

**Accord de Groupe CHAUSSON MATERIAUX - FRANS BONHOMME relatif à la mise en œuvre  
d'un dispositif de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et d'un congé  
mobilité**

---

**Entre**

**La société CHAUSSON MATERIAUX**, dont le siège social est situé Centre commercial Hexagone – 60, rue de Fenouillet – B.P. 35140 – 31142 SAINT-ALBAN Cedex,

ET

**La Société FRANS BONHOMME**, dont le siège social est situé Centre commercial Hexagone – 60, rue de Fenouillet – B.P. 35140 – 31142 SAINT-ALBAN Cedex,

Représentées par XX, en sa qualité de Président des Sociétés CHAUSSON MATERIAUX et FRANS BONHOMME

***D'une part,***

**Et**

- **Les organisations syndicales représentatives au sein des Sociétés CHAUSSON MATERIAUX et FRANS BONHOMME**

**L'organisation syndicale CFDT**, représentée par XX en sa qualité de coordinateur syndical Groupe,

**L'organisation syndicale CFTC**, représentée par XX en sa qualité de coordinateur syndical Groupe,

**L'organisation syndicale CGT**, représentée par XX en sa qualité de coordinateur syndical Groupe,

**L'organisation syndicale CFE-CGC**, représentée par XX en sa qualité de coordinateur syndical Groupe,

***D'autre part,***

---

**Il a été convenu ce qui suit :**

---

**Préambule**

En date du 31 mars 2025, la Société Chausson Matériaux a fait l'acquisition de la totalité des actions de la société FRANS BONHOMME, détenues directement ou indirectement par la société BONHOM.

Cette acquisition s'inscrit dans le prolongement de l'intégration réussie des 84 agences RESEAU PRO achetées en 2013 auprès de WOLSELEY et plus récemment des 106 agences BOIS & MATERIAUX acquise en avril 2021.

Elle permettra à la société CHAUSSON MATERIAUX de poursuivre son développement afin de renforcer sa présence sur le territoire national tout en diversifiant son activité sur des marchés complémentaires.

L'intégration de la société FRANS BONHOMME au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX va nécessiter de repenser les organisations existantes.

En effet, les agences FRANS BONHOMME vont progressivement être transférées au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX dans le cadre d'opérations de location-gérance successives, ce qui va impliquer une harmonisation des process et donc une adaptation des salariés aux méthodes de travail CHAUSSON MATERIAUX.

Par ailleurs, les services support du siège de Paris (Poincaré), Joué Les Tours et Tours les 3 lions (informatique) devront être adaptés au fur et à mesure de l'intégration des agences au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX, laquelle va engendrer une diminution de leur activité.

Toutefois, certaines fonctions support seront maintenues et en fonction des opportunités existantes, la mobilité de certains collaborateurs intéressés au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX pourra être organisée.

La Direction du Groupe a choisi de mettre en œuvre cette nouvelle organisation dans le cadre d'un accord négocié avec les partenaires sociaux le plus en amont possible afin d'accompagner les salariés concernés, soit dans l'adaptation de leur poste, soit dans la recherche de nouvelles opportunités d'emploi que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur du Groupe CHAUSSON MATERIAUX.

Pour ce faire, un dispositif de Gestion des emplois et des parcours professionnels robuste et volontariste sera mis en œuvre de façon à définir les mesures en faveur de l'emploi et des compétences. Ce dispositif permettra d'une part, de mobiliser un budget de formation en faveur des salariés transférés au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX afin de leur permettre de s'adapter à la nouvelle organisation dans les meilleures conditions possibles.

Par ailleurs, dans l'objectif de favoriser la mobilité interne des collaborateurs qui occupent des fonctions support, le présent accord instaure un dispositif qui permettra d'identifier les opportunités d'emplois existantes au sein du siège de la Société CHAUSSON MATERIAUX ainsi que des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique.

Enfin, la Direction souhaite offrir la possibilité aux salariés qui occupent des fonctions support au siège de Paris (Poincaré), Joué Les Tours et Tours les 3 lions (informatique) qui le souhaitent, de quitter volontairement l'entreprise afin de donner une nouvelle orientation à leur carrière professionnelle ou de cesser définitivement celle-ci dans un cadre sécurisé en bénéficiant des mesures d'accompagnement et des aides financières prévues ci-après.

Pour ce faire, le présent accord instaure un dispositif de congé de mobilité qui est un outil de gestion des emplois et des compétences instauré par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Le dispositif du congé de mobilité, basé exclusivement sur le volontariat, a pour objectif de sécuriser la transition professionnelle des salariés qui s'engageraient dans la réalisation d'un projet professionnel en dehors de l'entreprise par l'instauration de mesures d'accompagnement.

## **CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES**

---

### **ARTICLE 1.1 - CADRE JURIDIQUE**

Le présent accord est conclu en application des articles L. 1237-18 et suivants et L. 2242-20 et suivants du Code du travail.

Il porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et à ce titre, il instaure un congé mobilité qui a pour objet de favoriser la réalisation d'un projet professionnel par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

### **ARTICLE 1.2 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est un accord de Groupe au sens de l'article L. 2232-30 du Code du travail.

