	**(34 699)**	**(20 690)**	**(32 322)**	**(55 256)**	**(93 028)**	**(41 176)**	**(536 963)**	**(126 194)**
Capex	(30 333)	(25 039)	(47 247)	(17 890)	(35 483)	(1 746)	(24 716)	(25 928)	(18 845)	(23 808)	(25 885)
Effectifs (ETP)	nd	nd	nd	nd	8 655	8 782	8 705	8 623	8 648	8 801	8 890
Taux de rentabilité (%)	*0,7 %*	*(1,1)%*	*0,5 %*	*(3,2)%*	*(0,9)%*	*(1,4)%*	*(2,4)%*	*(4,0)%*	*(1,7)%*	*(23,3)%*	*(5,7)%*

Données Financières : Comptes sociaux annuels de 2008 à 2017 - Liasse fiscale provisoire pour les données 2018

Données Effectifs : source RH

A l'analyse des chiffres, il est incontestable que le résultat opérationnel, issu des données propres à l'activité de CONFORAMA France, démontre une situation de dégradation constante, aggravée année par année.

Les pertes du réseau de magasin contribuent lourdement au montant total des pertes d'exploitation notamment.

Il est observé que sur les dix dernières années et malgré l'intégration et ouverture de nouveaux magasins, l'activité en prise de commande en s'est érodée de plus de 300 millions d'euros.

8. CONFORAMA France dispose, malgré sa situation actuelle, d'atouts forts dont sa marque, qui permettent de croire en son potentiel de retour à l'équilibre, à la condition impérative et cumulative de mettre en œuvre :

- Des mesures immédiates et drastiques pour réduire dans les meilleurs délais les foyers de pertes majeurs, alléger les charges de la structure afin d'assurer le retour à l'équilibre de CONFORAMA France ;

- Le poids des pertes des magasins du réseau obère toute capacité d'un retour à l'équilibre : des fermetures doivent impérativement être envisagées afin d'endiguer les pertes ;

- L'activité Maison Dépot, logée à la fois sous l'entité Maison Dépôt et sous CONFORAMA France est un échec et constitue un foyer de pertes ;

- Une transformation du réseau de magasins doit être conduite ;

- Une adaptation du siège et de ses effectifs doit être engagée.

- En parallèle, la poursuite et l'accélération de la transformation entreprise en vue de relancer l'activité va être soutenue, reprendre des parts de marché et maintenir sa place de leader sur le marché.

La réussite du plan de restructuration et de transformation de CONFORAMA France est dans ce contexte impérative. A défaut, la société pourrait se trouver dans l'incapacité de poursuivre le financement de son activité.

PARTIE2. IMPACT DU PROJET DE PLAN RESTRUCTURATION ET DE TRANSFORMATION SUR L'EMPLOI

I. DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

L'impact social du projet de plan de restructuration et de transformation est présenté par catégories professionnelles recensées dans la société Conforama France.

La catégorie professionnelle regroupe l'ensemble des salariés qui exercent au sein de la société, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Ne peuvent figurer dans une même catégorie professionnelle que les emplois dont la permutabilité peut être assurée moyennant une formation d'adaptation d'une durée maximale de 300 heures.

Un tableau de correspondance entre intitulés de postes et catégories professionnelles est joint en annexe 1 du présent document.

II. IMPACT SOCIAL DU PROJET DE RESTRUCTURATION ET DE TRANSFORMATION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Au 1er juin 2019, la société CONFORAMA France compte 8 229 contrats à durée indéterminée.
Sur un total de 8 229 postes en CDI au sein de l'entreprise, le projet conduirait à :

- 1 905 suppressions de postes,
- 8 modifications de contrat,
- 17 créations de postes.

III. DEFINITION DES CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

1. Rappel des principes

Selon les dispositions de l'article L.1233-5 du Code du travail, 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 des membres du Comité Central d'entreprise.

L'article 42 de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 applicable dans l'entreprise, prévoit que :

> *Les critères devant être retenus pour fixer l'ordre des licenciements collectifs sont définis par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans le respect de l'article L. 321-1 du code du travail.*
>
> *Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de 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 des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.*

Rappel dispositions de l'article L.1233-5 du Code du travail :

> *"Lorsque l'employeur procède à un licenciement pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectifs applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise.*
>
> *Ces critères prennent notamment en compte :*
>
> *1° les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;*
>
> *2° l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;*
>
> *3° la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur insertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés;*

4° les qualités professionnelles appréciées par catégorie".

Ainsi les critères pris en compte sont les suivants :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés,
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou dans la société,
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés,
- les qualités professionnelles.

2. Application des critères d'ordre

Les critères d'ordre des licenciements s'appliquent entre salariés d'une même catégorie professionnelle.

Les règles relatives à l'ordre des licenciements prononcés pour motif économique n'auront lieu à s'appliquer que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés dont le poste est supprimé au sein d'une même catégorie professionnelle.

Lorsqu'il n'existera qu'un salarié dans la catégorie professionnelle concernée par le licenciement ou lorsque tous les postes de la catégorie professionnelle seront supprimés, les critères d'ordre n'auront pas à s'appliquer.

L'application des critères d'ordre ne peut entrainer plus de départs contraints de la société Conforama France que de postes supprimés par catégorie professionnelle.

3. Détermination des critères d'ordre des licenciements

En application de l'article 42 de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement précité, la Direction propose de prendre en compte l'ensemble des critères ci-dessous, sur lesquels elle appliquerait une pondération.

Chaque salarié se verra attribuer un total de points déterminé par l'addition des points acquis au titre de chacun des critères définis ci-dessous.

En cas d'égalité de points entre plusieurs salariés, le critère de départage sera le critère de l'ancienneté dans la société Conforama France (puis en cas de nouvelle égalité l'âge), le salarié totalisant le moins de points dans ce critère pouvant être concerné par un licenciement, à défaut de reclassement interne.

Par conséquent, les licenciements affecteront dans chaque catégorie d'emplois, les salariés totalisant le plus petit nombre de points.

3.1. Pondération des critères d'ordre retenus

La grille de critères retenue serait la suivante :

- Situation familiale :

Situation du salarié	Pas d'enfant à charge	1 enfant à charge*	2 ou 3 enfants à charge*	4 enfants et plus à charge*
Mariage, PACS ou Concubinage notoire	5 points	10 points	15 points	20 points
Célibataire ou Parent isolé	5 points	15 points	20 points	25 points

*Pour apprécier le nombre d '« enfant à charge», il est précisé que seul est pris en compte le (ou les) enfant(s) rattaché(s) au foyer fiscal du salarié concerné au moment de l'application des critères ou faisant l'objet d'une pension alimentaire versée par le salarié.

- Ancienneté :

Ancienneté	Points
Jusqu'à 5 ans	5 points
De 6 à 10 ans d'ancienneté	10 points
De 11 à 15 ans d'ancienneté	15 points
De 16 à 20 ans d'ancienneté	20 points
De 21 à 25 ans d'ancienneté	25 points
De 26 ans d'ancienneté et +	30 points

- Age :

Age	Points
Moins de 35 ans	5 points
De 35 à 39 ans	10 points
De 40 à 44 ans	15 points
De 45 à 49 ans	20 points
De 50 à 54 ans	25 points
De 55 ans et +	30 points

- Handicap :

Difficulté de réinsertion	Points
IPP ou handicap connu de l'employeur	25 points

- Les critères d'ordre professionnel :

Compétences Métiers	
Compétences acquises et en capacité de transmettre ses savoirs faire	10 points
Compétences maîtrisées	5 points

Les compétences métier seraient celles qui ont été appréciées par le management, notamment à partir du dernier entretien annuel d'évaluation avec le salarié concerné.

3.2. Actualisation des données individuelles

La situation des salariés pour l'application de ces critères sera appréciée à la date de dernière réunion d'information-consultation du Comité central d'entreprise (CCE) 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 31 octobre 2019).

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.

4. Périmètre d'application

Il est précisé que l'article L.1233-5 du Code du travail permet à toute entreprise de définir le périmètre d'application des critères d'ordre par accord collectif.

Dans ce cadre, la Direction propose de réduire, par accord avec les organisations syndicales représentatives, ce périmètre à chacun des établissements de la société Conforama France concernés par les suppressions d'emploi.

A défaut d'accord, le périmètre défini unilatéralement par la Direction sera celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements (notamment siège, magasins, centre SAV, plateformes logistiques) de la société Conforama France concernés par les suppressions d'emploi.

Ces zones sont celles référencées dans l'atlas des zones d'emploi, défini conjointement par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques et par l'Institut national de la statistique

et des études économiques (INSEE). Cet atlas est public, notamment accessible depuis les sites internet de ces deux services. Par ailleurs, la ou les zones d'emploi dont dépendent les établissements (notamment siège, magasins, centre SAV, plateformes logistiques) concernés par les suppressions d'emploi sont identifiables grâce au moteur de recherche des zonages de l'INSEE.

Dès lors que les critères d'ordre seraient arrêtés, ils seraient appliqués à tous les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle, pour déterminer l'ordre des licenciements.

En pratique, des salariés travaillant dans un établissement non visé par un projet de réduction d'effectifs ou de fermeture, peuvent se voir licencier par application des critères d'ordre alors que les postes supprimés se situent dans d'autres établissements (notamment siège, magasins, centre SAV, plateformes logistiques) parfois éloignés de plusieurs dizaines à plusieurs centaines de kilomètres.

A contrario, les salariés dont le poste est supprimé du fait de la fermeture de leur établissement peuvent ne pas être désignés par les critères d'ordre, entraînant la nécessité de lui proposer une mobilité dans un autre établissement (notamment siège, magasins, centre SAV, plateformes logistiques).

La liste des bassins d'emplois figure en annexe 3.

Pour éviter des situations personnelles préjudiciables, la Direction souhaite trouver avec les organisations syndicales représentatives (OSR), dans le respect des règles actuelles et sous réserve de signature d'un accord majoritaire, un périmètre d'application des critères adapté à la situation particulière de la société.

IV. LES MODIFICATIONS DE CONTRAT

1. Procédure de proposition de modification de contrat de travail

A l'issue de la procédure d'information consultation des instances représentatives du personnel, des modifications de contrat de travail seront adressées aux salariés concernés par le plan de transformation des magasins conservés.

Dans ce cadre, une proposition écrite de modification du contrat de travail sera adressée aux salariés par lettre recommandée avec avis de réception envoyée à leur domicile.

Les salariés disposeront d'un délai d'un mois à compter de la première présentation de ce courrier par les services postaux, pour faire acte de leur choix de refuser ou d'accepter.

Leur choix devrait être communiqué à la Direction des ressources humaines à Lognes (siège social) dans les formes suivantes au choix :

- par lettre recommandée avec avis de réception : s'il y a un doute sur la date d'envoi, il sera tenu compte de la date figurant sur le document postal dénommé « preuve de dépôt ».
- ou par lettre remise en main propre contre décharge : la copie de la lettre avec la date de réception et la signature par la Direction faisant foi.

Conformément à l'article L.1222-6 du Code du travail, l'absence de réponse écrite du salarié dans les conditions de forme définies et le délai imparti sera considérée comme une acceptation du salarié.

2. Formalisation

Une fois la proposition de modification acceptée par le salarié, la Direction lui soumettra l'avenant au contrat de travail, par lettre remise en main propre contre décharge ou, s'agissant d'un salarié absent, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié devrait retourner l'avenant au contrat de travail dans un délai de 3 jours ouvrables à compter de sa réception (le cachet de la poste faisant foi), sinon le salarié sera considéré comme ayant refusé la proposition d'avenant.

Il est précisé que tant la modification du contrat de travail que l'éventuel licenciement en cas de refus interviendront conformément au calendrier prévisionnel indicatif visé à la partie du présent Livre.

3. Conséquence du refus de la modification de contrat

En cas de refus du salarié, la Direction pourrait être contrainte d'envisager un licenciement pour motif économique.

En tout état de cause, la notification du licenciement des salariés qui refuseraient la modification de leur contrat n'interviendrait qu'après mise en œuvre des modalités de reclassement interne.

PARTIE3. ASSISTANCE D'UN CABINET SPÉCIALISÉ VISANT À FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La direction entend présenter aux instances représentatives du personnel un projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui traduit sa volonté première de tout mettre en œuvre pour accompagner au mieux les salariés concernés.

La direction souhaite concentrer ses efforts sur des mesures qualitatives d'accompagnement au maintien dans l'emploi afin de favoriser le reclassement des salariés en interne comme en externe.

Dès lors, la société Conforama France, avec l'appui d'un cabinet spécialisé visant à favoriser le maintien dans l'emploi (dénommé ci-après « cabinet d'accompagnement »), s'engage à accompagner les salariés susceptibles de faire l'objet d'une rupture de leur contrat de travail par des moyens adaptés en vue de les maintenir dans l'emploi et faciliter leur employabilité.

Afin d'éviter ou de réduire le nombre final de licenciements contraints, le cabinet d'accompagnement placé sous la responsabilité de la direction aura pour vocation d'accompagner chacun des salariés concernés dans sa réflexion et son repositionnement :

- assurer l'information des salariés sur les mesures du présent Plan,
- accompagner les salariés dans leur réflexion et la mise en œuvre de leur projet personnel et professionnel,
- mettre à la disposition des salariés concernés, les moyens humains et matériels adaptés ainsi que toutes informations utiles sur les propositions de reclassement.

Par ailleurs, la société Conforama France mettra à la disposition des salariés, un service de soutien psychologique avec l'assistance d'un cabinet spécialiste de la prévention et de la gestion des risques psychosociaux

Cet accompagnement pourrait se faire en 2 étapes :

Etape (1) - Les Espaces Information Conseil (EIC)

Sous réserve de l'accord du Comité Central d'Entreprise (CCE) et des comités d'établissement concernés (CE) et afin de permettre à chaque salarié de pouvoir, tout au long de la procédure d'information consultation, obtenir toutes les informations utiles, la direction proposera la mise en place anticipée des Espaces Information Conseil.

Les Espaces Information Conseil (EIC) auront notamment pour missions :

- de présenter le projet et les mesures d'accompagnement,
- d'accompagner les salariés dans leur réflexion pour le permettre de se prononcer en toute connaissance de cause sur les différentes options proposées

Etape (2) - L'Espace d'Accompagnement Pour un Maintien dans l'Emploi (EAPME)

Un Espace d'Accompagnement pour un Maintien dans l'Emploi (EAPME) sera mis en place pour accompagner les salariés dans le cadre d'un reclassement externe.

Ces EAPME succèderont aux EIC et seront ouverts, en fonction du calendrier prévisionnel de déploiement du projet, et dès les premières ruptures de contrat de travail.

Dans un premier temps, les EAPME auront pour mission d'informer et de conseiller les salariés sur l'intérêt d'adhérer au congé de reclassement.

Chaque salarié ayant adhéré ou non au congé de reclassement bénéficiera de l'accompagnement par un consultant de l'EAPME.

Dans un deuxième temps, les EAPME accompagneront chaque salarié concerné dans sa démarche de reclassement externe pour une période au moins égale à celle du congé de reclassement sous réserve de l'engagement écrit du salarié d'accepter un accompagnement personnalisé et que le salarié soit actif dans ses démarches de recherche d'une solution.

PARTIE4. MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS CONTRAINTS

I. PHASE PREALABLE DE DEPART VOLONTAIRE

1. Objectifs

Afin de limiter le nombre de licenciements contraints et permettre à des salariés de réaliser un projet professionnel avec l'accompagnement de l'entreprise, la société CONFORAMA France souhaite faire appel aux départs volontaires.

2. Salariés éligibles

Le dispositif de volontariat serait ouvert aux salariés de CONFORAMA FRANCE à condition de :

- être en contrat à durée indéterminée, période d'essai révolue à la date de la 1ère réunion d'information consultation du Comité central d'entreprise (CCE) sur le projet de licenciement collectif,
- ne pas avoir fait l'objet d'une notification de licenciement pour motif personnel à la date de d'homologation ou de validation par la DIRECCTE du présent projet, ni être en préavis, quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail,
- ne pas être en cours d'un processus de rupture conventionnelle à la date de d'homologation ou de validation par la DIRECCTE du présent projet,
- ne pas être démissionnaire à la date de d'homologation ou de validation par la DIRECCTE du présent projet,
- ne pas être âgés de plus de 59 ans,
- faire acte de candidature au départ volontaire, durant la période de volontariat, et disposer d'un projet professionnel éligible, au sens des conditions présentées ci-dessous.

3. Calendrier indicatif de procédure

La procédure proposée suivrait le calendrier indicatif suivant :

- Communication auprès des personnels concernés par le dispositif du PDV au cours de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel dès septembre 2019,
- Pré-candidature (sans aucun engagement) sous réserve de l'avis favorable du Comité Central d'Entreprise (CCE) : de septembre à début novembre 2019,
- La date limite de dépôt des candidatures pourra varier en fonction du calendrier de fermeture des magasins, et de la mise en place de la nouvelle organisation du siège social concerné
- Analyse des candidatures par le cabinet extérieur d'aide à l'orientation professionnelle et au reclassement pour l'analyse et la constitution des dossiers

4. Modalités de communication et d'ouverture de l'appel à candidature au volontariat

Une communication sera effectuée à destination des salariés par la Direction par voie d'affichage et documents adaptés. Le projet de plan de départ volontaire serait ainsi communiqué afin que les salariés puissent en prendre connaissance.

Cette communication indiquerait la date limite de dépôt des candidatures.

En accord avec le Comité Central d'Entreprise (CCE), un appel à candidature, sans engagement, pourrait être initié dès le mois de septembre 2019.

5. Conditions d'acceptation

Le départ volontaire est encadré par 3 conditions cumulatives :

5.1. *Les salariés candidats au départ devraient impérativement justifier d'un projet professionnel sérieux et pérenne*

Serait un projet professionnel sérieux et pérenne :

- Un emploi salarié en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ouvrant des perspectives réelles d'embauche ;
- Une création ou de reprise d'entreprise par lequel le salarié créé son propre emploi à l'extérieur du Groupe CONFORAMA en France - le statut d'auto-entrepreneur est exclu ;
- Une formation diplômante, certifiante ou qualifiante d'au moins 300 heures permettant au salarié de se reconvertir, d'augmenter son employabilité et de retrouver un emploi.

5.2. *Le départ volontaire apporterait une solution à un licenciement contraint*

Le poste du salarié est supprimé, ou :

Les salariés dont le poste n'est pas supprimé pourraient également se porter candidat à un départ volontaire à conditions que leur poste actuel soit accepté à titre de reclassement effectif par un salarié impacté par une mesure de licenciement économique.

5.3. *Ces départs devraient impérativement avoir pour effet de réduire le nombre de licenciements contraints par catégorie professionnelle.*

Le nombre de départs volontaires ne pourrait pas excéder le nombre de suppressions de postes envisagées par catégorie professionnelle, ni excéder le nombre de postes supprimés par établissement (notamment siège, magasins, centre SAV, plateformes logistiques).

6. Modalités d'acceptation

6.1. *Constitution du dossier de candidature avec l'aide du cabinet d'accompagnement*

Les candidatures seraient transmises à ce cabinet qui pourrait accompagner les salariés volontaires dans la constitution de leur dossier afin de valider ou de consolider la pérennité de leur projet professionnel.

Les salariés candidats devraient justifier de la qualité de leur projet, notamment :

- par la production d'une lettre d'embauche ou d'un contrat de travail en CDI ou CDD d'au moins 6 mois,
- la présentation d'un projet construit de création ou de reprise d'entreprise,
- la fourniture d'une convention de formation de reconversion.

