

Relevé de décision portant sur les mesures d'accompagnement des salariés concernés par les arrêts d'exploitation ou les fermetures de boutiques dans le cadre de l'évolution du modèle de la distribution d'Orange France pour l'année 2025

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
1/ CHAMP D'APPLICTION.....	2
2/ LES MESURES SPECIFIQUES POUR ACCOMPAGNER LES SALARIES.....	3
2.1 : Le salarié reste en boutique (métier éligible à la PVC)	3
2.2 : Le salarié quitte le domaine de la distribution vers un autre domaine Commercial éligible à la PVC.....	4
2.3 : Le salarié quitte le domaine de la distribution vers un métier non commercial non éligible à la PVC.....	4
2.4 : Le salarié fait une mobilité volontaire vers Orange Store	4
3/ LES MESURES DE PRISE EN CHARGE DES COUTS REELS ET INDUITS SUITE A MOBILITE GEOGRAPHIQUE	5
3.1 : Dans l'hypothèse d'une mobilité sans changement de résidence principale avec A/R quotidien	5
3.2 : Dans l'hypothèse d'une mobilité géographique avec changement de résidence principale	7
4/ ACCOMPAGNEMENT DE LA MONTEE EN COMPETENCES.....	7
5/ SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	7
6/ COMMUNICATION.....	7
7/ DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE LA NOTE	7

PREAMBULE

Cette note a pour objet de préciser les modalités d'accompagnement des salariés des Agences Distribution des Directions Orange (Ile de France, Grand Nord-Est, Grand Ouest, Grand Sud-Ouest, Grand Sud-Est) concernés par les arrêts d'exploitation ou fermetures de boutiques qui auront lieu en 2025 dans le cadre de l'évolution du modèle de distribution.

Cette note reprend les éléments du dispositif mis en place pour les années 2023 et 2024.

Ces mesures visent à faciliter les mouvements des salariés vers les besoins critiques de l'entreprise et les métiers d'avenir dans une approche groupe tant au sein de la maison mère que des filiales. En ce sens, conserver les compétences et l'engagement des salariés sur les métiers de la distribution grand public représente un enjeu majeur qui se traduira dans les mesures prévues dans le cadre de cette note.

L'entreprise propose à chaque salarié une solution de repositionnement personnalisée, tenant compte de son projet professionnel, de ses compétences, de son potentiel d'évolution et des possibilités d'emploi de chaque bassin d'emploi GPEC, au plus près des besoins de l'entreprise et des opportunités des entités « recruteuses », et ce dans le respect des différents accords en vigueur dans l'entreprise. Celle-ci associe également les acteurs de la pluridisciplinarité (médecins du travail, assistants sociaux) dans le cadre de la cellule de prévention individuelle tel que décrit dans le dossier CSEC du 20 octobre 2022.

Ces propositions visent à proposer un traitement homogène et équitable pour l'ensemble des salariés des Directions Orange concernées correspondant à nos priorités en matière de politique de l'emploi.

Les modalités d'accompagnement distinguent les situations de repositionnement des salariés au sein d'Orange SA :

- Repositionnement au sein des Agences Distribution sur des métiers en boutiques
- Repositionnement vers une entité d'Orange SA sur d'autres métiers avec PVC
- Repositionnement vers une entité d'Orange SA sur d'autres métiers sans PVC

Au-delà des repositionnements internes, il est également encouragé la possibilité de mobilités de la part des salariés volontaires vers des boutiques de la filiale Orange Store afin de conserver les compétences de nos salariés et d'offrir la possibilité à ceux intéressés par le métier de la vente en boutique de poursuivre leur carrière en proximité géographique.

1/ CHAMP D'APPLICATION

La présente note s'applique à l'ensemble du personnel actif (hors TPS TL) : salariés de droit privé en CDI, fonctionnaires, sous réserve que les salariés soient toujours en activité dans l'entreprise à la date de l'arrêt d'exploitation ou de fermeture de leur boutique et ce pour une période minimale de 6 mois à compter de cette même date (hors alternants). Les salariés ayant candidaté avant la date d'ouverture de l'information-consultation de leur CSEE et retenus ne sont cependant pas concernés par les mesures de cet accord.