Le périmètre du Groupe auquel cet accord et ses annexes s'appliquent est composé des sociétés suivantes :

- **La Société FRANS BONHOMME**
- **La Société CHAUSSON MATERIAUX**

## **CHAPITRE 2 – MESURES DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

---

La démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels mise en œuvre par le présent accord consiste en un dispositif d'intégration et d'accompagnement des salariés de la Société FRANS BONHOMME qui seront transférés à la Société CHAUSSON MATERIAUX dans le cadre des opérations de location-gérance par le biais des actions suivantes :

- Mise en place d'un parcours d'accueil des salariés transférés ;
- Mise en œuvre d'un plan de formation professionnelle des salariés de la société FRANS BONHOMME;
- Information régulière du Comité Social et Economique des Sociétés FRANS BONHOMME et CHAUSSON MATERIAUX sur l'intégration des agences FRANS BONHOMME au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX.

### **ARTICLE 2.1 - PARCOURS D'ACCUEIL DES SALARIES TRANSFERES**

Un parcours d'accueil sera mis en place pour que l'arrivée des salariés FRANS BONHOMME transférés au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX s'effectue dans les meilleures conditions possibles.

Ainsi, tous les salariés transférés recevront un livret d'accueil ainsi qu'un dossier d'arrivée comportant un ensemble d'éléments sur leur contrat et informations sur l'entreprise.

Un programme de formation regroupant des formations en présentiel et en e-learning sera proposé à l'ensemble des collaborateurs.

Une communication rythmée et régulière sera mise en place afin d'informer les salariés de l'avancement des intégrations.

Par ailleurs, les salariés des agences FRANS BONHOMME qui intégreront la Société CHAUSSON MATERIAUX bénéficieront de l'appui d'un référent dont le rôle est de communiquer des informations sur les pratiques, comportements et codes existant dans l'entreprise afin de faciliter son intégration. Cet accompagnement sera effectué avant et après l'intégration des agences.

Le référent doit s'assurer du bon déroulement du parcours d'intégration du salarié transféré.

## **ARTICLE 2.2 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

La formation professionnelle est un élément essentiel afin de pouvoir intégrer les salariés des agences FRANS BONHOMME au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX dans le but de leur permettre de s'adapter aux techniques, pratiques, procédures et logiciels appliqués au sein de l'entreprise.

Pour ce faire un plan de formation sera déployé au bénéfice des salariés transférés qui privilégiera les formations suivantes :

- Une formation en présentiel, dispensée par un collaborateur Chausson Matériaux. Cette formation a pour but de présenter les outils et l'environnement informatique, les principales procédures, l'organisation d'une agence et les principales tâches en agence.
- Des formations en e-learning seront mises à disposition des collaborateurs en fonction de leurs besoins, avant et après l'intégration afin d'approfondir certains sujets : utilisation du logiciel AS400, procédures, sécurité, gestion des stocks, etc...
- Une formation complète en e-learning sera dispensée aux chefs d'agence afin de les former aux différentes missions de ce poste : management, ressources humaines, gestion, marketing, juridiques, etc...
- Un accompagnement sur une durée d'un mois avant l'intégration sera assuré par des collaborateurs Chausson Matériaux.
- Au cours du mois suivant l'intégration, des collaborateurs Chausson Matériaux et FRANS BONHOMME assureront une présence dans les agences afin d'aider les personnes à appréhender leurs missions. L'objectif est donc d'effectuer un accompagnement et une formation au quotidien, dans le cadre des différentes tâches d'une agence.

De plus, un livret de formation, incluant les procédures générales, les outils informatiques et les principaux modules du système d'information sera fourni à tous les collaborateurs concernés.

Un parcours de formation de quatre semaines est prévu en amont des vagues d'intégration pour certains salariés FRANS BONHOMME (les contrôleurs de gestion notamment). Le but est de former ces personnes principalement au fonctionnement d'une agence, aux procédures et aux outils informatiques. Ces collaborateurs participeront ensuite à la formation en assurant une présence quotidienne en agence auprès des opérationnels.

Le processus d'intégration et formation des équipes constitueront des engagements financiers conséquents pour la Société CHAUSSON MATERIAUX, à titre indicatif :

- Formation des équipes d'intégration FRANS BONHOMME : environ 200 000€.
- Equipe d'intégration et de formation Chausson Matériaux : environ 2 500 000€.

## **ARTICLE 2.3 - INFORMATION REGULIERE DES CSE DES SOCIETES FRANS BONHOMME ET CHAUSSON MATERIAUX SUR L'INTEGRATION DES AGENCES FRANS BONHOMME**

Dans le but d'assurer un suivi de l'intégration des salariés transférés au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX, les CSE des Sociétés FRANS BONHOMME et CHAUSSON MATERIAUX seront informés de chaque opération de location-gérance réalisée ainsi que des actions d'accompagnement et de formation réalisées.

### **CHAPITRE 3 - AIDES A LA MOBILITE POUR LES SALARIES QUI ACCEPTERAIENT UN POSTE AU SIEGE DE CHAUSSON MATERIAUX**

---

Dans l'objectif de favoriser la mobilité géographique des salariés FRANS BONHOMME qui occupent des fonctions support au siège de Paris (Poincaré), Joué Les Tours et Tours les 3 lions (informatique) qui souhaiteraient occuper un poste au siège de la Société CHAUSSON MATERIAUX, le présent accord met en œuvre des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique exposées ci-après.

Par ailleurs, afin de porter à la connaissance de ces salariés les postes disponibles au siège de la Société CHAUSSON MATERIAUX, une liste des postes disponibles régulièrement mise à jour, est accessible sur **le site internet de la société CHAUSSON MATERIAUX**. - <https://rh.chausson-materiaux.fr/>.

Les salariés qui souhaitent candidater adresseront leur candidature à **congemobilitefb@chausson.fr**

La Direction devra donner une réponse au salarié dans un délai de 15 jours.