En cas de projet de formation longue :

La formation envisagée devra être identifiée (organisme, programme de la formation, coût, ...) et diplômante

- Elle devra permettre :
    - de compléter les compétences actuelles du salarié et de favoriser l'accès à un nouvel emploi ou,

- d'assurer une reconversion vers un emploi stable, c'est-à-dire un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois, grâce aux nouvelles compétences acquises et en tenant compte de la réalité du marché.

Dans le cas d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, ce projet doit être viable pour le salarié qui créera ainsi son propre emploi. Ce projet devra faire l'objet d'une étude de faisabilité réalisée avec l'aide du cabinet d'accompagnement.

6.2. Instruction et validation des dossiers de candidature au départ volontaire

L'analyse et l'instruction des dossiers se feront par le cabinet d'accompagnement qui aura pour mission :

- de vérifier l'éligibilité du salarié, le sérieux et la pérennité du projet professionnel et que l'ensemble des pièces nécessaires,
- de présenter ses conclusions à la direction pour que celle-ci puisse valider le dossier de départ volontaire.

Une commission de départ volontaire sera mise en place et constituée de :

- Deux membres du cabinet d'accompagnement
- Deux représentants par organisation syndicale représentatives
- Deux représentants de la direction

Cette commission vérifierait d'une part, l'éligibilité du salarié, d'autre part, le sérieux et la pérennité du projet professionnel. La commission s'assurerait enfin que le départ volontaire permet la sauvegarde d'un emploi.

6.3. Acceptation de la candidature au départ

Pour les salariés dont le poste n'est pas supprimé, la demande de départ volontaire serait acceptée dès lors qu'un salarié visé par une mesure de licenciement aurait accepté le reclassement effectif au poste du candidat.

En tout état de cause, la notification des acceptations des départs volontaires ne pourrait avoir lieu avant la décision de validation de l'accord collectif majoritaire ou d'homologation du document unilatéral plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) par la DIRECCTE.

La Direction des Ressources Humaines informerait le salarié de la décision d'acceptation ou de refus de sa demande de départ volontaire dans les plus brefs délais.

Aucun salarié ne pourrait considérer sa demande de départ volontaire comme acquise tant qu'une acceptation écrite, ferme et non équivoque ne lui aurait été adressée par la Direction des Ressources Humaines.

6.4. Départage de candidatures au départ volontaire

Si le nombre de candidats volontaires au départ excédait le nombre de postes supprimés au sein d'une catégorie professionnelle, et tenant compte des exigences de bon fonctionnement des départements et services, les salariés seraient départagés comme suit :

Le candidat prioritaire serait :

- en premier lieu, celui ayant une proposition d'embauche en contrat à durée indéterminée avec une prise d'effet postérieure à la rupture du contrat de travail d'un commun accord,
- en second lieu, celui qui aurait obtenu le plus de points par application volontaire des critères retenus pour établir l'ordre de licenciement :

  - a nombre de points égal, le salarié retenu serait celui ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise au jour près,
  - et à ancienneté égale, le plus âgé au jour près.

7. Modalités de mise en œuvre du départ volontaire

Préalablement à la signature de leur convention de rupture d'un commun accord pour motif économique, les salariés candidats au départ volontaire ont toujours la possibilité de pouvoir se positionner sur un poste de reclassement selon les modalités prévues.

Si la candidature au départ volontaire est validée, un entretien aux fins de réaliser la procédure est proposé aux salariés. Une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique sera établie pour formaliser la rupture du contrat de travail et en régler les modalités pratiques.

8. Conditions financières et d'accompagnement du départ volontaire

8.1 Application des mesures sociales d'accompagnement aux salariés volontaires

Les salariés qui quitteraient la société dans le cadre d'un départ volontaire, bénéficieraient des avantages prévus par le Plan de sauvegarde de l'emploi dans sa partie relative à l'accompagnement des salariés à l'extérieur du Groupe CONFORAMA, dont le congé de reclassement.

Les salariés en départ volontaire auraient également accès à un accompagnement par le cabinet d'accompagnement.

Les salariés en départ volontaire n'auront pas droit à l'indemnité incitative de reprise rapide d'un nouvel emploi, ni à l'aide à la mobilité géographique, ni à l'allocation temporaire dégressive (ATD).

8.2. Indemnités de départ volontaire

La rupture du contrat de travail dans le cadre du volontariat donnerait droit à une indemnité équivalente à l'indemnité de préavis conventionnelle pour les salariés n'ayant pas adhérés au congé de reclassement.

En outre, les salariés en départ volontaire percevraient une indemnité de rupture du contrat de travail égale à l'indemnité de légale ou conventionnelle de licenciement selon la formule la plus avantageuse pour le salarié ainsi qu'aux indemnités de congés payés.

Enfin, les salariés en départ volontaire bénéficieraient du versement d'une indemnité spécifique de départ volontaire de 2.000 € bruts.

II. LE RECLASSEMENT INTERNE

Les postes disponibles, au sein des sociétés du Groupe CONFORAMA situées en France, et identifiés dans les conditions définies par le présent Plan seront proposés selon les modalités décrites ci-dessous.

La présente partie concerne exclusivement les salariés dont le licenciement serait envisagé.

1. La procédure de reclassement interne

1.1. *Identification des postes disponibles au sein de la société Conforama France et des sociétés du groupe Conforama en France*

Afin de limiter l'impact sur l'emploi du projet, la société va rechercher l'ensemble des postes disponibles au sein des sociétés du Groupe CONFORAMA en France pouvant être proposés en reclassement aux salariés dont le licenciement est envisagé.

Une liste de postes disponibles dans la Bourse à l'emploi (BAE), est jointe en annexe 4 au présent document.

La société Conforama France mettra tout en œuvre pour proposer des reclassements à tous les salariés de l'entreprise dont le licenciement pourrait être envisagé, et particulièrement dans la même catégorie professionnelle.

La liste des postes disponibles au sein du Groupe Conforama en France sera régulièrement réactualisée, remise au Comité central d'entreprise (CCE), affichée dans les établissements concernés et accessible sur l'intranet de la société Conforama France.

1.2. *Proposition des listes de postes disponibles en reclassement*

La Direction des Ressources Humaines procéderait à l'établissement de plusieurs listes différenciées en fonction des catégories professionnelles impactées.

Chaque liste de postes comporterait les informations suivantes :

- l'intitulé du poste et son descriptif,
- le nom de l'employeur,
- la nature du contrat de travail,
- la localisation du poste,
- le niveau de rémunération,
- la classification du poste.

Chaque salarié dont le licenciement serait envisagé se verrait adresser par courrier recommandé avec avis de réception ou par remise en main propre une liste de postes disponibles correspondant prioritairement à sa catégorie professionnelle.

Le cas échéant, cette liste pourrait comporter des postes disponibles de catégorie équivalente, inférieure ou supérieur, dès lors qu'ils sont compatibles avec sa qualification, ses compétences, son expérience, ou accessibles par une formation d'adaptation (maximum 300 heures).

Le courrier précisera le délai de réflexion de quinze (15) jours francs à compter de sa première présentation par les services postaux ou de la date de remise en main propre dont disposera le salarié pour se positionner sur une ou plusieurs propositions de postes de reclassement.

Par ailleurs, ce courrier indiquera également les critères de départage en cas de candidature multiples (cf. article 1.4.1 ci-dessous).

Le salarié devra communiquer sa position à la Direction ressources humaines à Lognes (siège social) selon l'une des modalités suivantes :

- par lettre recommandée avec avis de réception : s'il y a un doute sur la date d'envoi, il sera tenu compte de la date figurant sur le document postal dénommé « preuve de dépôt »,
- par lettre remise en mains propres contre décharge : la copie de la lettre avec la date de réception et la signature par la Direction faisant foi,
- par courriel avec avis de réception : l'avis de réception faisant foi.

Si le salarié était intéressé par un ou plusieurs postes disponibles en reclassement, le salarié devrait indiquer son ordre de préférence.

L'absence de réponse écrite du salarié dans le délai imparti sera considérée comme un refus du salarié des propositions de postes de reclassement.

1.3. Reclassement temporaire au sein d'un magasin visé par une fermeture

Le projet de restructuration et de transformation prévoit la fermeture de 36 magasins (32 sous enseigne Conforama et 4 sous enseigne Maison Dépôt)

La fermeture de ces magasins au public serait échelonnée sur une période de un à trois mois.

L'activité des magasins devra en tout état de cause être poursuivie jusqu'à la date de leur fermeture au public.

Les salariés qui accepteraient d'occuper ces postes, bénéficieront de mesures de mobilités prévues au présent plan.

A la date de fermeture du magasin au public et à défaut d'autre poste disponible, le reclassement à durée déterminée prendra fin et le salarié bénéficiera de l'ensemble des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

1.4. *Candidature sur un poste de reclassement interne au sein des sociétés du Groupe Conforama en France*

1.4.1. *Candidatures multiples et critères de départage*

Il est possible que dans la liste des postes proposés en reclassement, plusieurs salariés se positionnent sur un même poste disponible.

Dans ce cas de figure, il sera fixé des critères de départage entre les salariés selon des critères objectifs et tenant compte des contraintes opérationnelles et organisationnelles. Ces critères pourraient être notamment :

- celui occupant un poste appartenant à la catégorie professionnelle concernée par une ou plusieurs suppressions de postes et présentant les compétences pour occuper le poste concerné,
- celui occupant un poste appartenant à une catégorie professionnelle équivalente et présentant les compétences pour occuper le poste concerné,
- celui présentant les compétences pour occuper le poste concerné,
- celui dont le poste actuel est basé sur l'établissement géographiquement le plus proche du poste de reclassement,
- celui qui aurait obtenu le plus de points par application volontaire des critères d'ordre retenus pour les licenciements,
- à nombre de points égal, le salarié retenu serait celui ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise au jour près,
- et à ancienneté égale, le plus âgé au jour près.

Il est enfin précisé que les salariés des sociétés du Groupe CONFORAMA en France qui feraient également l'objet d'un licenciement économique sont prioritaires sur les postes disponibles en reclassement au sein de leur propre société.

1.4.2. *Formalisation du reclassement interne*

Le reclassement sera formalisé :

- soit par un avenant au contrat de travail du salarié en cas de reclassement dans la Société Conforama France,
- soit par une convention tripartite entre la société Conforama France, le salarié et la société d'accueil organisant le transfert du contrat par changement d'employeur.

L'avenant ou la convention tripartite serait formalisé(e) à l'issue de la période d'adaptation mentionnée au point 3 ci-dessous.

Les salariés disposeraient d'un délai 3 jours ouvrables à compter du jour de la remise en main propre contre décharge ou de la première présentation par les services postaux de la proposition d'avenant ou de la convention tripartite pour la retourner signée auprès de la Direction des ressources humaines.

En l'absence de signature de l'avenant ou de la convention dans le délai imparti, le salarié serait considéré comme ayant refusé la proposition de poste.

Dès réception par la Direction des ressources humaines de l'avenant ou du contrat signé, le reclassement du salarié serait réputé acquis.

Toutefois, les conditions de sa prise de poste, ainsi que la date de sa prise de fonction se feraient selon les nécessités d'organisation du site d'accueil soit immédiatement, soit à la date de disponibilité du poste si celui-ci n'est pas immédiatement disponible.

1.5. *Refus de tout poste de reclassement interne*

En cas de refus des postes disponibles figurant dans la liste adressée au salarié ou en cas de non réponse dans le délai imparti le salarié ferait l'objet d'une mesure de licenciement économique.

Dès lors, il bénéficierait des mesures destinées à accompagner les salariés licenciés et définies dans le présent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

2. Impact de l'acceptation du reclassement

2.1. Conséquences de l'acceptation du reclassement interne sur le statut du salarié

2.1.1. Conservation de l'ancienneté acquise

Le salarié conserverait son ancienneté globale acquise au sein du Groupe CONFORAMA en France.

2.1.2. Période d'essai

Aucune période d'essai ne sera appliquée au salarié faisant l'objet d'un reclassement.

2.1.3. Conservation du droit à congés payés

Dès lors que le salarié n'aurait pas bénéficié de ses congés payés au moment où interviendrait le reclassement, il conserverait ses droits à congés payés acquis.

2.1.4. Conditions de travail

Les conditions de travail en vigueur au sein de l'entité d'accueil seraient appliquées au salarié reclassé.

2.1.5. Conséquence de l'acceptation de la mobilité sur le statut collectif, la mutuelle et la prévoyance

Il est rappelé que les sociétés du groupe CONFORAMA en France étant des entités distinctes, elles peuvent avoir des statuts collectifs différents ou une mutuelle ou prévoyance différentes.

L'acceptation d'un reclassement interne par le salarié vaudrait acceptation du statut collectif de la société d'accueil dès sa prise de fonction. Le salarié ne pourrait se prévaloir d'un maintien des avantages qu'il percevait au sein de la société CONFORAMA France au titre de son statut collectif.

2.2. Conséquences de l'acceptation du reclassement interne sur la rémunération du salarié

Dans l'hypothèse où un salarié accepterait un reclassement interne, qui entraînerait une baisse de sa rémunération par rapport à celle qu'il percevait, il bénéficierait d'une indemnité différentielle de rémunération.

Dans ce cas, la Société Conforama France ou le site d'accueil, lui assurerait temporairement une rémunération identique à celle qu'il percevait au titre de son dernier emploi pour une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum (en fonction de l'ancienneté) pour une période de :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté à compter de sa prise de poste de reclassement,
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté,
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

A l'issue des périodes visées ci-dessus, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté et dont le salaire est réduit d'au moins 5%, il est envisagé de leur verser un complément sous forme d'une indemnité temporaire dégressive calculée comme suit :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire,
- pour les 3e et 4e mois suivants : 60% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire,
- pour les 5e et 6e mois suivants : 40% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Le salaire de référence pris pour le calcul de la contrepartie est déterminé conformément au point II partie 6 (salaire mensuel de référence).

La contrepartie serait payée sous forme d'indemnité différentielle, non indexée sur les augmentations générales de salaires.

A l'issue de ces périodes, le salarié percevra la rémunération qui lui aura été proposée dans l'avenant à son contrat de travail ou la convention tripartite.

3. <u>Période d'adaptation au poste</u>

Les salariés reclassés auraient la possibilité, dans un délai de 15 jours à compter de la date effective de prise de poste, de se rétracter et d'opter pour les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) destinées à accompagner les salariés licenciés.

Pendant cette période d'adaptation et en cas de mobilité du salarié, la Direction de la société CONFORAMA France organiserait et prendrait à sa charge les déplacements et, le cas échéant, le logement du salarié domicilié soit à plus de :

- 50 kilomètres* (distance trajet aller) de son nouveau lieu de travail
- 1 heure 30 minutes* (temps de trajet aller) de son nouveau lieu de travail

** référentiel Sytadin ou Mappy prenant en compte les temps de déplacement en fonction des horaires de travail pour les déplacements en voiture ou RATP et SNCF pour les déplacements en transport en commun.*

Dans l'une ou l'autre de ces deux hypothèses, pendant la période d'adaptation, la société CONFORAMA France :

- prendrait à sa charge les frais de transport correspondant à un aller/retour par semaine, selon le mode de transport utilisé choisi conformément aux règles de voyage de la société :
    - en voiture selon le barème des indemnités kilométriques en vigueur dans la société,
    - en train tarif 2ème classe ou en avion classe économique (si la durée de déplacement en train est supérieure à 3 heures),
- réserverait un logement dans un hôtel ou un hôtel appartement pour le salarié.

Les salariés en reclassement au sein d'une autre société du Groupe CONFORAMA en France demeureraient salariés de la société CONFORAMA France pendant la période d'adaptation et seraient temporairement détachés au sein de la société d'accueil.

4. Mesures d'accompagnement dans le cadre du reclassement interne

4.1 Principe général et conditions de mise en œuvre des mesures d'aides à la mobilité

La Direction entend privilégier le maintien de l'emploi en apportant l'accompagnement humain et financier aux salariés qui accepteraient un poste de reclassement interne nécessitant un déménagement.

Dans ce cadre, la Société Conforama France apporterait un soutien financier au déménagement et à l'installation d'un salarié qui devrait changer de résidence pour occuper un nouveau poste dans une nouvelle commune, à condition que l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail soient distants d'au moins :

- 50 kilomètres* (distance trajet aller),
- Ou 1 heure 30 minutes* (temps de trajet aller).

** référentiel Sytadin ou Mappy prenant en compte les temps de déplacement en fonction des horaires de travail pour les déplacements en voiture ou RATP et SNCF pour les déplacements en transport en commun.*

Par ailleurs, il est précisé que le salarié pourrait bénéficier du support des aides à la mobilité dans le cadre de l'Action Logement.

4.1.1. *Prise en charge des frais de déménagement*

La Société Conforama France prendrait à sa charge les frais de déménagement du salarié concerné sur présentation préalable de trois (3) devis.

Elle retiendrait le plus intéressant en termes de coût et de qualité.

Le déménagement devrait intervenir dans une période de 6 mois à l'issue de la période d'adaptation, sous réserve que le salarié soit toujours dans les effectifs de la société au jour du déménagement.

4.1.2. *Indemnité de réinstallation*

Cette indemnité aurait pour finalité de compenser les frais consécutifs à l'installation dans le nouveau logement (accès au réseau EDF-GDF, téléphone, eau, frais d'aménagement du type peinture) et/ou le paiement de frais d'agence pour la location ou l'achat d'une nouvelle résidence principale.

Elle serait versée sur présentation de justificatifs de frais d'installation dans le nouveau logement ou de frais d'agence.

Cette indemnité serait d'un montant brut de 1 800 € bruts pour un célibataire ou un couple, majoré de 350 € bruts par enfant à charge (dans la limite de trois (3) enfants).

La demande du salarié de versement de cette indemnité de réinstallation doit être faite :

- au plus tard dans les deux (2) mois suivant la signature du bail ou du compromis de vente,
- et dans les six (6) mois suivant la période d'adaptation au poste.

4.1.3. *Frais de double résidence*

Dans l'hypothèse où le salarié concerné par une mutation serait contraint de supporter le loyer ou les échéances d'emprunt immobilier, de chacune de ses résidences principales, après sa prise de poste et serait dans l'impossibilité d'éviter une période de double résidence (du fait notamment de la scolarité de ses enfants ou du travail de son conjoint), la Société CONFORAMA France prendrait en charge les frais définis ci-après.

Le montant du loyer ou de l'échéance mensuelle de l'emprunt immobilier du nouveau logement, pourrait être pris en charge dans la limite maximum de trois (3) mois à raison d'un montant mensuel

brut de 500 € bruts pour une personne célibataire, 800 € bruts pour un couple, majoré de 350 € bruts par enfant à charge dans la limite de 3 enfants.

Ces remboursements interviendraient au mois le mois sur présentation des quittances de loyers ou de justificatifs bancaires de remboursement d'emprunt relatifs aux deux logements.

4.1.4. *Jours de congés supplémentaires accordés aux salariés*

- Recherche de logement

Le salarié bénéficierait de 3 jours ouvrés de congés rémunérés pouvant être pris au maximum en deux fois pour rechercher un logement et effectuer les démarches nécessaires.

Les jours de congés devront faire l'objet d'un accord entre le salarié et sa hiérarchie.

- Déménagement et installation

Conformément aux stipulations de l'article 38 de la convention collective du négoce de l'ameublement, chaque salarié contraint de déménager dans le cadre du présent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), bénéficiera d'un jour de congé payé supplémentaire pour son déménagement.