La présente note s'applique également aux personnes éloignées du service (congés de maladie, CLM/CLD, disponibilités, congés parentaux) si elles sont concernées par l'arrêt d'exploitation ou la fermeture de boutique à leur reprise d'activité avec un retour prévisible en activité significatif (d'au moins 6 mois). Elles feront l'objet d'un processus de ré-accueil ayant pour objectif la réussite de leur reprise d'activité, avec l'application notamment de l'ensemble des dispositions prévues dans la présente note.

Les salariés ayant fait acte de candidature sur une offre de poste ouvert après l'ouverture de l'information-consultation dans les CSEE concernant leur boutique d'affectation et ayant concrétisé leur mobilité avant l'arrêt d'exploitation ou la fermeture bénéficieront des mesures d'accompagnement de la présente note déduites des éventuelles mesures de même nature déjà attribuées à l'initiative de l'unité prenante.

La présente note s'applique aux alternants (apprentis, contrats de professionnalisation) sur le contrat existant à la suite de l'arrêt d'exploitation ou la fermeture de leur boutique. Dans ce cas précis, ils pourront bénéficier uniquement des mesures suivantes :

- Aggravation du temps de trajet au prorata temporis du temps restant de présence jusqu'à la fin du contrat, et/ou
- Coûts induits sur le trajet domicile-travail fonction du temps restant de présence dans l'entreprise (article 3.1.2/ hors achat de véhicule).

2/ LES MESURES SPECIFIQUES POUR ACCOMPAGNER LES SALARIES

La direction s'engage à proposer des mesures financières afin de prendre en compte l'ensemble des situations nées à l'occasion du dispositif de repositionnement interne des salariés selon les modalités ci-dessous.

Ces mesures visent à faciliter les mouvements des salariés vers les besoins critiques de l'entreprise et les métiers d'avenir dans une approche groupe.

2.1 : Le salarié reste en boutique (métier éligible à la PVC)

Conserver les compétences et l'engagement des salariés sur les métiers de la distribution grand public représente un enjeu majeur qui se traduira dans les mesures prévues ci-après.

- **Primes de fidélisation pour les salariés qui resteront en AD (sur un métier éligible à la PVC en boutique)**

Les salariés des boutiques qui sont dans le « champ d'application » défini au point 1 et qui rejoignent un poste dans une boutique en AD, bénéficieront d'une prime de fidélisation.

Cette prime sera d'un montant de **4 000 euros brut** et sera versée pour 50% à la date de l'arrêt d'exploitation ou de fermeture de la boutique et 50% à 12 mois échus après la prise de poste effective au sein de la nouvelle boutique:

- **Garantie temporaire d'un différentiel PVC**

Afin de favoriser l'adaptation à l'environnement de la nouvelle boutique, il est prévu un maintien du montant de la part variable commerciale (PVC) pendant 6 mois, à compter de la date d'affectation, pour les salariés qui auront fait le choix de continuer leur activité vers un poste éligible à la PVC. A cet effet, un comparatif sera effectué chaque mois entre la part variable individuelle perçue dans le cadre de la nouvelle affectation et celle perçue avant cette nouvelle affectation (base de la moyenne PVC perçue sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt d'exploitation de la boutique concernée).

Par exception, si le salarié ne remplit pas les conditions permettant de disposer de la base de référence du variable telle que précisée ci-dessus (moyenne des 12 mois) alors c'est le montant de la moyenne PUB (Profil Unité Bande) des mois concernés par l'absence du salarié qui sera pris en compte pour le calcul. Le Profil Unité Bande CCNT est calculé à partir du plan de PVC, de l'unité concernée, de la bande CCNT et du métier de rattachement.

Les mesures de l'article 2.1 sont cumulatives.

Toutes les primes ou indemnités sont soumises à charges sociales et impôt sur le revenu.