Si la candidature du salarié est retenue, une convention tripartite de transfert de son contrat de travail sera établie afin que son contrat de travail soit transféré à la Société CHAUSSON MATERIAUX avec maintien de l'ensemble de ses droits liés à l'ancienneté. Par ailleurs, un contrat de travail sera établi afin de déterminer les nouvelles conditions de travail.

#### **ARTICLE 3.1- VOYAGE DE RECONNAISSANCE**

Si un salarié manifeste son intérêt pour un poste au siège de la Société CHAUSSON MATERIAUX et que sa candidature sur le poste est retenue, avant d'accepter définitivement le poste, il pourra effectuer un voyage de reconnaissance à Toulouse, avec son conjoint et enfants.

Il bénéficiera dans ce cadre :

- 5 journées de congé exceptionnel rémunérées ;
- De la prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement par l'entreprise qui organisera la journée de déplacement selon les barèmes de frais en vigueur

#### **ARTICLE 3.2- PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT POUR LA RECHERCHE D'UN LOGEMENT**

Le salarié qui a conclu un contrat de travail pour occuper un poste au siège de la Société CHAUSSON MATERIAUX, bénéficiera pour la recherche d'un nouveau logement de :

- 3 journées de congé exceptionnel rémunérées ;
- De la prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement (de 1 à 3 jours) par l'entreprise qui organisera le déplacement

#### **ARTICLE 3.3- LES AIDES AU DEMENAGEMENT**

Le salarié qui déménage pour occuper un poste au sein de la société CHAUSSON MATERIAUX bénéficiera des aides au déménagement exposées ci-après :

➤ **Prise en charge des frais de déménagement**

La prise en charge du déménagement du salarié s'effectuera sur présentation de 3 devis, dans la limite du moins disant et d'un montant de 5.000 euros hors taxes.

➤ **Congés de déménagement**

Dans le cadre de ce déménagement, le collaborateur bénéficiera de quatre journées de congé exceptionnel rémunérées, quel que soit le nombre de kilomètres concernés.

➤ **Frais d'installation**

L'entreprise prendra en charge des frais d'installation sur la base des frais réels et sur justificatif. Le montant de cette prise en charge est de 2.000 euros, majoré de 300 euros par enfant à charge.

Les frais pris en charge seront limitativement les suivants :

- Frais d'agence immobilière
- Frais de notaire
- Rétablissement électricité –eau-gaz-téléphone, etc

Cette aide sera versée au salarié après l'acceptation définitive du poste au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX (conclusion de la convention tripartite et du contrat de travail).

➤ **Aide à l'installation pour les salariés en situation de handicap**

Pour le salarié en situation d'handicap ou un membre du foyer familial en situation de handicap, l'entreprise prendra en charge des frais d'installation pour l'aménagement du nouveau logement dans la limite de 2 000 € TTC sur justificatif, ainsi que si nécessaire le financement d'une aide à domicile ou encore le trajet entre le domicile et le lieu de soins, dans la limite de 2 000 € TTC sur justificatif dans la limite d'un an suivant le déménagement.

Une aide supplémentaire de 2.000 euros TTC pour les frais d'installation pourra être octroyée aux salariés dont le taux de handicap est égal ou supérieur à 80%.

➤ **Indemnisation partielle du double logement si nécessité de recourir à un logement provisoire**

Les frais de double résidence seront pris en charge à hauteur de 1 000 € nets / mois maximum (remboursement au réel) sur 6 mois pour les personnes obligées de prendre un logement provisoire dans l'attente de la vente de leur résidence principale ou de l'exécution d'un préavis pour location.

➤ **Trajets week-end au cours de la période transitoire**

Prise en charge de quatre trajets (A/R) par mois entre le domicile actuel et le futur domicile des salariés, des frais de carburant ainsi que des frais de péages selon le barème fiscal de référence ou 2ème classe SNCF pendant une période de 6 mois maximum.

➤ **Accompagnement dans la recherche d'emploi des conjoints**

Les conjoints des salariés qui acceptent un poste se situant au siège de la Société CHAUSSON MATERIAUX pourront bénéficier de l'accompagnement d'un prestataire extérieur afin de les aider dans leur recherche d'emploi pendant une durée de 6 mois à compter de l'entrée en poste du salarié.

➤ **Aide à la parentalité**

Prise en charge de frais annexes supplémentaires liés au changement de lieu de vie (par exemple, frais de garde d'enfants, trajets pour permettre l'exercice du droit de visite des enfants en cas de salariés parents divorcés) pour les déménagements à plus de 100 kilomètres du domicile actuel, et ce pendant 12 mois suivants la mutation et dans la limite de 200 € TTC par mois.

---

## **CHAPITRE 4 – LE CONGE MOBILITE**

### **ARTICLE 4.1 - PRESENTATION DU CONGE MOBILITE**

Le congé de mobilité est prévu aux articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail.

Il est destiné à permettre aux salariés volontaires de réaliser un projet professionnel en dehors de l'entreprise.

C'est dans ce cadre juridique que le présent accord donne la possibilité aux salariés qui le souhaitent de quitter l'entreprise pour mener l'un des projets suivants :

- Soit pour créer ou reprendre une entreprise ;
- Soit pour mener un projet professionnel en tant que salarié.

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié sera dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement à la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle par le suivi d'actions de formations ou d'informations, ou par la réalisation de périodes de travail en dehors de l'entreprise, ou par le montage de dossiers de création/reprise d'entreprise.

### **ARTICLE 4.2 - BENEFICIAIRES DU CONGE MOBILITE**

Sont éligibles au dispositif de congé mobilité les salariés des services support du siège de Paris (Poincaré), Joué Les Tours et Tours les 3 lions (informatique).