Outre ce jour de congé, la société CONFORAMA France accorderait 2 jours de congés payés supplémentaires pour que le salarié puisse procéder à son installation dans son nouveau logement.

4.1.5. *Indemnité incitatrice à la mobilité géographique*

Afin d'encourager la mobilité géographique, et au terme de la période d'adaptation si celle-ci s'avère concluante, la Direction verserait une prime de mobilité à tout salarié ayant accepté un poste de reclassement dans un établissement situé, soit à plus de :

- 50 kilomètres* (distance trajet aller) de son ancien lieu de travail
- Ou 1 heure 30 minutes* (temps de trajet aller) de son ancien lieu de travail

Cette prime d'un montant forfaitaire serait égale à 6.000 € bruts.

Cette prime serait versée au salarié après la prise de fonction effective au sein de la société CONFORAMA France ou du site d'accueil, soit à l'issue de la période d'adaptation.

4.2. Prise en charge des frais liés à une visite de reconnaissance

Afin d'aider le salarié dans sa prise de décision, le salarié intéressé par un poste de reclassement interne pourrait, s'il en fait la demande, visiter le site d'accueil dans le cadre de deux voyages d'une ou deux journée(s) organisés par la Direction.

Le salarié devra adresser une demande écrite auprès de la Direction. L'organisation du voyage ne pourrait avoir pour conséquence de proroger le délai de réflexion de quinze (15) jours francs imparti pour accepter ou refuser la proposition de reclassement.

Cette ou ces journée(s) serait (aient) comptabilisée (s) comme du travail effectif.

Les frais seraient pris en charge par la société CONFORAMA France sur présentation de justificatifs selon les modalités de la politique voyage :

- Les frais de transports dans la limite d'un aller/retour par voyage de reconnaissance, en voiture ou en train tarif 2ème classe, ou en avion classe économique (si la durée de déplacement en train est supérieure à 3 heures) ;
- Les frais d'hébergement dans la limite de deux nuits d'hôtel ou d'hôtel appartement ;
- Les frais de restauration.

4.3. Formation d'adaptation au poste

Afin de faciliter la prise d'un nouveau poste, la société CONFORAMA France prendrait à sa charge une ou des formations d'adaptation.

Les actions de formation seraient définies par la Direction des Ressources Humaines en lien avec le salarié.

Les frais afférents à ces formations (frais pédagogique, déplacement, repas...) seront entièrement financés par l'entreprise selon les règles en vigueur dans la politique des déplacements professionnels.

4.4. Accompagnement du conjoint pour la recherche d'un nouvel emploi

Si le conjoint (marié, pacsé, concubin dûment justifié) du salarié devait démissionner de son emploi permanent (CDI) du fait de la mobilité géographique qu'implique le reclassement, la société CONFORAMA France l'accompagnerait dans sa recherche d'un nouvel emploi en mettant à sa disposition les services du cabinet extérieur d'accompagnement.

Cette mise à disposition serait effective à compter de la prise effective de poste de reclassement (soit à l'issue de la période d'adaptation) pour une durée maximale de trois (3) mois.

Le bénéfice de cette mesure est soumis à la présentation par le conjoint du salarié des justificatifs d'une démission ou d'une rupture conventionnelle.

4.5. Plafond des mesures d'accompagnement dans le cadre du reclassement interne

Le cumul des mesures d'accompagnement dans le cadre du reclassement interne décrites ci-dessus, ne pourra dépasser une somme brute de 11.000 € par salarié, toutes mesures confondues, incluant les remboursements de frais de déplacements et d'hébergement.

PARTIE5. MESURES DESTINEES A ACCOMPAGNER LES SALARIES DONT LE LICENCIEMENT N'AURAIT PU ETRE EVITE

Si le reclassement interne s'avérait impossible et que le licenciement du salarié devait être notifié, la société CONFORAMA France a également prévu des mesures destinées à faciliter le retour à l'emploi dans le cadre d'un reclassement externe des salariés concernés.

I. RECHERCHE ET ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT A L'EXTERIEUR DU GROUPE CONFORAMA

1. Accompagnement des salariés licenciés par un prestataire spécialisé : cabinet d'aide à l'orientation professionnelle et au reclassement (dit cabinet d'accompagnement).

Après concertation avec les élus, la Direction fera appel à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en situation de perte d'emploi.

Ce cabinet spécialisé d'aide à l'orientation professionnelle et au reclassement aura notamment pour missions :

- d'aider activement les salariés dans la recherche d'un emploi ;
- d'informer et rassurer les salariés de manière générale sur les dispositifs du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- d'anticiper et faciliter le reclassement professionnel par le biais d'entretien collectif et individuel.

1.1. Priorités fixées par la Direction

Pour accompagner les salariés dans leur démarche de reclassement, la Direction a contacté 3 cabinets d'accompagnement.

La société CONFORAMA France a volontairement recherché des cabinets ayant une connaissance approfondie du tissu local de l'emploi et disposant d'antennes situées dans un périmètre géographique permettant de privilégier la proximité.

La Direction souhaite que ce cabinet poursuive les objectifs suivants :

- préparer les salariés à la recherche d'un nouvel emploi, leur proposer des postes, constituer un vivier d'annonces d'emplois et obtenir des résultats ;
- identifier les formations en adéquation avec le projet professionnel défini et accompagner le salarié dans la recherche et les formalités liées à la formation
- accompagner le salarié dans une création ou reprise d'une entreprise, d'un commerce, d'un artisanat sur une durée suffisamment longue ou tout autre projet.

Après échange avec les organisations syndicales représentatives, et en concertation avec le Comité central d'entreprise (CCE), la Direction désignera l'un des cabinets rencontrés pour accompagner les salariés.

1.2. Modalités d'accompagnement par le cabinet extérieur

Pour favoriser l'emploi et l'employabilité, la Direction propose d'aligner la durée de l'accompagnement par le cabinet à celle de la durée du congé de reclassement applicable.

Le cabinet d'accompagnement devrait dans un premier temps, en fonction du profil des salariés concernés :

- Effectuer un entretien individuel,
- Effectuer un bilan professionnel et/ou de compétences,
- Etablir un plan d'action individuel.

Les salariés accompagnés disposeraient :

- d'un espace de travail équipé de téléphones, ordinateurs reliés à internet, imprimantes, photocopieuse, fax, ...,
- d'une salle de réunion / de formation,
- d'un accès à de la documentation comprenant les annuaires professionnels, journaux et presse régionale, nationale et spécialisée,

- d'un accès à des bases de données mises à disposition des candidats par le cabinet chargé de l'accompagnement pour faciliter leur recherches d'emploi (offres d'emploi, base de données entreprise...).

Par ailleurs, des actions de formation aux techniques de recherche d'emploi en groupe ou individualisées ainsi que des formations à la création ou reprise d'entreprise seraient assurées par des consultants du cabinet d'accompagnement.

Des sessions d'orientation approfondies afin de faciliter toutes perspectives de reconversion pourraient être assurées si cela s'avérait nécessaire.

La mission du cabinet se caractériserait par des accompagnements adaptés au profil et au projet professionnel de chacun, passant par un accompagnement au changement d'emploi.

Pour matérialiser leur souhait d'être à accompagner, les salariés signeraient une charte d'adhésion avec le cabinet définissant leurs engagements respectifs.

L'accompagnement cesserait dès lors que le salarié ne respecterait pas les engagements contenus dans la charte d'adhésion ou ne serait suffisamment actif dans sa recherche d'emploi.

Définition du salarié « actif » :

- Adhère globalement à la démarche d'accompagnement en signant la Charte d'engagement réciproque proposée ;

- S'engage à construire une recherche active de solution avec le consultant ;

- Honore les rendez-vous fixés par le consultant, et participe activement aux différentes animations, ateliers de travail, stages de formation et entretiens individuels proposés par lui (sauf à motiver son absence) ;

- Se présente aux entretiens de recrutement organisés par le consultant, et mène ses entretiens de manière professionnelle ;

- Fait le point avec son consultant après chaque entretien de recrutement ;

- Transmet toute offre écrite reçue d'un potentiel employeur au consultant, afin d'étudier cette offre avec lui.

Définition du salarié « non actif » :

L'accompagnement cesserait dès lors que le salarié ne respecterait pas ses engagements pris au titre de la charte d'adhésion ou ne serait pas actif dans sa recherche d'emploi, ou si le salarié souhaitait sortir du congé de reclassement.

1.3. Offres valables de reclassement (OVR)

Pendant la durée totale de l'accompagnement (équivalente au maximum à la durée du congé de reclassement), le cabinet proposera au moins 2 offres valables de reclassement (OVR) à l'ensemble des salariés dont le licenciement est envisagé à la condition qu'ils respectent les engagements définis par la charte d'adhésion.

Les solutions identifiées d'offre valable de reclassement (OVR) se définiraient comme suit :

- Une proposition d'embauche sous CDI,
- Une embauche en CDD de 6 mois au moins, y compris par le biais de l'intérim.
- Une création d'entreprise ou reprise d'activité,
- Une formation de reconversion d'une durée égale ou supérieure à 300 heures, permettant de faciliter le reclassement.

- sur le plan géographique

Le poste proposé devrait se situer dans un rayon :

- 50 kilomètres* (distance trajet aller) du domicile du salarié
- Ou 1 heure 30 minutes* (temps de trajet aller) entre le domicile et le nouveau lieu de travail

** référentiel Sytadin ou Mappy prenant en compte les temps de déplacement en fonction des horaires de travail pour les déplacements en voiture ou RATP et SNC pour les déplacements en transport en commun.*

- sur le plan de la rémunération

Les postes proposés ne devraient pas entraîner une baisse de plus de 20 % du salaire mensuel brut de référence calculé conformément au point II partie 6, sur un poste ayant un temps de travail équivalent.

- sur le plan du poste proposé

Le poste devrait être en cohérence avec les qualifications, compétences et/ou le projet professionnel du salarié.

2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La Direction recherchera les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en faisant notamment appel à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelles (CPNEFP) prévue par l'accord du 23 novembre 2005 inséré dans la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995.

II. LE CONGE DE RECLASSEMENT

Le congé de reclassement est un processus légal d'accompagnement des salariés dont le licenciement pour motif économique ne peut être évité.

Il ne remet pas en cause les mesures d'accompagnement mises en place par la Direction dans le cadre du reclassement externe, mais vient s'ajouter à ces dernières.

Le congé de reclassement consiste à permettre au salarié licencié pour motif économique de bénéficier d'actions de formation ainsi que des prestations d'une cellule d'accompagnement dans ses démarches de repositionnement professionnel (recherche d'emploi, création ou reprise d'entreprise, ...).

1. Proposition au salarié

La possibilité d'opter pour le congé de reclassement serait proposée aux salariés visés par une mesure de licenciement économique ainsi qu'aux salariés quittant la société CONFORAMA France dans le cadre d'un départ volontaire.

La proposition d'adhésion au congé de reclassement serait faite au salarié dans la lettre de notification de licenciement ou dans la convention de rupture d'un commun accord (Plan de départ volontaire).

Les salariés disposeraient d'un délai de réflexion de 8 jours calendaires pour adhérer ou non à ce dispositif.

L'absence de réponse dans le délai de 8 jours serait considérée comme un refus d'adhérer au congé de reclassement.

2. Durée du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement varierait en fonction de l'âge du salarié apprécié à la date de décision d'homologation du document unilatéral ou de validation de l'accord collectif majoritaire portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Le congé de reclassement serait alors, préavis inclus, de :

- Salariés de moins 50 ans : 5 mois,
- Salariés de 50 ans et plus : 6 mois.

En tout état de cause et conformément à l'article R.1233-31 du Code du travail, en cas d'action de formation ou de validation des acquis et de l'expérience, la durée du congé de reclassement ne pourrait être inférieure à la durée de ces actions dans la limite de 12 mois ; le délai courant à compter de la prise d'effet du congé de reclassement

3. Formalisation de l'adhésion au congé de reclassement

Lorsque le salarié accepte le bénéfice du congé de reclassement, un entretien d'évaluation et d'orientation est accompli par le cabinet d'accompagnement. Cet entretien a pour objet de déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de cet entretien, le cabinet d'accompagnement remet à la société et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement conformément à l'article R.1233-27 du Code du travail.

Au vu du document remis par le cabinet d'accompagnement à la société CONFORAMA France et au salarié, il est précisé dans une convention tripartite :

- Le terme du congé de reclassement,
- Les prestations du cabinet d'accompagnement dont il peut bénéficier,
- Selon les cas, la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de son expérience, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions,
- L'obligation de donner suite aux convocations qui lui sont adressées par le cabinet d'accompagnement,

- La rémunération versée pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis,
- Les engagements du salarié pendant le congé de reclassement et les conditions de rupture de ce congé définies aux articles R. 1233-34 et R. 1233-36.

Cette convention tripartite sera établie par le cabinet d'accompagnement en trois exemplaires, un remis au salarié et un autre à la société CONFORAMA France.

Le salarié devra retourner la convention dans un délai de 8 jours calendaires à compter de sa réception par remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception.

L'absence de signature au terme de ce délai de 8 jours et selon les modalités fixées, vaudra refus du congé de reclassement.

Dans ce cas, la Direction notifiera au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception.

4. Rémunération du salarié pendant le congé de reclassement (allocation de reclassement)

Le congé de reclassement débute pendant le préavis dont le salarié est dispensé d'exécution.

Pendant la durée de son préavis conventionnel qui débute à la notification du licenciement, le salarié percevrait la rémunération dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler.

Pendant la durée restante de son congé de reclassement, il percevrait une allocation de reclassement brute d'un montant équivalent à 65% de la moyenne des rémunérations brutes mensuelles soumises aux contributions du régime général d'assurance chômage perçues au cours des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail.

L'allocation de reclassement ne peut être inférieure à un plancher égal à 85% du produit du SMIC brut horaire.

Pendant la durée excédant le préavis, l'allocation bénéficie d'une exonération de charges sociales et est soumise à C.S.G. et C.R.D.S. à taux réduits.

Durant cette période, la société remettra mensuellement aux salariés un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

5. Obligations du salarié et périodes de suspension

Le salarié s'engage à suivre les actions de formation, de validation des acquis professionnels, les prestations du cabinet d'accompagnement et les démarches de recherche d'emploi inscrites dans le document qu'il a signé.

A défaut et sans motif légitime, la société CONFORAMA France pourra, après en avoir informé la commission de suivi, le mettre en demeure, par lettre recommandée, d'effectuer les actions prescrites dans un délai de 8 jours calendaires.

Si le salarié ne donne pas suite, la société CONFORAMA France lui notifiera la fin du congé de reclassement, mais son contrat de travail se poursuivra jusqu'à échéance du préavis conventionnel, si le salarié est toujours en période de préavis.

En principe, le salarié s'engage à ne pas avoir d'activité professionnelle rémunérée durant toute la durée du congé de reclassement.

Toutefois en application de l'article L.1233-72-1 du code du travail, il est prévu que le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu.

Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à l'article L.1242-3 du Code du travail, renouvelables une fois par dérogation à l'article L.1243-13 et L.1243-13-1 du Code du travail, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L.1251-7.

Le salarié devra informer la Direction des ressources humaines le plus rapidement possible par envoi de la copie du contrat.

A l'issue de cette/ces période(s) de suspension, le salarié pourra réintégrer son congé de reclassement, pour la durée correspondant à la période non utilisée, sans excéder son terme initial.

Le salarié qui souhaite réintégrer le congé de reclassement après une période de travail devrait prévenir immédiatement le service des ressources humaines de la société par lettre recommandée avec avis de réception.

Enfin en cas de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé paternité, d'arrêt de travail en lien avec une grossesse, le congé de reclassement est suspendu pendant la durée de la période d'incapacité de travail et de prise en charge du salarié par la Sécurité Sociale. A l'issue de cette ou ces

périodes, le salarié poursuit le congé de reclassement pour la durée qui restait à courir au moment de la suspension.

Pendant la période du congé de reclassement, le refus par le salarié de deux (2) offres valables de reclassement (OVR) mettrait fin au congé de reclassement.

6. Accompagnement des salariés

Durant le congé de reclassement, le salarié bénéficierait d'un dispositif personnalisé d'aide à la reprise d'emploi.

Le congé débuterait par un ou des entretiens d'évaluations individuels.

Ces entretiens seraient réalisés par les consultants du cabinet d'accompagnement retenu et auraient pour objet de définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de déterminer ses modalités de mise en œuvre.

Le cas échéant après un éventuel bilan de compétence, les consultants du cabinet d'accompagnement retenu établiraient un rapport qui formaliserait d'une part, le projet du salarié, et d'autre part, la nature des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, leurs différentes étapes de mise en œuvre ainsi que leur durée préconisée.

Dans tous les cas, suite soit à l'entretien d'évaluation et d'orientation soit au bilan de compétences, le salarié bénéficierait des prestations du cabinet d'accompagnement.

7. Statut du salarié pendant le congé de reclassement

7.1. Pendant la durée du préavis :

Le salarié perçoit la rémunération due à ce titre sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant cette période.

Le salarié conserve la qualité d'assuré social et bénéficie des avantages en nature et en espèces de la Sécurité Sociale.

Si le salarié était reclassé pendant la période correspondant au préavis, le préavis restant à courir serait non effectué et rémunéré.

7.2. *Pendant la durée excédant le préavis :*

La période de congé de reclassement excédant le préavis est assimilée à une suspension du contrat de travail.

A ce titre, elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Le salarié n'acquiert donc plus de droits à congés payés, ni à ancienneté, ni à congé supplémentaire le cas échéant, pendant cette période.

Le salarié conserve la qualité d'assuré social et continue de bénéficier des prestations en nature ou en espèces au titre de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès du régime obligatoire dont il relevait antérieurement.

En cas de maladie pendant la durée du congé, le salarié perçoit l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des IJSS.

La période de congé de reclassement excédant le préavis conventionnel est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse dans la limite d'une durée légale maximale de 12 mois.

8. Issue du congé de reclassement

Le congé de reclassement prendrait fin de manière anticipée notamment dans les cas suivants : reclassement, refus de suivre les actions proposées par le cabinet de reclassement après information de la Commission de Suivi, décision du salarié de renoncer au bénéfice du congé, refus de deux (2) offres valables de reclassement (OVR).

En principe, le congé prend fin si le salarié retrouve un emploi avant le terme prévu. Il doit alors, avant son embauche, informer l'employeur de sa date d'embauche dans la nouvelle entreprise.

De même, le salarié qui reprend une activité professionnelle autre que salariée notamment une activité d'auto-entrepreneur, d'artisan, commerçant doit immédiatement en informer le cabinet d'accompagnement et la Direction des Ressources Humaines, la date de début d'activité ainsi notifiée marquant le terme du congé de reclassement.

S'il était porté à la connaissance de la société CONFORAMA France un manquement du salarié à ces obligations, le congé de reclassement cesserait immédiatement et elle serait en droit de demander au salarié le remboursement de l'allocation indûment versée.

Le salarié ayant accepté une offre dont la période d'essai serait rompue avant son embauche définitive en CDI pourrait reprendre son congé de reclassement, dans la limite de la durée du congé restant à courir.

A l'issue du congé de reclassement, le salarié se verrait remettre son solde de tout compte incluant notamment son indemnité de rupture ainsi que, le cas échéant, les autres mesures dont il pourrait bénéficier au titre du présent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et dont les conditions sont remplies au jour de l'établissement du solde.