2.2 : Le salarié quitte le domaine de la distribution vers un autre domaine Commercial éligible à la PVC

- **Garantie temporaire d'un différentiel PVC**

Afin de favoriser l'adaptation à leur futur environnement, il est prévu un maintien du montant de la part variable commerciale pendant 6 mois, à compter de la date d'affectation, pour les salariés qui auront fait le choix de continuer leur activité vers un poste éligible à la PVC. A cet effet, un comparatif sera effectué chaque mois entre la part variable individuelle perçue dans le cadre de la nouvelle affectation et celle perçue avant cette nouvelle affectation (base de la moyenne PVC perçue sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt d'exploitation de la boutique concernée).

Par exception, si le salarié ne remplit pas les conditions permettant de disposer de la base de référence du variable telle que précisée ci-dessus (moyenne des 12 mois), alors c'est le montant de la moyenne PUB (Profil Unité Bande) des mois concernés par l'absence du salarié qui sera pris en compte pour le calcul. Le Profil Unité Bande CCNT est calculé à partir du plan de PVC, de l'unité concernée, de la bande CCNT et du métier de rattachement.

Toutes les primes ou indemnités sont soumises à charges sociales et impôt sur le revenu.

2.3 : Le salarié quitte le domaine de la distribution vers un métier non commercial non éligible à la PVC

- **Les indemnités liées aux sorties de PVC : rachat de 6 mois de PVC**

Afin d'accompagner les salariés vers un métier non éligible à la PVC, la direction propose un dispositif de sortie de PVC. Ce dispositif consistera en une prime égale à 6 fois le montant moyen mensuel de la PVC perçue par le salarié concerné (sur la base des 12 derniers mois de PVC perçue précédant l'arrêt d'exploitation de la boutique concernée) à la prise de poste.

Par exception, si le salarié ne remplit pas les conditions permettant de disposer de la base de référence du variable telle que précisée ci-dessus (moyenne des 12 mois), alors c'est le montant de la moyenne PUB (Profil Unité Bande) des mois concernés par l'absence du salarié qui sera pris en compte pour le calcul. Le Profil Unité Bande CCNT est calculé à partir du plan de PVC, de l'unité concernée, de la bande CCNT et du métier de rattachement.

Concernant les salariés cadres, dans un souci d'équité par rapport aux salariés non-cadres qui ne bénéficient pas d'un dispositif de PVM (Part Variable Managériale), le calcul de ce rachat de 6 mois de PVC se fait en déduisant une estimation du gain moyen de PVM.

Toutes les primes ou indemnités sont soumises à charges sociales et impôt sur le revenu.

2.4 : Le salarié fait une mobilité volontaire vers Orange Store

Conserver les compétences et l'engagement des salariés sur les métiers de la distribution grand public représente un enjeu majeur qui se traduira dans les mesures prévues ci-après.

Dans ce cadre, une convention tripartite sera conclue entre les parties concernées

Une prime exceptionnelle de **4 000 euros brut** sera accordée aux salariés choisissant une mobilité volontaire vers Orange Store.

- **Dispositif de découverte du métier de la distribution au sein de la filiale Orange Store**

Afin de fidéliser les compétences sur le métier de la distribution au sein du groupe, pour les salariés qui le souhaitent et en amont de tout projet, ils pourront participer à des opérations leur permettant de mieux connaître cet environnement de travail :

- des visites découvertes/vis ma vie d'une journée
- des RDV questions/réponses RH sur les conditions de travail et dispositifs d'incentive
- des échanges avec des salariés en poste

- **Droit au retour**

En accord entre l'Agence Distribution et Orange Store, un salarié pourra effectuer une mobilité volontaire dans le cadre d'une durée prédéfinie de 24 mois.

A l'issue de cette période, le salarié pourra bénéficier d'un droit au retour au sein d'Orange SA selon des modalités qui seront précisées dans la convention tripartite. Cette convention prévoira un retour sur un poste sur le bassin d'emploi GPEC d'origine, au minimum au même niveau de classification et de rémunération que le niveau dont il bénéficiait dans le cadre de la mobilité.

Dans le cas d'un souhait de retour du salarié, dans les conditions précisées ci-dessus, celui-ci exprime sa demande par écrit auprès du Responsable RH d'Orange Store. Ce dernier a la responsabilité de l'accompagnement et pourra s'appuyer sur la communauté RH du bassin d'emploi territorial d'origine du salarié et/ou d'un conseiller en charge de la mobilité interne. Il est recommandé que le salarié exprime sa demande 6 mois avant la date de fin de la mobilité déterminée.