Il est précisé que sont exclus du congé mobilité les salariés qui exercent des fonctions commerciales (comptes-clés et grands comptes) ainsi que les salariés dont le poste de travail est maintenu sans modification et dont le lieu de travail reste localisé dans le secteur géographique de Tours.

Sont également exclus, les salariés qui font l'objet d'une procédure de licenciement, d'une rupture conventionnelle ou ceux qui ont notifié leur démission ou encore ceux qui ont formalisé une demande de départ en retraite.

Par ailleurs, les salariés en contrat à durée déterminée ne peuvent pas bénéficier du congé mobilité puisque ce type de contrat est légalement exclu du congé mobilité.

En tout état de cause, l'adhésion des bénéficiaires au congé mobilité est subordonnée à l'accord express et préalable de la Direction afin de s'assurer que le départ des salariés est compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise.

### **ARTICLE 4.3 - CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE DU CONGE MOBILITE**

La mise en œuvre du congé mobilité étant liée à l'intégration des agences FRANS BONHOMME au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX, les départs des salariés éligibles au congé mobilité ne peuvent intervenir que de manière progressive de façon à ne pas désorganiser les services auxquels ils appartiennent et par conséquent, à ne pas alourdir la charge de travail des salariés restant.

Pour cette raison, les départs en congé mobilité s'étaleront sur les quatre périodes suivantes :

- Période 1 : Du 1er septembre au 30 septembre 2025
- Période 2 : Du 1er décembre au 31 décembre 2025
- Période 3 : Du 1er avril 2026 au 30 avril 2026
- Période 4 : Du 1er juillet 2026 au 31 juillet 2026

Les départs seront répartis sur ces périodes de manière homogène par quart de l'effectif sous réserve que cela n'affecte pas le bon fonctionnement du service concerné.

L'ordre des départs et le nombre de salariés pouvant partir au sein de ces périodes seront déterminés par la Direction pour chaque service en fonction de son niveau d'activité et de la charge de travail des salariés concernés.

Ainsi, la Direction pourra déroger au principe du départ par quart de l'effectif sur chaque période ou encore reporter le départ d'un candidat au congé mobilité sur la période suivante afin de ne pas désorganiser le service concerné.

Dans l'hypothèse où il s'avérerait nécessaire de départager les salariés candidats au congé mobilité, les candidats seront départagés en appliquant l'ordre de priorité suivant : le salarié ayant la plus grande ancienneté dans l'entreprise partira sur la période souhaitée.

La période 1 concernera principalement la direction Digitale & Marketing et la direction Technologies et Systèmes d'informations.

Lorsque le service est composé d'un seul salarié, il ne pourra partir qu'au cours de la période 4.

De même, le départ de certaines fonctions spécifiques (responsables de services administratifs et comptables, y compris la paie) s'effectuera uniquement sur la période 4.

Par ailleurs, avec l'accord de la direction, il sera possible d'avancer la date de départ d'un salarié si ce dernier le sollicite et que son départ anticipé n'affecte pas la bonne organisation du service.

En fonction de l'avancée de l'intégration des agences FRANS BONHOMME au sein de la Société CHAUSSON MATERIAUX, les quatre périodes susvisées pourront être modifiées après avis du CSE de la Société FRANS BONHOMME.

### **ARTICLE 4.4 – ACCOMPAGNEMENT PAR UNE CELLULE DE RECLASSEMENT**

Un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en situation d'évolution ou de repositionnement professionnel sera mis à la disposition des salariés afin de les accompagner dans leur réflexion sur le congé mobilité ainsi que de les aider à définir et à mettre en œuvre les actions visant à la réalisation de leur projet professionnel.

#### **ARTICLE 4.5- DUREE DU CONGE DE MOBILITE**

La durée du congé de mobilité sera la suivante :

- 3 mois dans le cadre d'un projet pour **création d'entreprise** ou d'un **projet professionnel**.

Une durée inférieure pourra être définie par accord des parties à la demande du salarié. Dans tous les cas, la durée du congé mobilité sera au minimum de 8 jours ouvrés.

#### **ARTICLE 4.6- PROCEDURE D'ADHESION**

Après s'être informés auprès du service RH et/ou cabinet d'accompagnement et s'être vu remis un bulletin d'adhésion ainsi qu'une note d'information expliquant le fonctionnement du congé de mobilité, les salariés confirmant leur volonté de demander une rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre du congé de mobilité manifesteront par écrit leur intention de s'inscrire dans cette démarche.

Un modèle de demande d'adhésion est joint en annexe du présent accord.

Les demandes d'adhésion pourront être présentées à la Direction à partir **du 2 juin 2025 jusqu'au 31 décembre 2025**.

Toutefois, les salariés qui souhaitent partir au cours de la première période qui court du 1er septembre au 30 septembre 2025, devront demander leur adhésion au congé mobilité **au plus tard le 31 juillet 2025**.

Les demandes d'adhésion devront être adressées à la Direction selon les modalités ci-après :

- Soit par courrier en recommandé avec avis de réception de l'attention du service juridique social à l'adresse suivante : **60 rue de Fenouillet – Centre commercial Hexagone – 31140 ST ALBAN.....**
- Soit par courriel avec accusé de réception à l'adresse suivante : ***congemobilitefb@chausson.fr***

Le salarié devra joindre à sa demande les justificatifs correspondant à son projet professionnel à savoir :

- **Projet création d'entreprise** : le salarié devra justifier d'un projet de création ou de reprise d'une activité en France (métropolitaine et DOM-TOM) sous forme d'une association, d'une entreprise ou d'une société (à l'exception de toute société civile). Le projet pourra également concerner une prise de participation dans le capital d'une entreprise existante dans laquelle le salarié aurait des fonctions effectives et serait associé ou actionnaire à concurrence minimale de 50 % du capital social.  
Le salarié devra communiquer toutes pièces justifiant de son projet tels que par exemple le business plan, les statuts, extraits RCS, inscription au registre des métiers....
- **Projet professionnel** : le salarié présentera son projet professionnel et les actions nécessaires notamment en termes de formation pour le mettre en œuvre.