9. Sort des autres avantages pendant le congé de reclassement

9.1. Congés payés

Les congés payés acquis antérieurement au congé de reclassement donneront lieu à une indemnité compensatrice, versée au plus tard à la fin de la période de préavis conventionnel.

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

9.2. Couverture frais de santé et prévoyance

9.2.1. Maintien des garanties de prévoyance

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, les salariés bénéficieront des régimes de remboursement de frais de santé et des garanties « incapacité, invalidité, décès » dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés poursuivant leur activité professionnelle à savoir, le cas échéant, dans les conditions et proportions applicables au sein de la société CONFORAMA France.

9.2.2. Assiette et financement

Les cotisations patronales et salariales afférentes aux régimes de remboursement de frais de santé et « incapacité, invalidité, décès » seront calculées mensuellement sur la base de 100% du salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation de reclassement.

Les taux ou montant des cotisations patronales et salariales afférents sont identiques à ceux pratiqués pour les salariés poursuivant leur activité professionnelle (comme si les salariés concernés avaient poursuivi leur activité auprès du nouvel employeur).

Les cotisations salariales sont précomptées sur l'allocation de reclassement définie ci-dessus (Point 4).

III. ALLOCATION DIFFERENTIELLE TEMPORAIRE ET DEGRESSIVE (ATD)

L'allocation différentielle a pour objet de compenser partiellement la perte de revenu subie par les salariés reclassés en France, à l'extérieur du Groupe CONFORAMA, dans un emploi comportant une rémunération mensuelle inférieure à leur rémunération mensuelle antérieure.

1. Définition : ATD et aide de l'Etat

La Direction de la société CONFORAMA France souhaite se rapprocher de la DIRECCTE afin de conclure une convention d'allocation temporaire dégressive du FNE qui serait signée entre l'Etat et l'entreprise.

Dans ce cadre, la participation de l'Etat sera obligatoirement limitée à 75% du montant de l'ATD et plafonnée à 200 € par personne et par mois.

Le taux de participation de l'Etat est en principe modulé en fonction :

- De la situation économique de l'entreprise ;
- De la qualité du plan de sauvegarde de l'entreprise ;
- De la taille de l'entreprise ;
- De la situation du bassin de l'emploi.

La négociation avec la société permettra de déterminer :

- La durée d'application de la convention ;
- Les délais de reclassement et d'adhésion ;
- La durée de la prise en charge de l'ATD ;
- Le nombre des bénéficiaires potentiels ;
- Le taux de participation de l'entreprise.

Une demande de convention sera ensuite déposée auprès de la DIRECCTE, accompagnée des procès-verbaux des réunions du Comité Central d'Entreprise (CCE) relatifs à la consultation sur le projet de convention.

2. Bénéfice de l'ATD

Tout salarié sera éligible à l'ATD s'il remplit les conditions suivantes :

- avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique ;
- adhérer à la convention signée entre l'Etat et l'entreprise ;
- s'être reclassé dans un délai d'un an à compter de la notification du licenciement et avoir adhéré à la convention d'allocation temporaire dégressive dans un délai de trois mois maximum après s'être reclassé ;
- percevoir, au titre de son nouvel emploi salarié, une rémunération inférieure à celle perçue au titre de son emploi antérieur ;
- justifier d'un reclassement sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée ou de travail temporaire de 6 mois ou plus ;
- justifier d'un reclassement dans une entreprise différente de l'entreprise signataire de la convention et n'appartenant pas au groupe CONFORAMA.

3. Détermination du montant de l'ATD

L'ATD sera calculée au moment de l'embauche, à partir de la différence entre le salaire net moyen perçu au cours des 12 mois précédant le licenciement, et le salaire net du nouvel emploi, et ce sans tenir compte des heures supplémentaires, des primes et des indemnités n'ayant pas le caractère d'un complément de salaire (frais professionnels, etc.).

Le salaire de référence permettant d'apprécier le différentiel sera constitué par le salaire net moyen des 12 derniers mois (l'assiette retenue sera constituée de la base mensuelle, de l'ancienneté, ...).

La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectue sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises dans la limite de la durée légale du travail.

L'ATD a le caractère d'un revenu imposable dans les mêmes conditions que les traitements et salaires.

Toutefois, les indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Elle est soumise à la CRDS et à la CSG mais elle n'est pas soumise aux cotisations d'assurance-maladie, décès et invalidité.

La compensation s'opérera mensuellement sur présentation du bulletin de paie auprès de la société CONFORAMA France.

4. Modalités de versement de l'ATD

Le projet concernant plusieurs établissements relevant de DIRECCTE différentes, il pourrait y avoir répartition de compétences entre les DIRECCTE.

Le principe de cette aide ne sera acquis qu'une fois le salarié confirmé dans son emploi, c'est-à-dire après expiration de la période d'essai et sur présentation d'attestations d'embauches définitive de la part du nouvel employeur (attestations de présence + bulletins de salaire).

L'allocation est versée par la société CONFORAMA France en deux fractions maximum sur la base des éléments que lui transmet la DIRECCTE (liste des bénéficiaires et montant dû).

Il n'est procédé qu'à un seul versement pour une prise en charge de six mois et à deux versements maximum pour une prise en charge de plus de six mois jusqu'à un an :

- 1er versement : effectué 6 mois après la date à laquelle a débuté le contrat de travail sur la base des 6 premiers bulletins de salaire du bénéficiaire.
- 2ème versement : 12 mois après le début du nouveau contrat, sur la base des 12 premiers bulletins de salaire.

Si l'ATD est versée au titre d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire de 6 mois qui n'aboutit pas à la conclusion d'un CDI avec le même employeur sur le même poste, il s'agira alors de l'unique versement que percevra le bénéficiaire de la convention.

Le salarié ne pourra bénéficier de l'ATD que durant les 12 premiers mois d'activité chez le nouvel employeur, période d'essai incluse et l'ATD cessera d'être versée en cas de rupture du contrat de travail.

Précisions :

- L'allocation différentielle ne se cumulera pas avec l'aide à la création et à la reprise d'entreprise,
- L'ATD n'est pas applicable dans les cas de reclassement interne ou de mobilité interne,
- L'ATD pourra en revanche se cumuler avec l'indemnité nouvel emploi.

Par ailleurs, en l'absence de contribution de l'Etat, la société CONFORAMA France s'engage à financer cette indemnité différentielle pour les salariés dont le salaire est réduit d'au moins 5% et dans la limite de 100 € bruts maximum par mois pour une durée de 6 mois.

IV. FORMATION – ADAPTATION A L'EMPLOI – RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Dans le cas où cela faciliterait un reclassement externe, des actions spécifiques d'adaptation et de formation associées au projet professionnel du salarié seraient mises en œuvre.

Les mesures ci-dessous sont applicables aux salariés licenciés pour motif économique ainsi qu'aux salariés ayant conclu une convention de rupture amiable dans le cadre du plan de départ volontaire.

1. Les dispositifs de formations

1.1. Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

1.2. Formation d'adaptation

La formation d'adaptation est un dispositif de courte durée qui vise à permettre à chaque salarié, d'adapter ses compétences aux évolutions de son métier ou aux nouvelles exigences techniques dans le but d'améliorer son « employabilité ».

La formation d'adaptation a pour objectif de favoriser la réalisation d'un projet professionnel défini notamment par le biais du bilan de compétences.

La formation devra débuter pendant le congé de reclassement.

Il est rappelé que, conformément à l'article R.1233-31 du code du travail, en cas d'action de formation, la durée du congé de reclassement ne pourrait être inférieure à la durée de ces actions dans la limite de 12 mois.

1.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif légal permet aux salariés d'obtenir une reconnaissance officielle de leurs compétences et de leurs expériences au cours de leur vie professionnelle en tant que salarié, travailleur indépendant par un diplôme reconnu par l'Etat.

Les conditions de recevabilité des candidatures sont émises par chaque autorité délivrant une certification.

Toute démarche de validation des acquis et de l'expérience serait accompagnée par le Cabinet afin d'identifier les organismes susceptibles de délivrer le diplôme souhaité, de construire le dossier de candidature auprès de cet organisme et réaliser les démarches ultérieures.

1.4. Formation de reconversion

Pour mener à bien un projet de reconversion à un nouveau métier, un salarié peut avoir besoin de passer par une étape de formation de longue durée.

L'objectif de ce type de formation est :

- soit de rendre les salariés opérationnels dans un nouveau poste,
- soit de rendre leur profil plus en adéquation avec les besoins réels du bassin d'emploi et de leur projet professionnel.

Ces formations devraient :

- s'inscrire dans le cadre d'une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou la filière professionnelles concernée,
- se dérouler sur une durée minimum de 300 heures,
- ne pas se cumuler avec une activité professionnelle à temps plein,
- être initiées au cours du congé de reclassement,
- permettre une véritable solution de reclassement externe à l'échéance.

2. Constitution du dossier et validation de la demande de formation

Le salarié qui souhaiterait suivre une formation devrait présenter un dossier de demande de formation motivé auprès de la Direction des Ressources Humaines. Ce dossier serait élaboré avec l'aide du cabinet d'accompagnement.

Le projet de formation devrait en tout état de cause permettre au salarié soit une reconversion professionnelle sérieuse, soit d'améliorer son employabilité.

La formation serait prise en charge par la Société Conforama France dès lors qu'elle aura été validée par la Direction des Ressources Humaines et après information de la Commission de suivi.

Quel que soit le type de formation suivi par le salarié, cette dernière devra avoir débuté au plus tard le mois précédant la fin du congé de reclassement.

Au vu des éléments d'informations communiqués par le cabinet d'accompagnement, la Direction des Ressources Humaines serait en droit de refuser la prise en charge de cette formation si le projet n'était pas de nature à permettre au salarié de retrouver un emploi plus facilement ou de se reconvertir.

3. Budget alloué aux actions de formation

Pour mener à bien ces actions de formation, un budget individuel serait alloué à chaque salarié en fonction de la formation suivie :

- Une allocation de 3.000 € TTC pour une formation courte d'adaptation,
- Une allocation de 6.000 € TTC pour une formation de reconversion diplômante ou qualifiante.

Ce budget individuel engloberait les frais pédagogiques incluant les frais de concours, d'inscription et de scolarité sur l'ensemble de la formation (même pluriannuelle).

Chaque salarié pourrait, le cas échéant, cumuler plusieurs formations dans la limite du budget individuel alloué par salarié.

Il est précisé que les heures de formations acquises par le salarié au titre du compte personnel de formation, et le budget y afférent, ne sont pas compris dans le budget décrit dans l'allocation formation.

4. Issue de la formation

Tout salarié dont le projet de formation aura été validé par la Direction pourra à l'issue de celle-ci réintégrer le congé de reclassement à la condition que la formation n'excède pas la durée de celle-ci.

V. AIDES A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE

1. Projets concernés

Les aides à la création et à la reprise d'entreprise visent à inciter les salariés à reprendre ou créer un commerce ou une entreprise. Une simple prise de participation dans une entreprise déjà existante ne pourrait être considérée comme une création ou une reprise d'entreprise ouvrant droit à la présente mesure.

En outre, le bénéfice de cette aide serait ouvert aux salariés qui créeraient ou reprendraient une entreprise à condition de contrôler au moins 50 % du capital et qui consacreraient l'intégralité de leur activité professionnelle.

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.

Le statut d'auto-entrepreneur n'entrerait pas dans le champ d'application de la présente mesure.

2. Processus d'accompagnement des candidats à la création ou la reprise d'entreprise ou d'activité

Le processus d'accompagnement des candidats à la création ou reprise d'entreprise comportera les phases suivantes :

- Les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ou d'activité seraient identifiés au cours des premiers entretiens réalisés par le cabinet d'accompagnement,

- A l'issue de cette phase d'identification et de bilan, les salariés se verraient proposer un entretien de validation du profil d'entrepreneur, qui est un entretien individuel permettant d'apprécier les atouts du salarié et la cohérence avec son projet,
- Cet entretien ferait l'objet d'une courte synthèse présentant un premier diagnostic de la viabilité du projet.

2.1. Aide à la conception, appui au montage et à la création

Le salarié pourrait bénéficier de l'expertise du cabinet d'accompagnement dans plusieurs domaines de la phase de conception du projet à sa phase de réalisation :

- Approche du marché (produit, service, clientèle, concurrence),
- Définition des moyens (aspects juridiques, financiers, sociaux, fiscaux, administratifs),
- Aide à la réalisation du business plan (plan de financement, prévisions d'exploitation, prévisions de trésorerie),
- Planning de lancement,
- Assistance aux formalités de création d'entreprise (contrôle du dossier d'immatriculation...).

Le consultant faciliterait la mise en relation des créateurs ou repreneurs avec des structures de financement de création d'entreprise lorsqu'elles existent sur le territoire d'implantation de la future activité.

Parallèlement, la Chambre des Métiers ou l'Agence Nationale pour la Création d'Entreprise pourra être sollicitée par le salarié pour étudier la faisabilité et la réalisation du projet.

Le consultant ferait une synthèse du projet qui serait transmise à la Commission de suivi.

2.2. Accompagnement au démarrage

Le salarié pourrait enfin bénéficier d'un accompagnement du consultant dans ses démarches juridiques et administratives étant précisé que le consultant n'a pas à se substituer au créateur d'entreprise (immatriculation, signature des actes etc.) et pourrait bénéficier de formation à la création et/ou gestion d'entreprise prise en charge par la société.

Les mesures visées à l'article IV ci-dessus sont cumulables avec les aides à la création d'entreprise pour autant qu'elles s'inscrivent dans le cadre du projet professionnel de création ou de reprise d'entreprise.

Le bénéfice des mesures d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise ne peut être demandé et accordé que pendant le temps du congé de reclassement.

3. Aide financière à la création l'entreprise

Les salariés qui créent ou reprennent une entreprise bénéficieront d'une aide d'un montant 6 000 € bruts, dont le paiement sera conditionné et payable en deux temps :

- un premier versement de 50% du montant au moment de la création ou de la reprise,
- un deuxième versement du solde restant au terme de la première année d'exercice si l'entreprise créée ou reprise par le salarié exerce toujours son activité et ne fait pas l'objet, à cette échéance, d'une procédure de redressement judiciaire.

L'octroi de cette aide sera subordonné :

- à la preuve du lancement de l'activité et notamment l'ouverture d'un compte bancaire professionnel, déclaration auprès des administrations fiscales et sociales du début d'activité, de l'inscription au registre du commerce ou registre des métiers du salarié concerné, extrait K-bis, acte notarié ;
- à la présentation des justificatifs requis auprès du cabinet d'accompagnement.

Le second versement sera quant à lui subordonné à la présentation de justificatifs d'une activité réelle (déclaration de TVA ou demande de non-assujettissement à la TVA, copies de factures, copies des comptes sociaux de la société). Dans le cadre d'une société créée à l'étranger, une déclaration sur l'honneur attestant de l'activité réelle de la société sera exigée.

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

Les aides visées au présent article ne seraient accordées dans les conditions prévues qu'après leur validation par la Direction des Ressources Humaines et l'avis de la Commission de suivi sur présentation du cabinet d'accompagnement qui s'assureraient de leur sérieux, viabilité et faisabilité.

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.

VI. INDEMNITE FORFAITAIRE D'INCITATION A LA REPRISE RAPIDE D'UN NOUVEL EMPLOI

Tout salarié retrouvant un emploi en CDI avant le terme du congé de reclassement et qui sera confirmé dans son poste à l'issue de la période d'essai, bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de 2 000 € brute.

Cette indemnité serait versée au terme des 6 (six) premiers mois du nouveau contrat, sous réserve que l'intéressé soit toujours en poste.

Cette indemnité ne pourrait être octroyée qu'une seule fois.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise.

Le versement de cette indemnité signifierait que le salarié à concrétiser son projet professionnel et qu'il ne pourra en aucun cas réintégration le congé de reclassement.

A ce titre, il dégagerait le cabinet d'accompagnement de son obligation de présentation d'offres valables de reclassement (OVR).

PARTIE6. AUTRES MESURES LEGALES OU CONVENTIONNELLES APPLICABLES AUX SALARIES LICENCIES POUR MOTIF ECONOMIQUE

I. INDEMNITES LEGALES OU CONVENTIONNELLES DE LICENCIEMENT

Sauf en cas de départ à la retraite, tout salarié employé sous contrat à durée indéterminée concerné par une mesure de licenciement économique bénéficierait d'une indemnité de licenciement légale ou conventionnelle calculée conformément aux dispositions de la Convention Collective applicable.

Cette indemnité serait versée à l'issue du congé de reclassement si le salarié y a adhéré ou si le salarié n'a pas adhéré au congé de reclassement, à l'issue du préavis conventionnel.

II. NOTION DE SALAIRE MENSUEL DE REFERENCE

Pour le calcul de l'indemnité différentielle, le salaire mensuel de référence correspond au salaire mensuel moyen brut des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, hors PFA, primes exceptionnelles et primes d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement, le salaire de référence serait déterminé conformément à l'article R. 1233-4 du Code du travail :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement,

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, le salaire de référence serait déterminé conformément à l'article 43 de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement pour tous les salariés hors statut cadre :

> *la rémunération brute servant de référence au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié.*

et de l'article 8 de l'avenant du 31 mars 1995 relatif aux cadres :

> *le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.*

III. NOTION D'ANCIENNETE

Pour les droits et indemnités de toute nature, visés par le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le calcul de l'ancienneté s'opère à la date de la notification du licenciement, à l'exception de l'indemnité légale/conventionnelle de licenciement calculée à la date de fin de préavis non effectué.

IV. NATURE SOCIALE ET FISCALE DES DIFFERENTES INDEMNITES VERSEES DANS LE CADRE DE L'EXECUTION DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

La nature sociale et fiscale des différentes indemnités versées dans le cadre de l'exécution des mesures d'accompagnement social dépendrait des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement.

A la date de rédaction du présent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un montant fixé à deux (2) plafonds annuels de sécurité

sociale (PASS) la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui n'est pas imposable en application de l'article 80 duodecies du Code général des impôts.

Dans tous les cas, les indemnités de rupture, à l'exception des indemnités conventionnelles de licenciement dans les limites susvisées, sont assujetties à la C.S.G. et à la C.R.D.S. applicables. Toutefois, les indemnités d'un montant supérieur à 10 PASS sont assujetties à C.S.G. et C.R.D.S. dès le premier euro (article L.136-2 II. 5° du code de la sécurité sociale).

Les indemnités de rupture versées dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) seront intégralement exonérées au titre de l'impôt sur le revenu.

La Société ne pourra être tenue responsable de toute éventuelle évolution législative et/ou réglementaire sur ce sujet, qui viendrait modifier ou remettre en cause le régime social et/ou fiscal des indemnités et avantages versés dans le cadre du présent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

V. PREVOYANCE ET REGIME FRAIS DE SANTE(MUTUELLE)

L'ANI du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi prévoient le maintien à titre gratuit des garanties frais de santé et prévoyance, pour les salariés couverts par des complémentaires santé et prévoyance d'entreprise en cas de cessation du contrat de travail, non-consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime de l'assurance chômage.

Par conséquent, le salarié licencié bénéficiera du maintien à titre gratuit des couvertures frais de santé et prévoyance applicable au sein de la Société pendant une durée maximale de 12 mois au-delà du préavis et/ou du congé de reclassement.

Les salariés de moins d'un an d'ancienneté bénéficieraient du maintien à titre gratuit des couvertures frais de santé et prévoyance applicable au sein de la Société Conforama France pendant une période équivalente à leur nombre de mois d'ancienneté conformément à la législation.