- **Suivi des situations individuelles durant 6 mois**

La direction s'engage à étudier les situations individuelles de salariés souhaitant un retour en Direction Orange, dans les 6 mois après leur mobilité. La prime de 4 000 euros déjà versée devra être rétrocédée.

Toutes les primes ou indemnités sont soumises à charges sociales et impôt sur le revenu.

3/ LES MESURES DE PRISE EN CHARGE DES COÛTS REELS ET INDUITS SUITE A MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Conformément à l'accord sur les principes fondamentaux « Perspective-emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilité du 5 mars 2010 », l'entreprise garantit la prise en charge des coûts réels et induits de la mobilité à l'initiative de l'entreprise. Les situations individuelles seront étudiées au cas par cas.

3.1 : Dans l'hypothèse d'une mobilité sans changement de résidence principale avec A/R quotidien

3.1.1 : Aggravation du temps du trajet entre le domicile et le lieu de travail

Dans le cadre de l'engagement RSE du groupe Orange, des solutions favorisant l'utilisation des transports en commun seront privilégiées.

L'éventuelle aggravation du temps de trajet est définie par différence entre le trajet du domicile du salarié vers l'ancien lieu de travail et le trajet du domicile vers le nouveau lieu de travail. L'indemnité tient compte des caractéristiques des réseaux de transport en commun ainsi que des conditions géographiques. La prime est versée en une seule fois, sauf demande expresse des salariés concernés.

Elle distingue 3 paliers d'aggravation du temps de trajet, avec les montants suivants :

- de 20 à 29 minutes d'aggravation par trajet aller : **1 300 euros brut**
- de 30 à 40 minutes d'aggravation par trajet aller : **2 100 euros brut**
- au-delà de 40 minutes d'aggravation par trajet aller : **3 700 euros brut**

Ces mesures de temps d'aggravation seront calculées à partir de l'outil Voyageur (outil de référence) en se basant sur le trafic routier aux heures de prise de service. Ce calcul sera mis en comparaison avec le déclaratif des salariés.

Toutes les primes ou indemnités sont soumises à charges sociales et impôt sur le revenu.

3.1.2 : Aggravation de la distance entre le domicile et le lieu de travail

3.1.2.1 : Existence de transport en commun domicile/travail

L'entreprise prend en charge légalement 50% du coût de l'abonnement aux transports en commun.

Dans le cadre de l'arrêt d'exploitation ou de fermeture de boutique, l'entreprise s'engage à prendre en charge à **100%** les frais d'abonnement aux transports en commun (sur justificatif annuel) pour tout salarié qui :

- choisirait les transports en commun et serait amené à souscrire un nouvel abonnement (et changerait donc de modalité de transport),
- ou intégrerait les transports en commun comme mode de mobilité principal dans le cadre d'un trajet multimodal.

Cette prise en charge à 100% s'appliquera pendant 3 ans à compter de la date de l'arrêt d'exploitation ou de fermeture de la boutique.

3.1.2.2 : Absence de transport en commun

Indemnisation de l'aggravation des coûts de transport personnel domicile-travail (prise en charge de l'accroissement des dépenses de carburant, de péage et de parking)

En l'absence de transports en commun adaptés à la situation du salarié, une indemnité forfaitaire calculée individuellement, destinée à prendre en compte les frais supplémentaires d'utilisation d'un véhicule personnel (liés à l'aggravation de la distance entre l'ancien et le nouveau trajet domicile-travail) sera proposée aux salariés.

Cette indemnité d'un montant maximal de **5 000 euros bruts** sera versée en 3 fois (le mois qui suit l'arrêt d'exploitation, le 6^{ème} mois et le 12^{ème} mois).

Le montant total de l'indemnité est fixé après une estimation basée sur les coûts induits par l'aggravation du trajet, pendant 3 années.