Les salariés qui souhaitent adhérer au congé mobilité et qui sont âgés de 57 ans et plus devront quel que soit leur projet, communiquer un relevé de carrière pour justifier de la date à laquelle ils pourraient liquider leur pension retraite dans la mesure où cette date peut avoir une incidence sur le bénéfice du montant de la majoration pour âge (salariés de plus de 55 ans) prévue à l'article 4.9.3. qui est subordonnée au fait que le salarié ne puisse pas faire liquider sa pension retraite au terme du congé mobilité.

Le salarié bénéficiera d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter de la remise de son bulletin d'adhésion.

La demande d'adhésion du salarié volontaire sera examinée dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la remise de sa demande par la Direction.

Une réponse écrite sera adressée au salarié afin de l'informer de l'acceptation ou du refus de son adhésion au congé de mobilité. En cas de refus, une réponse motivée sera apportée au collaborateur.

En cas d'acceptation, une convention de congé mobilité emportant rupture du contrat de travail d'un commun accord sera signée entre les parties.

S'agissant des salariés titulaires d'un mandat de membre élu du CSE ou de représentant syndical au CSE, avant de procéder à la signature de la convention d'adhésion au congé mobilité, le Comité Social et Economique sera consulté sur le projet d'adhésion au congé mobilité du salarié concerné.

Après la consultation du CSE, la convention d'adhésion au congé mobilité pourra être signée.

#### **ARTICLE 4.7- CONSEQUENCES DE L'ADHESION DU SALARIE AU CONGE MOBILITE**

Conformément à l'article L. 1237-18-4 du Code du travail l'acceptation par le salarié du congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties au plus tard à l'issue du congé.

En ce qui concerne les salariés bénéficiant d'une protection au titre d'un mandat de représentant du personnel, de délégué syndical ou de représentant syndical, le congé mobilité ne pourra débiter qu'après obtention de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La rupture du contrat de travail ne pourra donc intervenir qu'après l'autorisation de l'Inspection du Travail.

La rupture du contrat de travail intervenant dans le cadre du congé de mobilité est exclusive du licenciement ou de la démission et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

#### **ARTICLE 4.8- SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE MOBILITE**

Afin de favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés dans le cadre du congé de mobilité, des mesures d'accompagnement seront financées et mises en œuvre tel que précisées ci-après.

##### **ARTICLE 4.8.1 – ALLOCATION CONGE MOBILITE**

Pendant le congé de mobilité, pour permettre au salarié de se consacrer aux actions de formations nécessaires ou encore pour préparer son projet d'évolution professionnelle ou de reprise ou création d'entreprise, il sera dispensé d'activité.

Pendant cette période, il bénéficiera d'une allocation brute d'un montant égal à **70 %** de la rémunération brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois. Les périodes d'activité partielle et de suspension de contrat de travail sont neutralisées pour le calcul de l'allocation.

Le montant de l'allocation ne pourra pas en tout état de cause être inférieur à 85% du SMIC brut pour un nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail de l'entreprise.

Le salaire de référence pour le calcul de la rémunération versée durant le congé de mobilité comporte, selon les dispositions légales spécifiques à ce congé, tous les éléments du salaire brut ayant servi d'assiette aux contributions versées au régime d'assurance chômage à l'exception des rémunérations perçues pendant la période de référence mais ne se rapportant pas à la période considérée et les

sommes ayant le caractère de remboursement de frais. Les primes dont la périodicité n'est pas mensuelle sont prises en compte au prorata du nombre de mois compris dans la période de référence.

En application de l'article L. 1237-18-3 du Code du travail, cette rémunération est soumise uniquement à la CSG et à la CRDS selon les taux applicables aux revenus de remplacement. Elle n'est passible d'aucune cotisation de sécurité sociale.

#### **ARTICLE 4.8.2 – PERIODE(S) DE TRAVAIL**

Le salarié en congé de mobilité pourra effectuer des périodes de travail rémunérées (CDI, CDD/CTT) hors de l'entreprise d'origine pendant la durée de son congé dans la limite d'une durée de trois mois.

La durée du contrat de travail qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée n'aura pas pour effet de repousser le terme du congé mobilité lequel prendra fin au terme convenu lors de l'adhésion du salarié.

En pareil cas, le versement de son allocation, au titre du congé de mobilité sera suspendu en totalité ou partiellement suivant que le salaire net réellement perçu par le salarié au titre de cette activité est ou non supérieur à ce qu'il aurait perçu en net dans le cadre du congé de mobilité.

Dans cette hypothèse, le salarié s'engage à informer l'entreprise de sa situation de travail en dehors de l'entreprise sans délai c'est-à-dire dès le commencement du nouveau contrat et/ou de ses nouveaux engagements quels qu'ils soient.

Ainsi, lorsque la rémunération mensuelle nette perçue par le salarié est identique ou supérieure à celle de l'allocation nette de congé mobilité, l'allocation ne lui est pas versée.