VI. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Depuis le 1er janvier 2015, le compte personnel de formation s'est substitué au Droit Individuel à la Formation (DIF).

Les salariés peuvent faire valoir les droits qu'ils ont acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, dans le cadre du nouveau dispositif du CPF jusqu'au 31 décembre 2020.

La Direction invite les salariés à consulter leur espace personnel sur le site internet dédié au CPF (http://www.moncompteformation.gouv.fr/).

VII. PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

En application de l'article 26 de l'accord d'entreprise du 15 janvier 1989, des articles 18 et 20 de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement et de l'article L. 1233- 45 du Code du travail, le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée d'un an.

Durant les douze (12) mois suivant la fin du préavis et, à condition d'en avoir fait la demande dans ce délai, les salariés licenciés bénéficieraient d'une priorité de réembauchage au sein de la société CONFORAMA France aux postes compatibles avec leur qualification, leurs compétences et leur expérience et à ceux qui correspondent à une nouvelle qualification acquise après leur licenciement, pour autant que l'employeur en ait été informé.

Les salariés concernés seraient informés systématiquement par courrier nominatif de tous les postes vacants compatibles avec leur qualification, leurs compétences et leur expérience et de ceux qui correspondent à une nouvelle qualification acquise après leur licenciement.

PARTIE7. DUREE ET MODALITES DE SUIVI DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

I. DUREE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

Le présent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a une durée déterminée.

Les mesures sociales contenues dans le présent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) auraient une durée de validité jusqu'au 31 décembre 2021, sauf mention expresse contraire et mesure dont le bénéfice aurait débuté antérieurement à cette date.

Les salariés dont la notification de licenciement aurait été décalée, soit pour les besoins de la mise en œuvre du plan, soit en raison d'une procédure spéciale d'autorisation de licenciement, pourraient bénéficier des mesures du présent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) jusqu'à une date maximum correspondant au 30 juin 2022 augmenté de la durée qui se sera écoulée entre la date de la première notification de licenciement effectuée par application du présent plan et la date de notification de leur propre licenciement.

II. SUIVI DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) ET DES ACTIONS DU CABINET D'ACCOMPAGNEMENT PAR LA COMMISSION DE SUIVI

Sans préjudice du droit propre du Comité central d'entreprise (CCE) (et à compter du 1er janvier 2020 du CSEC) à être consulté de manière régulière et détaillée sur la mise en œuvre effective du plan de reclassement, dans le cadre L.1233-63 du Code du travail, la Commission de Suivi serait régulièrement informée du suivi de l'application, aux salariés de l'entreprise, de l'ensemble des dispositions sociales arrêtées dans le présent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Dans ce cadre, cette Commission de Suivi ferait toutes les suggestions nécessaires pour faciliter l'application des mesures sociales d'accompagnement ainsi que les reclassements tant internes qu'externes.

1. Composition

La Commission de Suivi serait composée d'une délégation du personnel, désignée par le Comité Central d'Entreprise (CCE), et d'une délégation de la Direction :

- La délégation du personnel serait composée, au plus, de 3 membres parmi les élus (titulaires ou suppléants) du Comité central d'entreprise (CCE),
- La délégation de la Direction serait composée, au plus, de 3 membres, dont un aura la qualité de Président de la commission.

Tout membre de la commission de suivi qui quitterait la société Conforama France sera remplacé.

Un représentant de la DIRECCTE et deux membres du Cabinet d'accompagnement seront également invités à assister aux réunions.

Le temps passé en préparation des réunions et en séance par les membres de la Délégation du Personnel serait considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel ; il ne s'imputerait pas sur leur(s) crédit(s) d'heure(s) au titre de leur(s) mandat(s).

2. Fonctionnement et périodicité des réunions

- *Périodicité des réunions*

A la suite de la décision de validation ou d'homologation par la DIRECCTE, la Commission pourrait se réunir une (1) fois par mois durant le premier semestre, puis une (1) fois tous les deux (2) mois jusqu'à la fin du dernier congé de reclassement.

Des réunions exceptionnelles pourront se tenir si une situation d'urgence le justifie.

- *Convocation, ordre du jour et compte-rendu des réunions des commissions :*

Le Président arrêterait l'ordre du jour de la réunion et convoquerait la Commission dans un délai de 48 heures avant la réunion par courriel.

La Commission de suivi pourrait se réunir par conférence téléphonique, afin de limiter les déplacements et alléger les coûts liés à l'organisation des réunions.

Un compte-rendu de synthèse écrit serait établi après chaque réunion par le cabinet d'accompagnement, sous la responsabilité du Président.

Un point serait fait au Comité central d'entreprise (CCE) sur l'avancée des travaux de la Commission de suivi.

- *Information de la Commission de suivi :*

Lors de chaque réunion de la commission, il sera fait un point à date sur la base d'une information actualisée reprenant les éléments suivants présentée par établissement impacté, Catégories Sociaux Professionnelles et par nature des projets :

- Nombre de salariés accompagnés par le Cabinet d'accompagnement,
- Suivi des reclassements internes (nombre d'offres individuelles proposées à chaque salarié concerné, nombre de reclassements internes, etc.),
- Typologie des parcours suivis par les salariés,
- Nombre d'offres valables de reclassement (OVR) proposées à chaque salarié concerné,
- Budget des formations suivies ou en cours,
- Etc.

- *Obligation de discrétion des membres de la Commission*

Les membres de la Commission de Suivi s'engageraient à respecter strictement la confidentialité des informations ayant un caractère nominatif ou individuel.

III. MODALITES DE SUIVI DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) PAR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le Comité central d'entreprise (CCE) de la société CONFORAMA France serait amené à suivre la mise en œuvre effective des mesures du plan de reclassement contenu par le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et ce, en application des dispositions de l'article L.1233-63 du code du travail.

En cas d'élection en cours de la période de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le Comité social et économique central (CSEC) reprendrait le suivi de la mise en œuvre du plan.

Ce suivi ferait l'objet d'une consultation régulière de cette instance qui pourrait donner lieu, soit à des réunions spécifiques, soit à un point spécifique inscrit à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire.

Ce suivi interviendrait :

- une fois tous les trois (3) mois au cours des six (6) premiers mois de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) à l'issue de la validation et/ou homologation par la DIRECCTE ;
- puis une nouvelle réunion serait organisée une fois par semestre jusqu'à la fin du dernier congé de reclassement.

La Direction des Ressources Humaines transmettrait en vue de la tenue de la réunion, sur la base notamment des informations discutées lors de commission de suivi (synthèse)

PARTIE8. REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI

La société Conforama France va notifier ce projet à la DIRECCTE, au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion du Comité central d'entreprise (CCE), ce qui va enclencher une instruction à l'issue de laquelle le représentant de l'Etat lui indiquera si elle doit contribuer à la revitalisation des bassins d'emploi et le cas échéant sa proposition de contribution.

Le représentant de l'Etat dans le département examine si ce licenciement affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi concernés en tenant notamment compte du nombre et des caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés, du taux de chômage et des caractéristiques socio-économiques du ou des bassins d'emploi et des effets du licenciement sur les autres entreprises de ce ou ces bassins d'emploi (article D.1233-38 et suivants du code du travail).

Au cours de cette instruction, le représentant de l'Etat recueille les observations de l'entreprise (article D. 1233-38, alinéa 1 du code du travail).

Le cas échéant, il peut également lui demander de réaliser, dans un délai d'un mois, une étude d'impact social et territorial (article D. 1233-38, al. 3 du code du travail).

L'administration indiquera à la société Conforama France si elle doit contribuer à la revitalisation du ou des bassin(s) d'emploi concerné dans un délai d'un mois à compter à compter de la notification de la décision administrative de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4.

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-84 du Code du travail, la société Conforama France s'engage à entrer en contact dans les plus brefs délais avec les services du Préfet afin de déterminer, dans le cadre de la signature d'une convention avec l'Etat, ses contributions en matière de revitalisation du ou des bassin(s) d'emploi.

Le plan de sauvegarde de l'emploi proposé par la Direction aux représentants du personnel prévoit d'ores et déjà des mesures de nature à limiter le nombre des licenciements, et à favoriser les actions de reclassement des salariés.

PARTIE9. PLANNING PREVISIONNEL INDICATIF

Calendrier prévisionnel de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel

Le calendrier détaillé ci-dessous est indicatif et susceptible d'évoluer.

Date/ Délais	Objet
Mardi 02/07/2019 *R0 CCE*	**Au cours d'une réunion extraordinaire CCE** : - Remise des livres 1 et 2 aux membres du CCE - Remise des ordres du jour et des convocations en vue d'une réunion extraordinaire n°1 du CCE **Ouverture des négociations avec les OSR**
Lundi 08/07/2019	Envoi des convocations et des ordres du jour en vue d'une réunion extraordinaire n°1 et des livres 1 et 2 aux membres des CE
Mercredi 10/07/2019	Envoi des ordres du jour et des convocations aux CHSCT accompagnés de la note d'information sur l'impact du projet en matière d'hygiène sécurité et conditions de travail
Jeudi 11/07/2019 *R1 CCE*	**Réunion extraordinaire du CCE n°1**: - Information consultation sur le projet de plan de restructuration et de transformation ayant un impact sur l'emploi (livre 2) - Information consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique (livre 1) - Information consultation sur la recherche d'un repreneur des sites dont la fermeture est envisagée Désignation d'un expert-comptable par le CCE
A compter du Vendredi 12/07/2019	Tenue des réunions extraordinaires R1 des CE

R1 CE	
A compter du Lundi 15/07/2019	Tenue des réunions extraordinaires des CHSCT
Entre le 15/07/2019 et le 11/10/2019	Organisation de réunions de négociations avec les OSR sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
Vendredi 11/10/2019 *R2 CCE*	**Au cours d'une réunion extraordinaire CCE** : Présentation du rapport de l'expert-comptable sur le projet de plan de restructuration et de transformation et sur le projet de licenciements économiques collectifs
Entre Mardi 15/10/2019 et Lundi 21/10/2019	**Réunion extraordinaire des CHSCT,** Demande d'avis des CHSCT sur l'impact du projet de restructuration sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des salariés
Vendredi 18/10/19	**Dernière réunion de négociation avec les OSR**
Mercredi 30/10/2019 *R3 CCE*	**Réunion extraordinaire du CCE n°3** : demande d'avis du CCE sur : - le projet de plan de restructuration et de transformation ayant un impact sur l'emploi (livre 2) - le projet de licenciement collectif pour motif économique (livre 1) - sur la recherche d'un repreneur des sites dont la fermeture est envisagée
Mardi 05/11/2019	**Réunions extraordinaires des CE n°2** : demande d'avis des CE sur : - le projet de plan de restructuration et de transformation ayant un impact sur l'emploi (livre 2) - le projet de licenciement collectif pour motif économique (livre 1) Eventuellement : signature d'un accord collectif majoritaire avec les OSR portant sur les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Calendrier prévisionnel indicatif des opérations de mise en œuvre et des licenciements :

12/11/2019	Transmission dossier complet à la DIRECCTE
Autour du 25/11/2019 *Variable suivant la DIRECCTE*	Réception de la complétude transmise par la DIRECCTE
15 jours après la complétude	Décision de validation de la DIRECCTE en cas d'accord collectif majoritaire
21 jours après la complétude	Décision d'homologation de la DIRECCTE en cas de document unilatéral
Le lendemain de la décision	Information de la décision de validation de la DIRECCTE à tous les salariés de l'entreprise par affichage dans les locaux et envoi LRAR aux absents
Dès réception de la décision de la DIRECCTE par les salariés	Déploiement des mesures prévues au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
Jusqu'en 2021	Envoi des notifications des licenciements pour motif économique aux salariés dont le poste est supprimé ou ayant refusé une modification de contrat et sans solution de reclassement interne

ANNEXES

Annexe (1) - Tableau de correspondance entre intitulé de poste et catégorie professionnelle

Catégorie Professionnelle	Lib Emploi Repère	Total
ACHETEUR	ACHETEUR	9
ADJOINT(E) CHEF DE DEPOT	ADJOINT(E) CHEF DE DEPOT	1
ADJOINT(E) RAC	ADJOINT(E) RAC	15
ADJOINT(E) RESP. DE CAISSE	ADJOINT(E) RESP. DE CAISSE	30
ADJOINT(E) RESPONSABLE DE RAYON	ADJOINT(E) RESPONSABLE DE RAYON	38
ADJOINT(E) RESPONSABLE DEPOT	ADJOINT(E) RESPONSABLE DEPOT	59
ADMINISTRATEUR	ADMINISTRATEUR	8
AGENT ADMINISTRATIF	AGENT ADMINISTRATIF	29
	AGENT ADMINISTRATIF QUALIFIE	166
AGENT ADMINISTRATIF COMMERCIAL	AGENT ADMINISTRATIF QUALIFIE	17
	GESTIONNAIRE ADMINIST QUALIFIÉ	6
AGENT D'ENTRETIEN / NETTOYAGE	AGENT DE NETTOYAGE	1
	AGENT D'ENTRETIEN	2
AGENT LOGISTIQUE	AGENT LOGISTIQUE	1
	AGENT LOGISTIQUE QUALIFIE	3
AIDE COMPTABLE	AIDE COMPTABLE	10
ANALYSTE ETUDES DEVELOPPEM	ANALYSTE ETUDES DEVELOPPEM	42
ANALYSTE PROCESS LOGISTIQUE	ANALYSTE PROCESS LOGISTIQUE	1
ANALYSTE RESEAU SYSTEME	ANALYSTE RESEAU SYSTEME	11
ANALYSTE SUPPORT TECHNIQUE PROD	ANALYSTE SUPPORT TECHNIQUE PROD	1
APPROVISIONNEUR	APPROVISIONNEUR	31
ASSISTANT(E) DE DIRECTION	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	20
ASSISTANT(E) DE DIRECTION MD	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	1
ASSISTANT(E) DE DIRECTION RESEAU	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	3
ASSISTANT(E) PRODUITS MD	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	2
AUDITEUR	AUDITEUR	4
CADRE ADMINISTRATIF ETABLISSEMENT	CADRE ADMINISTRATIF ETABLISSEMENT	2
CADRE DIRIGEANT	CADRE DIRIGEANT	5
CHARGE ETUD ARCHITECT & AGENCEMENT	CHARGE ETUD ARCHITECT & AGENCEMENT	1
CHARGÉ(E) DE COMMUNICATION	CHARGÉ(E) DE COMMUNICATION	4
CHARGE(E) DE MARKETING	CHARGE(E) DE MARKETING	7
CHARGE(E) DE MISSION	CHARGE(E) DE MISSION	9
CHARGE(E) DE MISSION RH	CHARGE(E) DE MISSION RH	15
CHARGÉ(E) DE PRODUCTION	CHARGÉ(E) DE PRODUCTION	14
CHARGÉ(E) DE PRODUCTION MD	CHARGÉ(E) DE PRODUCTION	1
CHARGE(E) D'ETUDES	CHARGE(E) D'ETUDES	3

CHARGE(E) EXPANSION TRAVAUX	CHARGE(E) EXPANSION TRAVAUX	7
CHARGÉ(E) RELATION CLIENTS	CHARGÉ(E) RELATION CLIENTS	13
CHAUFFEUR	CHAUFFEUR	2
Catégorie Professionnelle	**Lib Emploi Repère**	**Total**
CHAUFFEUR LIVREUR MONTEUR	CHAUFFEUR LIVREUR MONTEUR	57
CHEF DE GROUPE	CHEF DE GROUPE	26
CHEF DE PRODUIT(S)	CHEF DE PRODUIT(S)	1
CHEF DE PRODUIT(S) G1	CHEF DE PRODUIT(S)	11
CHEF DE PRODUIT(S) G2	CHEF DE PRODUIT(S)	15
CHEF DE PRODUIT(S) G3	CHEF DE PRODUIT(S)	7
	RESPONSABLE DE SERVICE	1
CHEF DE PRODUIT(S) MARKETING	CHEF DE PRODUIT(S)	1
CHEF DE PRODUIT(S) MD	CHEF DE PRODUIT(S)	5
CHEF DE PRODUIT(S) SERVICES	CHEF DE PRODUIT(S)	1
CHEF DE QUAI	CHEF DE QUAI	21
CHEF D'EQUIPE DEPOT	CHEF D'EQUIPE DEPOT	82
CHGE(E) MISSION MERCHANDISING	CHGE(E) MISSION MERCHANDISING	5
COMPTABLE	AGENT ADMINISTRATIF	2
	COMPTABLE	52
	COMPTABLE CONFIRME(E)	51
CONTROLEUR DE GESTION	CHARGE(E) DE MISSION RH	1
	CONTROLEUR DE GESTION	13
CONTROLEUR DE GESTION RESEAU	CHARGE(E) DE MISSION RH	1
	CONTROLEUR DE GESTION	7
CONTROLEUR FINANCIER	CONTROLEUR DE GESTION	2
	CONTROLEUR FINANCIER	7
CONTRÔLEUR QUALITÉ	CONTRÔLEUR QUALITÉ	2
	CONTRÔLEUR QUALITÉ CONFIRME	6
COORDINATEUR LOGISTIQUE	COORDINATEUR LOGISTIQUE	5
COORDINATEUR PRODUIT	COORDINATEUR PRODUIT	16
COORDINATEUR SUPPLY CHAIN	COORDINATEUR SUPPLY CHAIN	6
DECORATEUR(TRICE)	DECORATEUR(TRICE)	16
DESSINATEUR (TRICE)	DESSINATEUR (TRICE)	4
DIRECTEUR ADJOINT	DIRECTEUR ADJOINT	1
DIRECTEUR DE CATEGORIE G1	DIRECTEUR DE CATEGORIE	1
	DIRECTEUR DE SERVICE	2
DIRECTEUR DE CATEGORIE G2	DIRECTEUR DE SERVICE	3
DIRECTEUR DE CS	DIRECTEUR DE CS	1
DIRECTEUR DE MAGASIN	DIRECTEUR DE MAGASIN	198
DIRECTEUR DE PROJET	DIRECTEUR DE PROJET	4
DIRECTEUR DE REGION	DIRECTEUR DE REGION	14
DIRECTEUR DE REGION INTERNATIONAL	DIRECTEUR DE REGION	1
DIRECTEUR DE SERVICE	DIRECTEUR DE SERVICE	36
DIRECTEUR DE SERVICE MD	DIRECTEUR DE SERVICE	2
DIRECTEUR ÉTABLISSEMENT	DIRECTEUR ÉTABLISSEMENT	2
DIRECTEUR MAGASIN MAISON DEPOT	DIRECTEUR MAGASIN MAISON DEPOT	7

