



ACCORD GPEC CARREFOUR

———— 2019-2022 ————

ACCORD D'ANTICIPATION
ET D'ACCOMPAGNEMENT DE
LA TRANSFORMATION SOCIALE

ÉDITO

Les syndicats FO du groupe Carrefour vous proposent une synthèse de l'Accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale (GPEC 2019-2022) afin de vous aider dans sa mise en œuvre.

Nous avons fait le choix de reprendre le plan de l'accord afin que vous puissiez vous y référer facilement si nécessaire.

PRÉAMBULE

L'accord a été signé pour une durée de trois ans, du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2022.

Il concerne tous les salariés en CDI dans les sociétés détenues à plus de 50% par Carrefour en France.

Il renforce et adapte les instruments issus du précédent accord :

- La gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières ;
- La mobilité interne qui est ouverte à tous (**VOLET 1**) ;
- La mise en place d'un accompagnement renforcé pour les métiers «sensibles» (**VOLET 2**) ;
- Un socle commun de mesure pour des restructurations ponctuelles (**VOLET 3**) ;
- Et il améliore le suivi et l'analyse du dispositif.

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES COMPÉTENCES ET DES CARRIÈRES

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS

LA CARTOGRAPHIE

L'accord crée une nouvelle typologie (cartographie) des métiers :

- Les métiers en développement qui génèrent de l'emploi ou sur lesquelles il existe des difficultés d'embauche ;
- Les métiers en équilibre dont les tâches n'évoluent pas significativement ;
- Et les métiers sensibles métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

Une fois par an, chaque société établira une cartographie des métiers par établissement ou groupe d'établissement.

Elle fixera la liste des métiers en développement, en équilibre, et sensibles. La cartographie des métiers pourra être modifiée.

La cartographie fera l'objet d'une concertation avec le CSEC, le comité emploi s'il existe ou le CSE.

LES MÉTIERS SENSIBLES

Pour les métiers sensibles, les Directions établiront un plan d'action visant à mettre en œuvre les dispositifs prévus.

Les salariés concernés seront informés par le manager direct du salarié ou par le manager RH de proximité. La cartographie des métiers pourra être modifiée en cours d'année.

LES COMPÉTENCES

Une cartographie des grandes compétences métiers au niveau du groupe sera constituée, afin de disposer d'un cadre de mise en œuvre des mobilités inter-formats. Ces compétences seront associées à des parcours de formation spécialement créés.

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES COMPÉTENCES

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle constitue un élément de l'accompagnement des salariés. Ils devront y accéder afin de permettre à chacun :

- D'acquérir les bases de connaissances indispensables à l'exercice de son métier ;
- D'être soutenu le cas échéant par un dispositif en faveur de l'alphabétisation ;
- De favoriser son adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois et en particulier à la digitalisation ;
- De développer ses compétences et acquérir une qualification plus élevée ;
- De réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures ;
- De favoriser la mobilité professionnelle.

1. Un engagement de formation exceptionnel

FO a négocié pour que Carrefour mette des moyens financiers exceptionnels, l'engagement **d'un budget de formation global de 100 millions d'euros** sur les trois prochaines années pour le groupe.

2. La création d'un droit ouvert à la formation

FO a négocié pour que tous les salariés bénéficient de **14 heures de formation par an ou de 28 heures** pour les salariés en métiers sensibles. Ce droit est forfaitaire et indépendant du temps de travail des salariés. Les formations choisies devront s'inscrire dans les grandes orientations de la formation professionnelle. En cas d'une demande refusée, le salarié peut faire un recours devant la Commission formation du CSEC.

ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION ET DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ

La formation doit être mise au service des enjeux de transformation de l'entreprise et de l'employabilité des salariés.

Ces axes de formation suivants doivent être priorités :

- Transition alimentaire, sensibiliser et former tous les salariés à la transition alimentaire ;
- Métiers (hors alimentaire), développer l'expertise des équipes ;
- Digital, former au digital ;
- Développer la culture digitale de tous les salariés ;
- Leadership : développer une nouvelle posture de Leader ;
- Et les formations obligatoires.

LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le salarié doit pouvoir accéder à la formation professionnelle soit dans le cadre du plan formation, de la promotion par l'alternance, et du CPF (compte personnel de formation).

1. Les parcours d'intégration

L'accès à la formation dès le début du parcours professionnel est un facteur de réussite.