Inversement, lorsque la rémunération mensuelle nette perçue par le salarié est inférieure à ce qu'il aurait perçu en net dans le cadre du congé de mobilité, l'allocation lui est versée partiellement afin de compléter sa rémunération dans la limite du montant maximal de l'allocation précisé à l'article 4.8.1.

En revanche, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée serait conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 du Code du travail (CDD pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi), le congé mobilité serait suspendu et reprendrait à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir. Dans le cas, même si la rémunération du salarié est inférieure à celle qu'il aurait perçue en net dans le cadre du congé de mobilité, aucune allocation ne lui sera versée.

#### **ARTICLE 4.8.3 - COUVERTURE SOCIALE ET COMPLEMENTAIRE**

Conformément aux règles applicables, le bénéficiaire du congé de mobilité conserve la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès et d'une couverture au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les périodes passées en congé mobilité sont validées au titre de l'assurance vieillesse du régime général en tant que périodes assimilées.

Par ailleurs, les cotisations retraite complémentaire AGIRC-ARCCO seront prélevées selon les répartitions patronale et salariale habituelles sur la base de l'allocation perçue par le salarié.

Le salarié continuera à bénéficier pendant toute la période de son congé de mobilité donnant droit à versement d'une allocation par l'entreprise, au maintien de son affiliation aux régimes de prévoyance et complémentaire santé. S'agissant du régime de prévoyance, les cotisations et les droits seront déterminés sur la base de l'allocation versée.

A la sortie du congé de mobilité, le salarié pourra faire valoir ses droits à portabilité de ses garanties de prévoyance et mutuelle, sous réserve de remplir les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

#### **ARTICLE 4.8.4 - SITUATION DU SALARIE EN ARRET DE TRAVAIL**

L'arrêt pour maladie du salarié pendant le congé mobilité ne suspend pas le congé. Le salarié continuera à percevoir l'allocation au titre du congé mobilité, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

A titre dérogatoire, le congé mobilité sera suspendu en cas d'arrêt maladie n'excédant pas 15 jours durant ce congé.

La salariée en état de grossesse ou le ou la salarié(e) souhaitant adopter un enfant est autorisé(e) à suspendre le congé de mobilité lorsque le terme de celui-ci n'est pas échu afin de bénéficier de ses droits à congés maternité ou d'adoption. A l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, la /le salarié (e) bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée. Il en est de même pour le congé de paternité.

#### **ARTICLE 4.8.5 - CONGES PAYES**

Pendant la période du congé mobilité, le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés ni de droits aux jours de congés octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail.

#### **ARTICLE 4.8.6 - PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE**

Les salariés en congé de mobilité continuent de bénéficier du PEE dans les mêmes conditions que les autres salariés.

#### **4.8.7 ACTIONS - DE FORMATION**

Dans l'hypothèse où un salarié adhérerait au congé mobilité afin de suivre une formation, la société prendra en charge son financement dans les conditions suivantes :

- **2.500 euros TTC par mois, plafonné à 10.000 euros TTC**

Le besoin d'une action de formation ainsi que sa nature et sa durée seront définies lors de l'adhésion du salarié au congé de mobilité en fonction de son projet.

L'action de formation devra être réalisée pendant la durée du congé de mobilité. Les factures ne seront payées par la société que si elles émanent d'un organisme de formation certifiés QUALIOP1 et qu'elles sont présentées pendant la durée du congé de mobilité.

#### **4.8.8 - ENGAGEMENTS RECIPROQUES DES PARTIES**

Les engagements des Sociétés FRANS BONHOMME et CHAUSSON MATERIAUX sont les suivants :

- Accompagner le salarié dans la construction de son projet professionnel ;
- Prendre en charge les actions de formation telles que prévues à l'article 4.8.7 du présent accord ;
- Prendre en charge l'allocation de congé mobilité dans les conditions définies à l'article 4.8.1 du présent accord.

Les engagements du salarié en congé mobilité sont les suivants :

- Construire le projet qu'il aura choisi dans le cadre du congé mobilité ;
- Participer à toutes les actions de formation financées par l'entreprise en vue de la réussite de son projet ;
- Informer l'entreprise de son embauche définitive ou de la création ou reprise d'entreprise.

En cas de non-respect de ses engagements, le salarié pourra se voir notifier par écrit (courrier recommandé avec accusé de réception) la fin anticipée de son congé de mobilité. Dans ce cas, la date de rupture de son contrat de travail et donc la fin du versement de l'allocation congé mobilité sera indiquée dans le courrier.

#### **ARTICLE 4.9 - SITUATION DU SALARIE AU TERME DU CONGE MOBILITE**

Au terme du congé mobilité, le contrat de travail est rompu (sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour les salariés protégés).

Le salarié bénéficiera alors d'une indemnité de rupture dans les conditions exposées ci-après.

#### **ARTICLE 4.9.1 - INDEMNITE DE RUPTURE DE BASE**

Le salarié ayant adhéré au congé de mobilité bénéficie d'une indemnité de rupture de base égale à l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle selon la formule de calcul la plus avantageuse pour le salarié.

L'ancienneté est calculée au terme du congé de mobilité.