DIRECTEUR RESEAU	DIRECTEUR RESEAU	3
DIRECTEUR(TRICE) POLE G2	DIRECTEUR DE SERVICE	1
DIRECTEUR(TRICE) POLE G3	DIRECTEUR DE SERVICE	1
Catégorie Professionnelle	**Lib Emploi Repère**	**Total**
EBENISTE	EBENISTE	142
EMPLOYE(E) MERCHANDISING	EMPLOYE(E) MERCHANDISING	1
GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF	GESTIONNAIRE ADMINIST QUALIFIÉ	38
	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF	29
GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF MD	GESTIONNAIRE ADMINIST QUALIFIÉ	1
GESTIONNAIRE APPROVISIONNEMENT	GESTIONNAIRE APPROVISIONNEMENT	5
GESTIONNAIRE DE FLUX DE MARCHANDISES	GESTIONNAIRE DE FLUX DE MARCHANDISES	17
GESTIONNAIRE LOGISTIQUE	GESTIONNAIRE LOGISTIQUE	1
GESTIONNAIRE RH	GESTIONNAIRE RH	15
GESTIONNAIRE TRESORERIE	GESTIONNAIRE TRESORERIE	1
HOTE(SSE) D'ACCUEIL TELEPHONIQ	HOTE(SSE) D'ACCUEIL TELEPHONIQ	7
	HOTE(SSE) D'ACCUEIL TELEPHONIQ QUALIFIE	14
HOTE(SSE) SAV (CS)	HOTE(SSE) SAV (CS)	2
	HOTE(SSE) SAV QUALIFIE	11
HOTE(SSE) SAV MAGASIN	HOTE(SSE) SAV (CS)	1
	HOTE(SSE) SAV PRINCIPALE	3
	HOTE(SSE) SAV QUALIFIE	3
HOTE(SSE) SERVICES (MAGASINS)	HOTE(SSE) SERVICES (MAGASINS)	1
HOTE. DE CAISSE ET/OU SERVICES	HOTE. DE CAISSE ET/OU SERV QUALIFIE	543
	HOTE. DE CAISSE ET/OU SERV TRES QUALIFIE	112
	HOTE. DE CAISSE ET/OU SERVICES	515
INGENIEUR QUALITE	INGENIEUR QUALITE	4
JURISTE	JURISTE	3
MAGASINIER	MAGASINIER	1281
	MAGASINIER PIECES DETACHEES	2
	MAGASINIER PIECES DETACHEES QUALIFIE	7
MAGASINIER PIECES DETACHEES	MAGASINIER PIECES DETACHEES QUALIFIE	1
MAGASINIER SUPPLY	MAGASINIER	56
ORGANISATEUR	ORGANISATEUR	8
ORGANISATEUR MD	ORGANISATEUR	1
PROCUREMENT	PROCUREMENT	1
RESP ADMINISTRATIF ET COMPTABL	RESP ADMINISTRATIF ET COMPTABL	167
RESP EQU ETUDES & DEVELOPPEMENT	RESP EQU ETUDES & DEVELOPPEMENT	14
RESP EQU PRODUCTION INFORMATIQUE	RESP EQU PRODUCTION INFORMATIQUE	5
RESP RESSOURCES HUMAINES	RESP RESSOURCES HUMAINES	17
RESP.DEPOT /LOGISTIQUE MAISON DEPOT	RESP.DEPOT /LOGISTIQUE MAISON DEPOT	4
RESPONSABLE CAISSE/SERVICES	RESPONSABLE CAISSE/SERVICES	57
RESPONSABLE COMMERCE MAISON DEPOT	RESPONSABLE COMMERCE MAISON DEPOT	6
RESPONSABLE COMMUNICATION	RESPONSABLE COMMUNICATION	1
RESPONSABLE DE DEPOT	RESPONSABLE DE DEPOT	187
RESPONSABLE DE PROJET	APPROVISIONNEUR	1
	RESPONSABLE DE PROJET	31

RESPONSABLE DE PROJET TRAFFIC	RESPONSABLE DE PROJET	2
RESPONSABLE DE RAYON	RESPONSABLE DE RAYON	539
RESPONSABLE DE SERVICE	RESPONSABLE DE SERVICE	70
Catégorie Professionnelle	**Lib Emploi Repère**	**Total**
RESPONSABLE DE SERVICE APPRO	RESPONSABLE DE SERVICE	1
RESPONSABLE DE SERVICE MD	RESPONSABLE DE SERVICE	1
RESPONSABLE D'ENTREPÔT	RESPONSABLE D'ENTREPÔT	5
RESPONSABLE D'EQUIPE SAV	RESPONSABLE D'EQUIPE SAV	20
RESPONSABLE D'EQUIPE TECHNIQUE	RESPONSABLE D'EQUIPE TECHNIQUE	25
RESPONSABLE EXPLOITATION	RESPONSABLE EXPLOITATION	4
RESPONSABLE FLUX DE MARCHANDISES	RESPONSABLE FLUX DE MARCHANDISES	12
RESPONSABLE MARKETING	RESPONSABLE MARKETING	1
RESPONSABLE PIECES DETACHEES	RESPONSABLE PIECES DETACHEES	2
RESPONSABLE QUALITE PROCESSUS	RESPONSABLE QUALITE PROCESSUS	2
RESPONSABLE QUALITE SECURITE	RESPONSABLE QUALITE SECURITE	3
RESPONSABLE QUALITÉ/SAV	RESPONSABLE QUALITÉ/SAV	1
RESPONSABLE RELATIONS CLIENTELE	RESPONSABLE RELATIONS CLIENTELE	5
RESPONSABLE SAV	RESPONSABLE SAV	51
RESPONSABLE TECHNIQUE	RESPONSABLE TECHNIQUE	3
SECRETAIRE QUALIFIE(E)	SECRETAIRE QUALIFIE(E)	2
TECHNIC MAINTENANCE ENTRETIEN	TECHNIC MAINTENANCE ENTRETIEN	2
TECHNICIEN MEUBLE	TECHNICIEN MEUBLE	9
TECHNICIEN QUALITÉ	TECHNICIEN QUALITÉ	1
TECHNICIEN RÉSEAU-SYSTÈME	TECHNICIEN RÉSEAU-SYSTÈME	3
TECHNICIEN(NE) ASS.TELEPHONIQU	TECHNICIEN(NE) ASS.TELEPHONIQU	7
TECHNICIEN(NE) HOTE SAV	TECHNICIEN(NE) HOTE SAV	5
	TECHNICIEN(NE) HOTE SAV HAUT QUALIFIE	1
	TECHNICIEN(NE) HOTE SAV QUALIFIE	13
TECHNICIEN(NE) SAV	TECHNICIEN(NE) SAV	8
	TECHNICIEN(NE) SAV HAUTEMENT QUALIFIE	3
	TECHNICIEN(NE) SAV QUALIFIE	219
TECHNICIEN(NE) SUPPORT-TECHNIQUE PROD	TECHNICIEN(NE) SUPPORT-TECHNIQUE PROD	10
TUTEUR(TRICE) TECHNIQUE	TUTEUR(TRICE) TECHNIQUE	2
VENDEUR(SE)	VENDEUR(SE)	759
	VENDEUR(SE) QUALIFIE(E)	1031
	VENDEUR(SE) TRES QUALIFIE(E)	789
WEB ANALYSTE	RESPONSABLE DE PROJET	1
COORDINATEUR PRODUIT ADJOINT	COORDINATEUR PRODUIT	1
Total général		**8224**

Annexe (2) – Détail par catégorie professionnelles et par site (suppression /modification / création)

Annexe (3) – Liste et répartition des sites dans les bassins d'emplois

Libellé géographique de la zone d'emploi	Libellé Etab	Siret	Code postal	Bureau distributeur
AGEN	CONFORAMA AGEN	41481940901518	47000	AGEN
AGEN	CONFORAMA VILLENEUVE SUR LOT	41481940901229	47300	VILLENEUVE SUR LOT
AMIENS	CONFORAMA AMIENS	41481940900106	80000	AMIENS CEDEX 2
ANGLET	CONFORAMA ANGLET	41481940902581	64600	ANGLET
ARRAS	CONFORAMA BOULOGNE SUR MER	41481940901997	62280	ST MARTIN BOULOGNE
AUCH	CONFORAMA AUCH	41481940901799	32000	AUCH
AULNAY-SOUS-BOIS	MAISON DEPOT AULNAY SOUS BOIS	41481940901880	93600	AULNAY SOUS BOIS
AURILLAC	CONFORAMA AURILLAC	41481940900544	15000	AURILLAC
AUXERRE	CONFORAMA AUXERRE	41481940900064	89000	AUXERRE CEDEX
AUXERRE	CONFORAMA AVALLON	41481940900072	89200	AVALLON CEDEX
AVIGNON	CONFORAMA ORANGE	41481940902540	84100	ORANGE
AVRANCHES	CONFORAMA AVRANCHES	41481940901781	50300	ST MARTIN DES CHAMPS
BEAUVAIS	CONFORAMA BEAUVAIS	41481940901104	60000	BEAUVAIS
BEAUVAIS	CONFORAMA COMPIEGNE	41481940900411	60280	VENETTE
BERCK - MONTREUIL	CONFORAMA CALAIS	41481940902060	62231	COQUELLES
BERCK - MONTREUIL	CONFORAMA BETHUNE	41481940902011	62700	BRUAY LABUISSIERE
BESANÇON	CONFORAMA BESANCON	41481940900429	25000	BESANCON
BESANÇON	MAISON DEPOT EXINCOURT	41481940902565	25400	EXINCOURT
BÉTHUNE - BRUAY	CONFORAMA SAINT OMER	41481940902052	62500	SAINT MARTIN AU LAERT
BÉZIERS	CONFORAMA BEZIERS	41481940901617	34500	BEZIERS
BLOIS	SIEGE CONFORAMA FRANCE	41481940902706	41260	LA CHAUSSEE SAINT VICTOR
BONDY	CONFORAMA BONDY	41481940900916	93140	BONDY
BORDEAUX	CONFORAMA BORDEAUX	41481940900692	33000	BORDEAUX CEDEX
BORDEAUX	CONFORAMA BEGLES	41481940902094	33130	BEGLES
BORDEAUX	CONFORAMA BIGANOS	41481940901435	33380	BIGANOS
BOULAZAC ISLE MANOIRE	CONFORAMA PERIGUEUX	41481940900635	24750	BOULAZAC
BOULOGNE-SUR-MER	CONFORAMA LENS	41481940902003	62880	VENDIN LE VIEIL
BOURG-EN-BRESSE	CONFORAMA BOURG EN BRESSE	41481940902755	1000	BOURG EN BRESSE
BREST	CONFORAMA BREST	41481940900676	29200	BREST
CAEN	CONFORAMA CAEN	41481940900114	14120	MONDEVILLLE CEDEX
CAEN	CONFORAMA DEPOT CAEN	41481940902730	14120	MONDEVILLE
CAHORS	CONFORAMA CAHORS	41481940900528	46000	CAHORS
CALUIRE-ET-CUIRE	CONFORAMA CALUIRE	41481940900320	69300	CALUIRE ET CUIRE
CAMBRAI	CONFORAMA CAMBRAI	41481940902029	59267	PROVILLE
CAMBRAI	CONFORAMA DUNKERQUE	41481940901930	59430	SAINT POL SUR MER
CAMBRAI	CONFORAMA DOUAI	41481940901989	59500	DOUAI
CANNES - ANTIBES	CONFORAMA ANTIBES	41481940901153	6600	ANTIBES
CARCASSONNE	CONFORAMA CARCASSONNE	41481940902151	11000	CARCASSONNE
CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE	CONFORAMA SAINT-MEMMIE	41481940900981	51470	SAINT MEMMIE
CHAMBÉRY	CONFORAMA OYONNAX	41481940902615	1100	OYONNAX
CHAMBÉRY	CONFORAMA ALBERTVILLE	41481940901294	73200	GILLY SUR ISERE

CHAMPAGNE-AU-MONT-D'OR	CONFORAMA CHAMPAGNE AU MONT D'OR	41481940900338	69410	CHAMPAGNE AU MONT D OR
CHARLEVILLE-MÉZIÈRES	CONFORAMA CHARLEVILLE	41481940901179	8000	CHARLEVILLE MEZIERES
CHARTRES	CONFORAMA DREUX	41481940902086	28100	DREUX
CHARTRES	CONFORAMA CHARTRES	41481940900213	28630	CHARTRES BARJOUVILLE
CHASSENEUIL-DU-POITOU	CONFORAMA POITIERS	41481940900304	86360	CHASSENEUIL DU POITOU
CHASSE-SUR-RHÔNE	CONFORAMA CHASSE SUR RHONE	41481940901005	38670	CHASSE SUR RHONE
CHENNEVIÈRES-SUR-MARNE	CONFORAMA ORMESSON	41481940900577	94430	CHENNEVIERES CEDEX
CHOLET	CONFORAMA CHOLET	41481940900718	49300	CHOLET
CLERMONT	CONFORAMA CLERMONT-FERRAND	41481940900536	63000	CLERMONT FERRAND
CLUSES	CONFORAMA CLUSES	41481940902136	74300	CLUSES
COLMAR	CONFORAMA COLMAR	41481940901302	68000	COLMAR
COLOMBES	CONFORAMA COLOMBES	41481940901054	92700	COLOMBES
COLOMIERS	CONFORAMA TOULOUSE COLOMIERS	41481940901575	31770	COLOMIERS
COMMERCY	CONFORAMA VERDUN	41481940902375	55100	VERDUN
COMPIÈGNE	CENTRE NATIONAL COMPIEGNE	41481940900387	60610	LACROIX SAINT OUEN
CONDÉ-SUR-SARTHE	CONFORAMA ALENCON	41481940902193	61250	CONDE SUR SARTHE
COSNE - CLAMECY	CONFORAMA COSNE SUR LOIRE	41481940902219	58200	COSNE SUR LOIRE
DAINVILLE	CONFORAMA ARRAS	41481940901922	62000	DAINVILLE
DAX	CONFORAMA DAX	41481940902573	40990	SAINT PAUL LES DAX
DOMÉRAT	CONFORAMA MONTLUCON	41481940901385	3410	DOMERAT
DOUAI	CONFORAMA SECLIN	41481940901971	59113	SECLIN
DOUAI	CONFORAMA LEERS	41481940902037	59390	LYS LES LANNOIS
EPAGNY METZ-TESSY	CONFORAMA ANNECY	41481940902128	74330	EPAGNY
ÉPERNAY	CONFORAMA REIMS	41481940901856	51350	CORMONTREUIL
ÉPINAL	CONFORAMA SAINT DIE	41481940901500	88100	SAINT DIE
ESTANCARBON	CONFORAMA SAINT-GAUDENS	41481940901559	31800	ESTANCARBON
ÉVREUX	CONFORAMA EVREUX	41481940901062	27000	EVREUX
FURIANI	CONFORAMA BASTIA	41481940901195	20600	FURIANI
GARGES-LÈS-GONESSE	CONFORAMA GARGES LES GONESSE	41481940900262	95140	GARGES LES GONESSE
GENNEVILLIERS	CONFORAMA DEPOT ETOILE	41481940902359	92230	GENNEVILLIERS
GONDREVILLE	CONFORAMA GONDREVILLE	41481940902557	54840	GONDREVILLE
GRENOBLE	CONFORAMA DEPOT GRENOBLE	41481940902748	38100	GRENOBLE
GRENOBLE	CONFORAMA GRENOBLE	41481940902482	38100	GRENOBLE
GRENOBLE	CONFORAMA DEPOT ST EGREVE	41481940902623	38120	SAINT EGREVE
GRENOBLE	CONFORAMA ST EGREVE	41481940902680	38120	SAINT EGREVE
GRENOBLE	CONFORAMA LA TOUR DU PIN	41481940902102	38490	CHARANCIEU LES ABRETS
HAGUENAU	CONFORAMA VENDENHEIM	41481940902631	67550	VENDENHEIM
HERBLAY-SUR-SEINE	CONFORAMA HERBLAY	41481940900163	95220	HERBLAY
HOUDAN	CONFORAMA COIGNIERES	41481940901831	78310	COIGNIERES
IGNY	CONFORAMA SERVICE IGNY	41481940900767	91430	IGNY
JONZAC - BARBEZIEUX-SAINT-HILAIRE	CONFORAMA ROCHEFORT	41481940900494	17430	TONNAY CHARENTE
LA CHAPELLE-DES-FOUGERETZ	CONFORAMA CHAPELLE DES FOUGERETZ	41481940902656	35520	LA CHAPELLE DES FOUGERETZ
LA CHAPELLE-SAINT-AUBIN	CONFORAMA LE MANS	41481940901724	72650	LA CHAPELLE SAINT AUBIN

LA MÉZIÈRE	CONFORAMA DEPOT LA CHAPELLE	41481940902649	35520	LA MEZIERE
LA ROCHE-SUR-YON	CONFORAMA LA ROCHE SUR YON	41481940900445	85000	LA ROCHE SUR YON
LA VALETTE-DU-VAR	CONFORAMA TOULON	41481940900858	83160	LA VALETTE DU VAR
L'AIGLE	CONFORAMA FLERS	41481940901773	61100	FLERS
LAON	CONFORAMA LAON	41481940900601	2000	LAON CEDEX
LAON	CONFORAMA LAON	41481940901898	2000	LAON
LAON	CONFORAMA SOISSONS	41481940901070	2200	SOISSONS
LATTES	CONFORAMA MONTPELLIER	41481940900379	34970	LATTES
LAVAL	CONFORAMA LAVAL	41481940901757	53000	LAVAL
LE PLESSIS-ROBINSON	CONFORAMA DEPOT VILLACOUBLAY	41481940902433	92350	LE PLESSIS ROBINSON
LES PENNES-MIRABEAU	CONFORAMA PLAN DE CAMPAGNE	41481940900288	13170	LES PENNES MIRABEAU CEDEX
LES ULIS	CONFORAMA LES ULIS	41481940900643	91940	LES ULIS
L'ÉTRAT	CONFORAMA SAINT-ETIENNE	41481940900239	42580	L ETRAT
LILLE	CONFORAMA ENGLOS	41481940901963	59320	ENGLOS
LIMOGES	CONFORAMA LIMOGES	41481940902318	87280	LIMOGES BEAUBREUIL
LIMOUX	CONFORAMA NARBONNE	41481940901112	11100	NARBONNE
LORIENT	CONFORAMA LORIENT	41481940900312	56100	LORIENT
LOUDÉAC	CONFORAMA LANNION	41481940902276	22300	LANNION
LOUHANS	CONFORAMA MONTCEAU LES MINES	41481940901336	71300	MONTCEAU LES MINES
LUNÉVILLE	CONFORAMA 3 FRONTIERES	41481940901849	54350	MONT SAINT MARTIN
LYON	CONFORAMA ROANNE	41481940900221	42300	ROANNE CEDEX
MÂCON	CONFORAMA CHALON SUR SAONE	41481940901146	71100	CHALON SUR SAONE CEDEX
MALAKOFF	CONFORAMA MALAKOFF	41481940901567	92240	MALAKOFF
MANOSQUE	CONFORAMA MANOSQUE	41481940900833	4100	MANOSQUE
MARSEILLE - AUBAGNE	CONFORAMA AUBAGNE	41481940901344	13400	AUBAGNE
MAUBEUGE	CONFORAMA VALENCIENNES	41481940902045	59174	LA SENTINELLE
MAUBEUGE	CONFORAMA LOUVROIL	41481940902078	59720	LOUVROIL
MELUN	CONFORAMA MEAUX	41481940900668	77100	NANTEUIL LES MEAUX
MELUN	SIEGE CONFORAMA FRANCE	41481940900023	77185	MARNE LA VALLEE CEDEX 2
MENTON	CONFORAMA MENTON	41481940902243	6500	MENTON
MENTON - VALLÉE DE LA ROYA	CONFORAMA CANNES	41481940900841	6150	CANNES LA BOCCA CEDEX
MÉRIGNAC	CONFORAMA MERIGNAC	41481940901013	33700	MERIGNAC
METZ	CONFORAMA METZ	41481940901401	57130	ARS SUR MOSELLE
MONTAUBAN	CONFORAMA MONTAUBAN	41481940901674	82000	MONTAUBAN
MONT-DE-MARSAN	CONFORAMA MONT DE MARSAN	41481940902524	40000	MONT DE MARSAN
MONTÉLIMAR	CONFORAMA MONTELIMAR	41481940900346	26200	MONTELIMAR
MOULINS	CONFORAMA MOULINS	41481940901377	3000	MOULINS
MOULINS	CONFORAMA VICHY	41481940902292	3300	CUSSET
MULHOUSE	CONFORAMA MULHOUSE	41481940900734	68270	WITTENHEIM
NANCY	CONFORAMA NANCY	41481940900171	54000	NANCY
NANCY	CONFORAMA LUNEVILLE	41481940902268	54300	LUNEVILLE
NANCY	CONFORAMA FLEVILLE	41481940902250	54710	FLEVILLE DEVANT NANCY
NEMOURS	CONFORAMA TORCY	41481940902367	77200	TORCY
NEMOURS	CONFORAMA CHELLES	41481940902227	77500	CHELLES
NEUFCHÂTEAU	CONFORAMA EPINAL	41481940901393	88150	THAON LES VOSGES CEDEX