L'outil ViaMichelin servira de base de référence pour estimer les surcoûts induits (carburant, péage, parking éventuel). Les frais supplémentaires pris en charge par l'entreprise doivent être en lien avec les surcoûts supportés à la suite du changement d'affectation lié à l'arrêt d'exploitation ou la fermeture de la boutique. Il n'est pas prévu la prise en charge de frais inhérents à la détention d'un véhicule et incombant à toute personne propriétaire d'un véhicule : assurance, frais de carburant hors aggravation, entretien annuel, usure, contrôle technique et révision, taxe de circulation, nettoyage, etc....

Également en l'absence de transports en commun adaptés et dans le cas d'une aggravation du temps de trajet supérieure à 20 mn, l'achat d'un véhicule (sur présentation d'un justificatif) peut être pris en compte dans le calcul de l'indemnisation ci-dessus, qui sera alors majorée d'un montant maximum de **4 000 euros brut**, portée à **5 000 euros brut** dans le cas de l'achat d'un véhicule éco-responsable.

Cela concerne le véhicule acquis dans les 3 mois maximum suivant la prise de poste effective. Par véhicule, s'entendent : voiture, moto, scooter.

La prise en charge des coûts d'usage et/ou l'achat d'un véhicule personnel, décrit ci-dessus n'autorise pas la prise en charge des frais de transports en commun (article 3.1.2.1).

Toutes les primes ou indemnités sont soumises à charges sociales et impôt sur le revenu.

3.2 : Dans l'hypothèse d'une mobilité géographique avec changement de résidence principale

Cet article vise à prendre en compte tout déménagement qui permettra d'envisager le rapprochement de son domicile personnel à moins de 20 mn du lieu de son affectation professionnelle.

Dans cette hypothèse, les conditions de la DU14 du 1^{er} octobre 2014 « Mesures financières d'accompagnement de la mobilité interne à l'initiative du salarié » relatives à un changement de résidence principale s'appliqueront.

Cette mesure exclut les indemnités des articles 3.1.1 et 3.1.2.

Toutes les primes ou indemnités sont soumises à charges sociales et impôt sur le revenu.

4/ ACCOMPAGNEMENT DE LA MONTEE EN COMPETENCES

Dans le cadre d'un changement de poste, un effort significatif de formation sera réalisé afin de réussir les adaptations et les repositionnements des salariés évoluant vers un autre métier que celui de Conseiller Commercial en boutique.

L'écart entre les compétences acquises et celles restant à acquérir sera étudié pour tout nouveau poste avec le manager et/ou RRH de l'Agence Distribution cédante et le manager et/ou RRH de l'unité prenante.

Ainsi, les programmes de formation proposés prendront en compte les acquis des expériences passées et les besoins en développement des compétences à venir : leur contenu et leur durée seront personnalisés à la situation de chaque salarié. Ils seront formalisés dans un Plan de Développement individuel.

Les modalités et dispositifs de formation en vigueur dans l'entreprise seront applicables.

5/ SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Conformément aux dispositions de l'article 3.3.2 de l'accord sur les principes fondamentaux : perspective-emploi et compétences-développement professionnel-formation-mobilité du 5 mars 2010, un accompagnement spécifique et individuel est prévu pour les personnes en situation de handicap, avec une attention renforcée (conformément à l'accord en vigueur).

Il est rappelé ci-dessous les engagements présentés au niveau du CSEC :

Le médecin sera préalablement consulté sur les propositions de repositionnement, ainsi que sur les mesures d'aménagement de poste ou d'organisation du travail à mettre en œuvre.

A l'occasion de la mobilité, un accompagnement spécifique pourra être décidé en concertation avec le médecin du travail, en cas de changement majeur d'activité ou de changement de localisation d'activité. Le correspondant handicap sera également associé à l'examen et à l'accompagnement de la situation des salariés en situation de handicap.

6/ COMMUNICATION

La présente note fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des salariés concernés.

7/ DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE LA NOTE

La présente note prend effet à partir du 1^{er} janvier 2025 et cessera ses effets le 31 décembre 2025.

Fait à Paris, le 19 juillet 2024

Directrice des Ressources Humaines DGP et DEC

Céline LINGARD