#### **Indemnité de licenciement de la CCN NEGOCE DE MATERIAUX DE CONSTRUCTION**

##### **a) Ouvriers et ETAM**

<b>Ancienneté</b>	<b>Indemnité</b>
0 à 2 ans	1/2 mois <i>prorata temporis</i>
2 ans	1/2 mois
> 2 ans	1/5 mois par année. Minimum : 1/2 mois
> 10 ans	1/5 mois par année + 3/15 mois par année au-delà de 10 ans
> 20 ans	1/5 mois par année + 3/15 mois par année de la 11 <sup>e</sup> à la 20 <sup>e</sup> année + 4/15 mois par année au-delà de 20 ans
> 30 ans	1/5 mois par année + 3/15 mois par année de la 11 <sup>e</sup> à la 20 <sup>e</sup> année + 4/15 mois par année de la 21 <sup>e</sup> à la 30 <sup>e</sup> année + 5/15 mois par année au-delà de 30 ans

A partir de 15 ans d'ancienneté, indemnité majorée de :

- 10 % pour les salariés âgés d'au moins 50 ans ;
- 20 % pour les salariés âgés de plus de 60 ans.

## b) Cadres

Ancienneté	Indemnité (calcul par tranches)
< 1 an	3/10 mois <i>prorata temporis</i>
≥ 1 an	3/10 mois par année
> 10 ans	3/10 mois par année jusqu'à la 10 <sup>e</sup> année + 4/10 mois par année de la 11 <sup>e</sup> à la 15 <sup>e</sup> année
> 15 ans	3/10 mois par année jusqu'à la 10 <sup>e</sup> année + 4/10 mois par année de la 11 <sup>e</sup> à la 15 <sup>e</sup> année + 6/10 mois par année à partir de la 16 <sup>e</sup> année

Après 10 ans d'ancienneté, indemnité majorée de :

- 1 mois pour les cadres de plus de 50 ans ;
- 2 mois pour les cadres de plus de 55 ans.

Maximum de l'indemnité : 15 mois.

### **ARTICLE 4.9.2 - INDEMNITE DE RUPTURE COMPLEMENTAIRE**

Les salariés qui adhèrent au congé de mobilité bénéficient d'une indemnité complémentaire de rupture venant s'ajouter à l'indemnité de rupture de base d'un montant de **10 000 € bruts à laquelle s'ajoute six mois de salaire mensuel moyen bruts. Cette indemnité de rupture complémentaire est plafonnée à la somme de 23.000 € bruts.**

Le salaire qui est pris pour assiette de calcul est le salaire moyen perçu au cours des douze derniers mois.

### **ARTICLE 4.9.3 – MAJORATIONS DE L'INDEMNITE DE RUPTURE GLOBALE**

Le montant total constitué de l'indemnité de rupture de base et de l'indemnité de rupture complémentaire sera majoré dans les conditions suivantes :

- **Majoration liée à l'âge :**

L'indemnité sera majorée dans les conditions suivantes :

- 1 mois de salaire **pour les salariés âgés de plus de 50 ans**
- 2 mois de salaire **pour les salariés âgés de plus de 55 ans** sous réserve que le salarié ne puisse pas faire liquider sa pension retraite au terme du congé mobilité.

**Cette majoration est plafonnée à la somme de 10. 000 € bruts.**

- **Majoration liée à l'ancienneté**

L'indemnité sera majorée de :

- 2 mois de salaire pour les salariés qui ont une ancienneté au moins égale à 5 ans et au plus égale à 15 ans
- 3 mois de salaire pour les salariés qui ont une ancienneté supérieure à 15 ans et au plus égale à 25 ans

- 4 mois de salaire pour les salariés qui ont une ancienneté supérieure à 25 ans et au plus égale à 30 ans
- 5 mois de salaire pour les salariés qui ont une ancienneté supérieure à 30 ans.

**Cette majoration est plafonnée à la somme de 15. 000 € bruts.**

Le salaire qui est pris pour assiette de calcul pour les majorations liées à l'âge et à l'ancienneté est le salaire mensuel brut moyen perçu au cours des douze derniers mois.

L'âge et l'ancienneté sont appréciés à la date de rupture du contrat de travail.

**ARTICLE 4.9.4 –INDEMNITE DE RUPTURE COMPLEMENTAIRE POUR ADHESION RAPIDE AU CONGE DE MOBILITE :**

Si le salarié adhère au congé de mobilité au plus tard le **31 juillet 2025**, son indemnité de rupture globale (de base et complémentaire comprenant les majorations) sera **majorée de 8. 000 €**.

**ARTICLE 4.9.5 - FIN ANTICIPEE DU CONGE DE MOBILITE :**

Le salarié qui trouvera un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT de plus de 6 mois ou qui concrétisera son projet de création ou de reprise effective d'entreprise pourra demander de mettre fin de manière anticipée à son congé mobilité.

Dans ce cas, il bénéficiera d'une indemnité de redéploiement de projet professionnel d'un montant égal à la **moitié du montant de l'allocation de congé de mobilité calculée sur la base de la durée du congé de mobilité restant à courir** à la date de rupture anticipée de ce congé.

Le versement interviendra avec le solde de tout compte.

La demande de fin anticipée du congé mobilité devra être adressée avec les justificatifs du nouvel emploi (promesse d'embauche ou contrat de travail) ou de la création ou reprise d'entreprise (extrait Kbis) à la Direction des ressources humaines par un écrit remis en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante :

- Soit par courrier en recommandé avec avis de réception de l'attention du service juridique social à l'adresse suivante : **60 rue de Fenouillet – Centre commercial Hexagone – 31140 ST ALBAN.....**
- Soit par courriel avec accusé de réception à l'adresse suivante : ***congemobilitefb@chausson.fr***

Le congé mobilité prendra fin dans les 15 jours suivant la demande du salarié de mettre un terme anticipé à son congé.

**ARTICLE 4.9.6 - MODALITES DE PAIEMENT DES INDEMNITES DE RUPTURE :**

Les indemnités de rupture sont en principe versées au salarié lors de sa sortie des effectifs au terme du congé mobilité.