NICE	CONFORAMA NICE	41481940902508	6000	NICE
NÎMES	CONFORAMA ALES	41481940900502	30100	ALES
NÎMES	CONFORAMA NIMES	41481940901211	30900	NIMES
NIORT	CONFORAMA NIORT	41481940901161	79000	NIORT CEDEX
NOISY-LE-SEC	CONFORAMA SERVICE NOISY LE SEC	41481940902672	93130	NOISY LE SEC
ORGEVAL	CONFORAMA ORGEVAL	41481940900247	78630	ORGEVAL
ORVAULT	CONFORAMA NANTES ORVAULT	41481940900890	44700	ORVAULT
PARIS	CONFORAMA PARIS PONT-NEUF	41481940901187	75001	PARIS
PARIS	CONFORAMA PARIS NATION	41481940901278	75011	PARIS
PARIS	CONFORAMA ETOILE	41481940902300	75017	PARIS
PAU	CONFORAMA PAU	41481940900965	64230	LESCAR
PAU	CONFORAMA ORTHEZ	41481940902599	64300	ORTHEZ
PÉRIGUEUX	CONFORAMA BERGERAC	41481940902383	24100	BERGERAC
PERPIGNAN	CONFORAMA PERPIGNAN	41481940901633	66000	PERPIGNAN
PLOEREN	CONFORAMA VANNES	41481940901823	56880	PLOEREN
POISSY	CONFORAMA VELIZY-VILLACOUBLAY	41481940900791	78140	VELIZY VILLACOUBLAY
POITIERS	CONFORAMA CHATELLERAULT	41481940902185	86100	CHATELLERAULT
PUGET-SUR-ARGENS	CONFORAMA FREJUS	41481940900684	83480	PUGET SUR ARGENS
PUYGOUZON	CONFORAMA ALBI	41481940901245	81990	PUYGOUZON
QUETIGNY	CONFORAMA DIJON	41481940900130	21800	QUETIGNY LES DIJON
QUIMPER	CONFORAMA QUIMPER	41481940900999	29000	QUIMPER
RENNES	CONFORAMA RENNES	41481940901690	35200	RENNES
REZÉ	CONFORAMA NANTES REZE	41481940900882	44400	REZE CEDEX
RODEZ	CONFORAMA MILLAU	41481940902607	12100	MILLAU
RODEZ	CONFORAMA RODEZ	41481940900940	12740	RODEZ CEDEX 9
ROUEN	CONFORAMA ROUEN	41481940900809	76000	ROUEN CEDEX
ROUEN	CONFORAMA DIEPPE	41481940901096	76200	DIEPPE
ROUEN	MAISON DEPOT BARENTIN	41481940902458	76360	BARENTIN
ROUEN	CONFORAMA DEPOT TOURVILLE	41481940902466	76410	CLEON
ROUEN	CONFORAMA TOURVILLE	41481940902441	76410	TOURVILLE LA RIVIERE
ROUEN	CONFORAMA LE HAVRE	41481940900973	76700	GONFREVILLE L ORCHER
SAINT-BONNET-DE-MURE	CONFORAMA SERVICE SAINT-PRIEST	41481940902516	69720	SAINT BONNET DE MURE
SAINT-BONNET-DE-MURE	MAISON DEPOT ST BONNET DE MURE	41481940902698	69720	SAINT BONNET DE MURE
SAINTE-GENEVIÈVE-DES-BOIS	CONFORAMA FLEURY-MEROGIS	41481940901286	91700	SAINT GENEVIEVE DES BOIS
SAINTES - SAINT-JEAN-D'ANGELY	CONFORAMA LA ROCHELLE	41481940901047	17138	PUILBOREAU
SAINT-GAUDENS	CONFORAMA TOULOUSE BALMA	41481940901542	31130	BALMA
SAINT-GAUDENS	CONFORAMA TOULOUSE SAINT-ALBAN	41481940900585	31140	SAINT ALBAN
SAINT-GENIS-POUILLY	CONFORAMA ST GENIS POUILLY	41481940902235	1630	ST GENIS POUILLY
SAINT-GEORGES-DES-COTEAUX	CONFORAMA SAINTES	41481940901906	17810	SAINT GEORGES LES COTEAUX
SAINT-GEORGES-D'ESPÉRANCHE	PLATEFORME LOGISTIQUE	41481940902169	38790	SAINT GEORGES D'ESPERANCHE
SAINT-GERMAIN-DU-PUY	CONFORAMA BOURGES	41481940900155	18390	SAINT GERMAIN DU PUY
SAINT-GIRONS	CONFORAMA PAMIERS	41481940901492	9100	PAMIERS CEDEX
SAINT-MALO	CONFORAMA SAINT MALO	41481940901815	35400	SAINT MALO

SAINT-MARTIN-DES-CHAMPS	CONFORAMA MORLAIX	41481940902284	29600	ST MARTIN DES CHAMPS
SAINT-MAUR	CONFORAMA CHATEAUROUX	41481940902334	36250	SAINT MAUR
SAINT-MAXIMIN	CONFORAMA CREIL	41481940900627	60740	SAINT MAXIMIN
SAINT-MITRE-LES-REMPARTS	CONFORAMA MARTIGUES	41481940901526	13920	ST MITRE LES REMPARTS
SAINT-OUEN-SUR-SEINE	CONFORAMA SAINT-OUEN	41481940901369	93400	SAINT OUEN
SAINT-PRIEST	CONFORAMA SAINT-PRIEST	41481940900403	69800	SAINT PRIEST
SAINT-QUENTIN	CONFORAMA SAINT-QUENTIN	41481940901088	2100	SAINT QUENTIN
SALON-DE-PROVENCE	CONFORAMA SORMIOU	41481940901864	13009	MARSEILLE
SANCÉ	CONFORAMA MACON	41481940900080	71000	SANCE LES MACON
SARAN	CONFORAMA ORLEANS	41481940900056	45770	SARAN
SARREBOURG	CONFORAMA MONDELANGE	41481940901427	57300	HAGONDANGE CEDEX
SARROLA-CARCOPINO	CONFORAMA AJACCIO	41481940902201	20167	SARROLA CARCOPINO
SAUMUR	CONFORAMA ANGERS	41481940901351	49100	ANGERS
SAUMUR	CONFORAMA SAUMUR	41481940901708	49400	SAUMUR
SAUSHEIM	CONFORAMA SERVICE MULHOUSE	41481940900726	68390	SAUSHEIM
SENS	CONFORAMA SENS	41481940901328	89100	SENS CEDEX
SOISSONS	CONFORAMA CHATEAU-THIERRY	41481940900148	2400	CHATEAU THIERRY
SORGUES	CONFORAMA AVIGNON	41481940901260	84700	SORGUES
SOYAUX	CONFORAMA ANGOULEME	41481940902391	16800	SOYAUX
STRASBOURG	CONFORAMA STRASBOURG	41481940900932	67118	GEISPOLSHEIM
TARBES - LOURDES	CONFORAMA TARBES	41481940902417	65420	IBOS
THIONVILLE	CONFORAMA MORSBACH	41481940901476	57600	MORSBACH
TOLLEVAST	CONFORAMA CHERBOURG	41481940900437	50470	TOLLEVAST
TOULOUSE	CONFORAMA TOULOUSE PORTET	41481940902722	31120	PORTET SUR GARONNE
TOULOUSE	CONFORAMA SERVICE TOULOUSE	41481940901237	31150	FENOUILLET
TOULOUSE	CONFORAMA CASTRES	41481940900122	81100	CASTRES
TOURS	CONFORAMA TOURS	41481940901203	37170	CHAMBRAY LES TOURS
TRÉGUEUX	CONFORAMA SAINT BRIEUC	41481940901740	22950	TREGUEUX
TRÉVENANS	CONFORAMA BELFORT	41481940900049	90400	TREVENANS
TRIGNAC	CONFORAMA SAINT-NAZAIRE	41481940900874	44570	TRIGNAC
TROYES	CONFORAMA TROYES	41481940900783	10000	TROYES
VALENCE	CONFORAMA VALENCE	41481940900353	26000	VALENCE
VARENNES-VAUZELLES	CONFORAMA NEVERS	41481940901450	58640	VARENNES VAUZELLES
VESOUL	CONFORAMA VESOUL	41481940900759	70000	VESOUL
VILLEBAROU	CONFORAMA BLOIS	41481940901732	41000	VILLEBAROU
VILLEMANDEUR	CONFORAMA MONTARGIS	41481940900742	45700	VILLEMANDEUR
VILLENEUVE-LOUBET	CONFORAMA VILLENEUVE LOUBET	41481940902532	6270	VILLENEUVE LOUBET
VILLENEUVE-SAINT-GEORGES	CONFORAMA VILLENEUVE SAINT-GEORGES	41481940900619	94190	VILLENEUVE ST GEORGES
VILLENEUVE-SUR-LOT	CONFORAMA MARMANDE	41481940901534	47200	MARMANDE
VITRY-LE-FRANÇOIS - SAINT-DIZIER	CONFORAMA SAINT-DIZIER	41481940900460	52100	SAINT DIZIER
VITRY-SUR-SEINE	CONFORAMA VITRY	41481940900593	94400	VITRY SUR SEINE
VOGLANS	CONFORAMA CHAMBERY	41481940901609	73420	VOGLANS

Annexe (4) – Liste des postes disponibles au sein des sociétés du Groupe Conforama en France

Requisition NO	Requisition Title (ML)	Req. Organization Level 1	Req. Organization Level 2	Req. Organization Level 3	Req. Organization Level 4	Req. Organization Level 5	Req. Primary Location Level 3	Requisition UDF Value 34	Requisition UDF Value 10	Requisition UDF Value 15	Requisition UDF Value 11	Req. Posting Status (Internal C.S)	Req. Career Site Name (C.S)	Req. Posting Date (Internal C.S)
160002DN	Magasinier (H/F) - TOULOUSE COLOMIERS 7H etudiant samedi	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE COLOMIERS	Haute Garonne	CDI	Temps partiel étudiant (inf. 24h)	7h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	9/6/2017 2:21:43 PM
170003IK	Gestionnaire planification amont, transport aval et flux (Tournan)	Conforama France	Siège	Direction Supply Chain	Direction Logistique et Transport		Seine et Marne	CDI	Temps plein	35h	Agent de maîtrise	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/8/2019 5:10:45 PM
1800008A	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - Colomiers - 7h étudiant	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE COLOMIERS	Haute Garonne	CDI	Temps partiel étudiant (inf. 24h)	7h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	2/2/2018 5:16:47 PM
1800016O	Magasinier (H/F) - CDI 7h sem - COLOMIERS - 7h étudiant	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE COLOMIERS	Haute Garonne	CDI	Temps partiel	7h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/29/2018 11:48:29 AM
180002AM	Approvisionneur Surface (H/F) - CDI - Troyes - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA TROYES	Aube	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	9/14/2018 9:24:15 AM
180002AN	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - Troyes- 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA TROYES	Aube	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	9/14/2018 9:26:11 AM
180002AP	Hôte(sse) SAV (H/F) - CDI - Troyes - 28h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA TROYES	Aube	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	9/14/2018 9:27:26 AM
180002BD	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI - TOULON 35 H	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION COTE D'AZUR	CONFORAMA TOULON	Var	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	10/31/2018 5:32:15 PM
180002CU	Responsable de Rayon Electroménager / Electro-loisirs (H/F) - CDI - Rhône-Alpes	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES			CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	12/20/2018 5:16:14 PM

180002FU	Responsable de dépôt (H/F) - CDI - Coignières	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION PARIS INTRA SUD	CONFORAMA COIGNIERES	Yvelines	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 3:44:18 PM
180002H7	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - Colomiers - 11h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE COLOMIERS	Haute Garonne	CDI	Temps partiel étudiant (inf. 24h)	11h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	9/17/2018 4:41:21 PM
180002KS	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI - LENS - 28h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION NORD PAS DE CALAIS	CONFORAMA LENS	Pas de Calais	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/27/2019 3:32:27 PM
180002N2	Responsable de Rayon Meubles (H/F) - CDD 6 mois - SAUMUR	Conforama France	Exploitation	DV NORD OUEST			Maine et Loire	CDD	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	11/9/2018 9:48:13 AM
180002PI	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI - LENS - 28h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION NORD PAS DE CALAIS	CONFORAMA LENS	Pas de Calais	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	11/14/2018 4:29:57 PM
180002PW	Hôte(sse) SAV (H/F) - CDI - PAU - 7h / hebdomadaire	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA PAU	Pyrénées Atlantiques	CDI	Temps partiel étudiant (inf. 24h)	7h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	12/11/2018 4:58:27 PM
180002SP	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI 35h/sem - BEGLES - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BEGLES	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	11/8/2018 4:01:11 PM
180002UI	Responsable administratif (H/F) - CDI temps complet - Garges les Gonesse	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION PARIS NORD	CONFORAMA GARGES LES GONESSE	Val d'Oise	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	3/13/2019 10:17:16 AM
180002UP	Approvisionneur Surface (H/F) - CDI - 3 FRONTIERES - 17.5h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LORRAINE	CONFORAMA 3 FRONTIERES	Meurthe et Moselle	CDI	Temps partiel	17h30	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	##################
180002UQ	Magasinier (H/F) - CDI - 3 frontieres- 17h30	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LORRAINE	CONFORAMA 3 FRONTIERES	Meurthe et Moselle	CDI	Temps partiel	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	##################
180002WS	Magasinier (H/F) - CDI 35 mois/sem - NIORT - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE OUEST	CONFORAMA NIORT	DeuxSèvres	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/22/2019 4:40:49 PM

180002XU	Chargé de mission Ordonnancement BtoC (H/F)	Conforama France	Siège	Direction Supply Chain	Direction Logistique et Transport		Seine et Marne	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	12/6/2018 3:50:11 PM
180002XZ	Responsable de dépôt (H/F) - CDI - Besançon	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION ALSACE FRANCHE COMTE	CONFORAMA BESANCON	Doubs	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	11/15/2018 9:40:42 AM
180002X9	Adjoint (e) Responsable de dépôt (H/F) - CDI - PLAN DE CAMPAGNE	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION COTE D'AZUR	CONFORAMA PLAN DE CAMPAGNE	Bouches du Rhône	CDI	Temps plein	35h	Agent de maîtrise	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	11/6/2018 10:21:25 AM
180002YZ	Magasinier (H/F) - CDI 35h/sem - Toulouse - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE PORTET	Haute Garonne	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/2/2019 11:23:42 AM
180002Y1	Responsable administratif (H/F) - CDI - Dijon	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION ALSACE FRANCHE COMTE	CONFORAMA DIJON	Côte d'Or	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/6/2019 4:05:32 PM
180003BY	Responsable de Rayon (H/F) - CDI - Mobilité Gard et Hérault	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LANGUEDOC ROUSSILLON			CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/11/2019 9:27:42 AM
180003C2	Vendeur(euse) Cuisine (H/F) - CDI 28 heures/sem - Anglet - 28 h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA ANGLET	Pyrénées Atlantiques	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/7/2019 4:11:04 PM
180003D1	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI - VICHY - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE SUD	CONFORAMA VICHY	Allier	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/16/2019 12:07:14 PM
1800032D	Responsable administratif (H/F) - CDI - Oyonnax	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION ALSACE FRANCHE COMTE	CONFORAMA OYONNAX	Ain	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	11/29/2018 2:14:14 PM
1800032L	Responsable de Rayon Electroménager / Electro-loisirs (H/F) - AQUITAINE	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE			CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	##########
1800032S	Responsable de Rayon Meubles et Décoration (H/F) - CDI - Cluses	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA CLUSES	Haute Savoie	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	11/29/2018 2:38:46 PM

1800032U	Magasinier (H/F) - CDI - TARBES - 7h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TARBES	Hautes Pyrénées	CDI	Temps partiel	7h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	12/19/2018 6:07:12 PM
1800035C	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - CLERMONT FERRAND - 07h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE SUD	CONFORAMA CLERMONT-FERRAND	Puy de Dôme	CDI	Temps partiel étudiant (inf. 24h)	7h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/10/2019 6:07:45 PM
1800035D	Vendeur(euse) Cuisine (H/F) - CDI 35h/sem - mont de marsan - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA MONT DE MARSAN	Landes	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/7/2019 4:05:13 PM
1800035L	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI - Charleville Mézières - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LORRAINE	CONFORAMA CHARLEVILLE		CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	##################
1800035Y	Hôte(sse) SAV (H/F) - CDI - Bordeaux - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BORDEAUX	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/28/2019 1:17:14 PM
1800036K	Adjoint(e) Responsable de dépôt (H/F) - CDI - Toulon	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION COTE D'AZUR	CONFORAMA TOULON	Var	CDI	Temps plein	35h	Agent de maîtrise	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	12/18/2018 5:46:05 PM
1800038H	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI 35h mois/sem - Balma - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE BALMA	Haute Garonne	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	2/11/2019 3:37:47 PM
1800038I	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI 35h /sem - BALMA - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE BALMA	Haute Garonne	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/2/2019 11:29:10 AM
1800038T	Responsable de Rayon Meubles et Décoration (H/F) - CDI - Saint Quentin	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION PICARDIE CHAMPAGNE	CONFORAMA SAINT-QUENTIN	Aisne	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/4/2019 4:33:06 PM
190000AM	Directeur(trice) de magasin (H/F) - CDI - Conforama Franchisé - ST-PIERRE DE LA REUNION	Conforama France	Réseau Master Franchises				Réunion	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:13:38 AM
190000AN	Responsable de Rayon Décoration (H/F) - CDI - Conforama Franchisé - ST-PIERRE de LA REUNION	Conforama France	Réseau Master Franchises				Réunion	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:12:50 AM

190000AO	Responsable de dépôt (H/F) - CDI - Conforama Franchisé - St-Pierre de la Réunion	Conforama France	Réseau Master Franchises				Réunion	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:13:17 AM
190000A3	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI - Poitiers- 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE OUEST	CONFORAMA POITIERS	Vienne	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/21/2019 11:28:14 AM
190000B7	Responsable de Rayon Décoration (H/F) - CDI - Conforama Franchisé - St-Denis de la Réunion	Conforama France	Réseau Master Franchises				Réunion	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:12:09 AM
190000CF	Approvisionneur Surface (H/F) - CDI - Bordeaux - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BORDEAUX	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/6/2019 3:31:18 PM
190000CM	Magasinier polyvalent (H/F) - CDI - Confo! Ussel - 35h/sem	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE SUD		Corrèze	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	2/18/2019 11:37:32 AM
190000CW	Responsable de dépôt (H/F) - CDI - Orléans	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA ORLEANS	Loiret	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/21/2019 3:14:25 PM
190000FH	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI - MULHOUSE - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION ALSACE FRANCHE COMTE	CONFORAMA MULHOUSE	Haut Rhin	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/29/2019 10:26:51 AM
190000HN	CHEF D'EQUIPE PLATEFORME LOGISTIQUE SAINT GEORGES D'ESPERANCHE	Conforama France	Plateforme Saint Georges				Isère	CDI	Temps plein	35h	Agent de maîtrise	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	3/13/2019 4:29:46 PM
190000IH	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI 17h30 sem - MONDELANGE - 17h30	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LORRAINE	CONFORAMA MONDELANGE	Moselle	CDI	Temps partiel	17h30	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	3/12/2019 2:11:01 PM
190000JB	Assistant(e) de Direction (H/F) Mi-temps	Conforama France	Siège	Direction Générale Déléguée	Direction Financière Corporate		Seine et Marne	CDI	Temps partiel	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/28/2019 3:51:18 PM
190000J3	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI 35h/sem -CREIL- 35H	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION PICARDIE CHAMPAGNE	CONFORAMA CREIL	Aisne	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	3/22/2019 11:39:18 AM

190000KG	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI 28H/sem - TOURVILLE LA RIVIERE- 28h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION NORMANDIE	CONFORAMA TOURVILLE	Seine Maritime	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	3/12/2019 12:44:40 PM
190000KR	Responsable Service Après-vente (H/F) - CDI - Région IDF	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS				CDI	Temps plein	Forfait jours	Agent de maîtrise	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 3:13:40 PM
190000LQ	Responsable de Rayon Electroménager / Electro-loisirs (H/F) - CDI - SAINT NAZAIRE	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION BRETAGNE	CONFORAMA SAINT-NAZAIRE	Loire Atlantique	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 3:52:52 PM
190000LT	Magasinier (H/F) - CDI - NANTES ORVAULT - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE OUEST	CONFORAMA NANTES ORVAULT	Loire Atlantique	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	3/27/2019 2:14:26 PM
190000L1	Responsable administratif (H/F) - CDI - FLERS	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION NORMANDIE	CONFORAMA FLERS	Orne	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 3:19:35 PM
190000MV	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI 25h/sem - Valence - 25h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA VALENCE	Drôme	CDI	Temps partiel	25h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/8/2019 10:55:32 AM
190000ND	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI - Conforama Belfort- 25h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION ALSACE FRANCHE COMTE	CONFORAMA BELFORT	Territoire de Belfort	CDI	Temps partiel	25h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/8/2019 11:34:20 AM
190000NE	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI - Conforama Belfort - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION ALSACE FRANCHE COMTE	CONFORAMA BELFORT	Territoire de Belfort	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/8/2019 11:34:40 AM
190000NO	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI - Chasse sur Rhône- 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA CHASSE SUR RHONE	Isère	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/8/2019 11:33:55 AM
190000NP	Magasinier (H/F) - CDI - EPINAL - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION ALSACE FRANCHE COMTE	CONFORAMA EPINAL	Vosges	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/10/2019 9:55:48 AM
190000OB	Chauffeur/Livreur/Monteur (H/F) - CDD 35h Auxerre	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA AUXERRE	Yonne	CDD	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/8/2019 11:38:45 AM

190000OQ	Gestionnaire Flux (poste basé à St Georges d'Espéranche)	Conforama France	Siège	Direction Supply Chain	Direction Logistique et Transport		Isère	CDI	Temps plein	35h	Agent de maîtrise	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/15/2019 5:23:10 PM
190000OT	Responsable de Rayon Electroménager / Electro-loisirs (H/F) - CDI - ORLEANS	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA ORLEANS	Loiret	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 3:27:13 PM
190000PA	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - MORLAIX - 24h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION BRETAGNE	CONFORAMA MORLAIX	Finistère	CDI	Temps partiel	24h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/15/2019 2:23:29 PM
190000PD	Hôtesse SAV F- CDD 03 mois -Conforama Blois - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA BLOIS	Loir et Cher	CDD	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/8/2019 11:52:42 AM
190000PR	Magasinier (H) - CDI - Ajaccio - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION COTE D'AZUR	CONFORAMA AJACCIO	Corse du Sud	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/8/2019 11:10:43 AM
190000PX	Responsable de Rayon Electroménager / Electro-loisirs (H/F) - CDI - Temps Plein - Magasin PAU	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA PAU	Pyrénées Atlantiques	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/1/2019 1:24:12 PM
190000QT	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI - VANNES - 30h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION BRETAGNE	CONFORAMA VANNES	Morbihan	CDI	Temps partiel	30h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/15/2019 2:36:55 PM
190000QX	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI TOULON - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION COTE D'AZUR	CONFORAMA TOULON	Var	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/15/2019 2:43:44 PM
190000RA	Magasinier (H/F) - CDI 9 h/ sem - CHAMBERY - 39h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA CHAMBERY	Savoie	CDI	Temps partiel	9h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:11:32 AM
190000RN	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI 30h/sem - Conforama Albertville - 30h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA ALBERTVILLE	Savoie	CDI	Temps partiel	30h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/29/2019 10:26:22 AM
190000R2	Vendeur(euse) Cuisine (H/F) - CDI 35 H BEAUVAIS	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION PICARDIE CHAMPAGNE	CONFORAMA BEAUVAIS	Oise	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/8/2019 11:21:45 AM

190000R4	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI 24h/sem - Conforama Torcy -	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION PARIS NORD	CONFORAMA TORCY	Seine et Marne	CDI	Temps partiel	24h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/8/2019 11:33:21 AM
190000R5	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI 35 sem - SAINT GAUDENS - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA SAINT-GAUDENS	Haute Garonne	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/15/2019 2:39:17 PM
190000SD	Magasinier (H/F) - CDI 35h/sem - Conforama Albertville - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA ALBERTVILLE	Savoie	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/2/2019 9:42:28 AM
190000SL	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI 8h/sem - Toulouse - 8h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE PORTET	Haute Garonne	CDI	Temps partiel	8h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/15/2019 2:42:46 PM
190000SM	Magasinier (H/F) - CDI 35H/sem - CHAMBERY - 151.67h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA CHAMBERY	Savoie	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/2/2019 9:41:56 AM
190000TJ	Magasinier (H/F) - CDI - Saint Etienne - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE SUD	CONFORAMA SAINT-ETIENNE	Loire	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/15/2019 2:29:22 PM
190000UD	Responsable de dépôt (H/F) - CDI - Cluses	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA CLUSES	Haute Savoie	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/24/2019 10:20:36 AM
190000UH	Responsable de Rayon Meubles (H/F) - CDI - Valence	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA VALENCE	Drôme	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/24/2019 10:07:19 AM
190000VA	Approvisionneur Surface (H/F) - CDI- ORLEANS - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA ORLEANS	Loiret	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/16/2019 12:29:11 PM
190000VC	Magasinier (H/F) - CDI - ORLEANS - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA ORLEANS	Loiret	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/20/2019 11:18:53 AM
190000VJ	Adjoint Responsable de rayon Electroménager Cuisine (H/F) - CDI - Bordeaux Lac	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BORDEAUX	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Agent de maîtrise	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/6/2019 5:31:08 PM

190000VS	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI - BEGLES - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BEGLES	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/23/2019 3:05:30 PM
190000VT	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - BEGLES - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BEGLES	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/23/2019 3:08:17 PM
190000VU	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI 28h/sem - Toulouse - 28h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE PORTET	Haute Garonne	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:00:34 AM
190000VV	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI 7h/sem - Toulouse - 7h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE PORTET	Haute Garonne	CDI	Temps partiel étudiant (inf. 24h)	7h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:01:11 AM
190000VX	Vendeur(euse) Cuisine (H/F) - CDD 3 mois - BEGLES - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BEGLES	Gironde	CDD	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/23/2019 3:12:38 PM
190000VY	Approvisionneur Surface (H/F) - CDI -BEGLES - 15h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BEGLES	Gironde	CDI	Temps partiel étudiant (inf. 24h)	15h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/19/2019 10:18:38 AM
190000V2	Hôte(sse) de caisse (H/F) - CDI 35h/sem - MENTON - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION COTE D'AZUR	CONFORAMA MENTON	Alpes Maritimes	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/25/2019 10:07:46 AM
190000W4	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI 35h sem - Montpellier -	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LANGUEDOC ROUSSILLON	CONFORAMA MONTPELLIER	Hérault	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 11:07:21 AM
190000W5	Vendeur(euse) Cuisine (H/F) - CDI - St Nazaire - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION BRETAGNE	CONFORAMA SAINT-NAZAIRE	Loire Atlantique	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:30:19 AM
190000W6	Approvisionneur Surface (H/F) - CDI 35h - BEGLES - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BEGLES	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 9:59:09 AM
190000XF	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI - Biganos - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BIGANOS	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 11:23:42 AM

190000XO	Magasinier (H/F) - CDI 28h/sem - Pau	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA PAU	Pyrénées Atlantiques	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:02:32 AM
190000YG	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI 28h /sem - St Etienne - 28h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE SUD	CONFORAMA SAINT-ETIENNE	Loire	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 9:57:36 AM
190000YP	Contrôleur de gestion marketing H/F	Conforama France	Siège	Direction Administrative et Financière France			Seine et Marne	CDI	Temps plein	35h	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/23/2019 11:07:59 AM
190000YR	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI 24h/sem - Pau	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA PAU	Pyrénées Atlantiques	CDI	Temps partiel	24h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 11:20:21 AM
190000Y0	Vendeur(euse) - EMRTV - CDI - MULHOUSE - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION ALSACE FRANCHE COMTE	CONFORAMA MULHOUSE	Haut Rhin	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/25/2019 10:12:13 AM
190000Y3	Magasinier (H/F) - CDI/sem - AVIGNON - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LANGUEDOC ROUSSILLON	CONFORAMA AVIGNON	Vaucluse	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/25/2019 10:11:27 AM
190000Y4	Approvisionneur Surface (H/F) - CDI 35/sem - AVIGNON - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LANGUEDOC ROUSSILLON	CONFORAMA AVIGNON	Vaucluse	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	4/25/2019 9:51:55 AM
190000Y6	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI - Aubagne - 28h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION COTE D'AZUR	CONFORAMA AUBAGNE	Bouches du Rhône	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/2/2019 9:43:08 AM
190000ZF	Magasinier (H/F) - CDI - VILLENEUVE SUR LOT- 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA VILLENEUVE SUR LOT	Lot et Garonne	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:15:08 AM
190000ZI	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI - CONFORAMA ST QUENTIN - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION PICARDIE CHAMPAGNE	CONFORAMA SAINT-QUENTIN	Aisne	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/10/2019 9:45:38 AM
190000ZK	Magasinier (H/F) - CDI - Champagne - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA CHAMPAGNE AU MONT D'OR	Rhône	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:12:01 AM

190000ZW	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI - DIJON - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION ALSACE FRANCHE COMTE	CONFORAMA DIJON	Côte d'Or	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 11:24:48 AM
1900000M	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI - Besancon - 30h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION ALSACE FRANCHE COMTE	CONFORAMA BESANCON	Doubs	CDI	Temps partiel	30h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/13/2019 11:18:37 AM
1900001R	Responsable de dépôt (H/F) - CDI - Caluire	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA CALUIRE	Rhône	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/10/2019 4:41:31 PM
1900002E	Hôte(sse) SAV (H/F) - CDI-Mérignac - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA MERIGNAC	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/2/2019 9:41:19 AM
1900004U	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - 35h - Angers	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE OUEST	CONFORAMA ANGERS	Maine et Loire	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/22/2019 12:48:33 PM
19000043	Responsable de Rayon Décoration (H/F) - CDI - Martigues	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LANGUEDOC ROUSSILLON	CONFORAMA MARTIGUES	Bouches du Rhône	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/17/2019 5:02:34 PM
1900005T	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI - Bordeaux - 28h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BORDEAUX	Gironde	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/6/2019 3:34:03 PM
1900006O	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI 7H/sem - BALMA - 7H	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE BALMA	Haute Garonne	CDI	Temps partiel étudiant (inf. 24h)	7h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/28/2019 1:18:53 PM
19000067	Vendeur(se) polyvalent(e) - CDI - Confo! Ussel - 35 heures/sem	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE SUD		Corrèze	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	1/28/2019 5:44:48 PM
1900010A	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI - Nantes Orvault - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE OUEST	CONFORAMA NANTES ORVAULT	Loire Atlantique	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/21/2019 11:38:06 AM
1900010K	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - Tarbes- 24h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TARBES	Hautes Pyrénées	CDI	Temps partiel	24h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/14/2019 11:39:50 AM

1900010L	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - Tarbes- 7h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TARBES	Hautes Pyrénées	CDI	Temps partiel étudiant (inf. 24h)	7h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/14/2019 11:40:12 AM
1900010M	Responsable de dépôt (H/F) - CDI - EVREUX	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION NORMANDIE	CONFORAMA EVREUX	Eure	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 11:39:51 AM
1900010R	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - NARBONNE - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LANGUEDOC ROUSSILLON	CONFORAMA NARBONNE	Aude	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:02:04 AM
1900010S	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - NARBONNE - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LANGUEDOC ROUSSILLON	CONFORAMA NARBONNE	Aude	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:01:40 AM
1900010Z	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI 35H / sem - CARCASSONNE	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LANGUEDOC ROUSSILLON	CONFORAMA CARCASSONNE	Aude	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/13/2019 11:19:19 AM
19000109	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI - NANTES ORVAULT - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE OUEST	CONFORAMA NANTES ORVAULT	Loire Atlantique	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/21/2019 11:38:56 AM
1900011G	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - Bordeaux - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BORDEAUX	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/14/2019 11:39:23 AM
1900011J	Hôte(sse) SAV (H/F) - CDI 35h sem - Martigues	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LANGUEDOC ROUSSILLON	CONFORAMA MARTIGUES	Bouches du Rhône	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/13/2019 11:16:29 AM
1900011O	Magasinier (H/F) - CDI - Montpellier - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LANGUEDOC ROUSSILLON	CONFORAMA MONTPELLIER	Hérault	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/20/2019 11:17:47 AM
19000118	Vendeur(euse) Cuisine (H/F) - CDI - Begles - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BEGLES	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 10:27:35 AM
19000119	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI - MENTON - 26h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION COTE D'AZUR	CONFORAMA MENTON	Alpes Maritimes	CDI	Temps partiel	26h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/7/2019 11:07:49 AM

1900012A	Comptable 100% (H/F)	Conforama Suisse								35h		Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/23/2019 AM	10:42:50
1900012B	Contrôleur de gestion expérimenté (H/F) 100%	Conforama Suisse								35h		Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/23/2019 AM	10:43:31
1900012D	Assistant administratif 100% (H/F)	Conforama Suisse								35h		Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/23/2019 AM	10:42:37
1900012E	Approvisionneur 100% (H/F)	Conforama Suisse								35h		Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/23/2019 AM	10:42:27
1900012G	Responsable de Rayon Electroménager / Electro-loisirs (H/F) - CDI- Valence	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA VALENCE	Drôme	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/20/2019 AM	11:19:41
1900012K	Approvisionneur Surface (H/F) - CDI 35 h sem-Magasin BOURGES	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA BOURGES	Cher	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/16/2019 AM	10:44:44
1900012L	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI 35 / sem - Magasin Bourges	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA BOURGES	Cher	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/20/2019 AM	11:25:12
1900012N	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI 28 h/sem - Magasin BOURGES	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA BOURGES	Cher	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/27/2019 AM	10:34:39
1900012O	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI 28h/sem -Magasin Bourges	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU GRAND PARIS	REGION CENTRE BOURGOGNE	CONFORAMA BOURGES	Cher	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/20/2019 AM	11:16:43
1900012P	Adjoint (e) Responsable de dépôt (H/F) - CDI 151,67h /mois SAINT PRIEST - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA SAINT-PRIEST	Rhône	CDI	Temps plein	35h	Agent de maîtrise	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/21/2019 AM	11:42:07
19000128	Vendeur Electroménager 60-80% (h/f)	Conforama Suisse	Région Suisse Romande et Italienne	Conforama SA - succ. Villeneuve						35h		Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/23/2019 AM	10:43:42

1900013J	Magasinier (H/F) - CDI 28h mois - Colomiers - 28h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA TOULOUSE COLOMIERS	Haute Garonne	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/14/2019 11:40:39 AM
1900013O	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI - St Egrève - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA SAINT EGREVE	Isère	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 2:32:41 PM
19000131	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI 35h00/sem - AURILLAC -35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE SUD	CONFORAMA AURILLAC	Cantal	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 2:30:41 PM
1900014D	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI 35H sem - Annecy-35H	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA ANNECY	Haute Savoie	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/21/2019 11:41:02 AM
1900014F	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI 35H-sem-Annecy-35H	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA ANNECY	Haute Savoie	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/21/2019 11:29:07 AM
1900014O	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI 35/sem - COLMAR - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION ALSACE FRANCHE COMTE	CONFORAMA COLMAR	Bas Rhin	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 2:28:58 PM
1900014Y	Vendeur Meubles - CDI - NARBONNE - 30h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LANGUEDOC ROUSSILLON	CONFORAMA NARBONNE	Aude	CDI	Temps partiel	30h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/20/2019 11:29:29 AM
1900014Z	Hôte(sse) de caisse et/ou Services (H/F) - CDI - Bègles - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BEGLES	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/21/2019 11:40:37 AM
1900015G	Vendeur(euse) Meubles et Décoration (H/F) - CDI - CLUSES - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA CLUSES	Haute Savoie	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/21/2019 11:29:49 AM
1900015H	Vendeur(euse) Cuisine (H/F) - CDI -CLUSES - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA CLUSES	Haute Savoie	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	5/21/2019 11:39:56 AM
1900015N	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI 35h/sem - NANTES REZE - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE OUEST	CONFORAMA NANTES REZE	Loire Atlantique	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 2:32:23 PM

1900015P	Vendeur(euse) Meubles (H/F) - CDI 35h/sem - NANTES REZE - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE OUEST	CONFORAMA NANTES REZE	Loire Atlantique	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 2:32:05 PM
1900015Q	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI 35h/sem - NANTES REZE - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION CENTRE OUEST	CONFORAMA NANTES REZE	Loire Atlantique	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 2:31:42 PM
1900016Y	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI - Bègles - 35h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION AQUITAINE	CONFORAMA BEGLES	Gironde	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 2:30:04 PM
1900017A	Responsable de Rayon (H/F) - CDI - Haute-Normandie	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION NORMANDIE		Seine Maritime	CDI	Temps plein	Forfait jours	Cadre	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 4:39:33 PM
1900017Q	Hôte(sse) SAV (H/F) - CDI - METZ - 20h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION LORRAINE	CONFORAMA METZ	Moselle	CDI	Temps partiel	20h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 9:58:21 AM
19000176	Vendeur(euse) Libre-service (H/F) - CDI 35H/sem - Caluire	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU EST	REGION RHONE ALPES	CONFORAMA CALUIRE	Rhône	CDI	Temps plein	35h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 2:30:59 PM
1900018J	Vendeur(euse) Electroménager/Electro-loisirs (H/F) - CDI 28h/sem - AUCH -28h	Conforama France	Exploitation	DIRECTION DE RESEAU OUEST	REGION PYRENEES	CONFORAMA AUCH	Gers	CDI	Temps partiel	28h	Employé	Publié	Bourse à l'emploi (BAE)	6/3/2019 2:28:21 PM