Toutefois, les salariés qui adhèrent au congé mobilité **au plus tard le 31 juillet 2025**, pourront bénéficier d'un versement anticipé qui sera au plus égal à la moitié du montant des indemnités de rupture auxquelles ils peuvent prétendre au terme de leur contrat de travail.

Le versement interviendra au plus tard le 31 août 2025 et le solde lors de la rupture du contrat de travail.

#### **ARTICLE 4.10 – INFORMATION DE L'AUTORITE ADMINISTRATIVE**

La Direction informera l'autorité administrative des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité tous les six mois à compter du dépôt de l'accord, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires.

#### **ARTICLE 4.11 – MODALITES DE SUIVI DES CONGES DE MOBILITE ET INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Le Comité Social et Economique de la Société FRANS BONHOMME sera informé lors des réunions ordinaires du nombre d'adhésion au congé de mobilité.

---

### **CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES**

---

#### **ARTICLE 5.1 - DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature et prendra fin le 31 juillet 2026 sans autres formalités et ne sera pas tacitement renouvelé.

Les mesures d'accompagnement prévues par le présent accord pourront néanmoins se poursuivre ou s'appliquer après cette date.

A la demande de la Direction de l'entreprise ou d'une ou plusieurs des organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

Le présent accord constitue un tout indivisible et ne saurait faire l'objet d'une mise en œuvre partielle, ni d'une dénonciation partielle.

#### **ARTICLE 5.2 - DEPOT ET AFFICHAGE**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

- Un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis, à l'issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'ayant pas signé l'accord,
- Deux exemplaires électroniques dont une anonymisée, sur la plateforme de téléprocédure « Téléaccords » qui transmettra par la suite le dossier à la DREETS compétente,
- Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse et de tours .

Le présent accord sera mis à disposition des salariés sur l'Intranet de la Société FRANS BONHOMME et de l'U.E.S CHAUSSON MATERIAUX.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Saint-Alban, le 20 mai 2025

**Pour la société CHAUSSON MATERIAUX et la société FRANS BONHOMME**  
XX

**Les organisations syndicales représentatives au sein des Sociétés CHAUSSON MATERIAUX et FRANS BONHOMME**

**L'organisation syndicale CFDT**, représentée par XX en sa qualité de coordinateur syndical Groupe,

**L'organisation syndicale CFTC**, représentée par XX en sa qualité de coordinateur syndical Groupe,

**L'organisation syndicale CGT**, représentée par XX en sa qualité de coordinateur syndical Groupe,

**L'organisation syndicale CFE-CGC**, représentée par XX en sa qualité de coordinateur Groupe,

- Annexe 1 : Formulaire type de demande d'adhésion au congé mobilité.

**ANNEXE 1**  
**Formulaire de demande d'adhésion au congé mobilité**

---

## **En application des articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail**

---

Je soussigné, M.....(Nom et prénom) demande à adhérer au congé de mobilité en application de l'accord de Gestion des emplois et des parcours professionnel portant création d'un congé de mobilité qui a été conclu par les Sociétés CHAUSSON MATERIAUX et FRANS BONHOMME et les organisations syndicales représentatives en date du .....(à préciser) sur le fondement des articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail.

Ma demande d'adhésion au congé mobilité a pour objet de réaliser\* (cochez la case correspondante) :

- Un projet professionnel
- Un projet de création ou de reprise d'entreprise

Pour réaliser ce projet, la durée du congé de mobilité serait de .....(à préciser au plus 3 mois).

Pendant la durée du congé de mobilité, je serai dispensé d'activité professionnelle pour préparer mon projet, le cas échéant, suivre des actions de formations nécessaires à la réalisation de mon projet professionnel ou pour accomplir des périodes de travail en dehors de l'entreprise.

J'ai parfaitement connaissance que mon adhésion au congé de mobilité, si elle est validée par l'entreprise emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties au plus tard à l'issue du congé.

### ***Ou pour les salariés représentants du personnel élus ou désignés ou autre salariés « protégés »***

J'ai parfaitement connaissance que mon adhésion au congé de mobilité si elle est validée par l'entreprise emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail.

La rupture du contrat de travail intervenant dans le cadre du congé de mobilité est exclusive du licenciement ou de la démission et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

J'ai été informé (e) que ma demande d'adhésion sera examinée par le service des Ressources Humaines dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de son dépôt et que je bénéficie d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter de la remise de mon bulletin d'adhésion.

Je confirme être parfaitement informé sur le principe et les modalités du congé de mobilité et demande à adhérer à ce dispositif de manière claire et non équivoque.

A....., le .....

***Nom et prénom et signature du salarié***

**Etabli en double exemplaire**

**Transmis au service Juridique social Remis en main propre/LR/AR /Mail**

**Rappel important : La validité du présent document est conditionnée par :**

- **Sa transmission au service Juridique social dans les délais et modes impartis**

- **Un document dûment complété, daté et signé par le salarié**
- **La communication des documents justificatifs du projet à savoir selon la nature du projet du salarié :**
  - o **Projet création d'entreprise** : communication de toutes pièces justifiant de son projet tels que par exemple le business plan, les statuts, extraits RCS, inscription au registre des métiers....
  - o **Projet professionnel** : communication d'une note présentant son projet professionnel et les actions nécessaires notamment en termes de formation pour le mettre en œuvre.

Les salariés qui souhaitent adhérer au congé mobilité devront également communiquer un relevé de carrière dès lors qu'ils sont âgés de 57 ans et plus.