L'accompagnement par la formation se réalise en ayant recours aux outils les plus adaptés, et notamment :

- Les formations ciblées sur l'adaptation au poste de travail ;
- La mobilisation du Compte Personnel de Formation (« CPF ») par le salarié.

2. Les dispositifs à destination des salariés en postes

2-1. Le plan de développement des compétences (Ex : Plan de formation)

L'employeur a l'obligation de maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi.

Ce plan comprend :

- Les actions de formation permettant d'accompagner les évolutions des métiers ;
- Et de favoriser le développement des compétences et la mobilité.

Ces formations seront réalisées pendant le temps de travail.

Sur la base du volontariat, des formations pourront être prises hors temps de travail, dans la limite de 30 h/an.

2-2. La reconversion ou promotion par l'alternance «Pro A»

Elle a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession. Elle associe, d'une part, des enseignements, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.

2-3. Le certificat de qualification professionnelle – CQP

La Direction favorisera les démarches des salariés volontaires voulant obtenir d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la branche.

Les CQP sont proposés sur les qualifications déterminées par la branche.

2-4. La validation des acquis de l'expérience – VAE

La VAE permet à un salarié de faire valider les acquis de son expérience professionnelle afin d'obtenir une certification professionnelle en lien direct avec une expérience professionnelle d'au moins 1 an.

Le salarié bénéficiera d'un congé VAE pour être accompagné dans la préparation de son dossier et sa présentation devant le jury.

Le salarié fait une demande de la prise en charge des frais avec son CPF. Si sa demande de financement lui est refusée, les frais sont pris en charge pour un montant maximal de 3,500 € HT.

2-5. Le bilan de compétence

Le bilan de compétences permet à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur, le bilan peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou à l'initiative du salarié.

2-6. Le passeport formation

Il a été mis en place un passeport formation. Il permet au salarié de disposer d'un état des formations suivies. Il permet aussi de reconstituer sa propre carrière et le cas échéant de disposer d'un élément contribuant à la réalisation d'une VAE.

Un extrait du passeport formation sera remis aux salariés à leur demande.

2-7. Le compte personnel de formation – CPF

Le salarié active son CPF sur www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé

Le CPF est alimenté chaque année en euros par l'entreprise.

« Pour un salarié à temps plein, ou à temps partiel (mi-temps), l'alimentation du CPF est de 500 €/an dans la limite de 5 000 €.

Pour un salarié qui n'a pas atteint un niveau de qualification 3 (CAP/BEP), l'alimentation du CPF est de 800 €/an dans la limite de 8 000 €.

Pour un salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi (RQTH), l'alimentation du compte est majorée de 300 €/an qui s'ajoutent aux 500 € perçus, dans la limite de 8000 €.

Peuvent être financées par le CPF toutes les actions de formation sanctionnées par :

- Une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique.
- Les actions de VAE, les bilans de compétences ;
- La préparation au permis de conduire des véhicules des groupes léger et lourd ;
- Les actions de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Si la formation se tient pendant son temps de travail, il devra demander une autorisation d'absence, 60 jours avant. Il aura une réponse 30 jours après.

Les salariés occupant un métier sensible bénéficient d'une priorité pour réaliser une formation au titre du CPF. Par ailleurs, le salarié peut faire sa formation en dehors de son temps de travail. Il peut demander :

- Un aménagement d'horaires de travail ;
- Et une allocation d'heures complémentaires peut lui être octroyée.

2-8. Le conseiller en évolution professionnelle

Les salariés ont la possibilité de recourir à un service gratuit délivré par un Conseiller en évolution professionnelle (CEP) <http://www.mon-cep.org>

Il accompagne les projets d'évolution professionnelle des salariés, en lien avec les besoins économiques existants.

Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux demandes.

LE TUTORAT

L'objectif est de développer une culture tutorale favorisant l'acquisition de compétences par les nouveaux salariés, transmises par les salariés ayant une expérience reconnue du métier.

Une formation au tutorat sera dispensée afin de développer leurs qualités pédagogiques.

LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

L'alternance permet à des jeunes de pouvoir bénéficier des connaissances et compétences professionnelles du Groupe. L'alternance favorise une intégration progressive du salarié en lui permettant d'acquérir un ensemble de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES

La gestion prévisionnelle des carrières permet d'accompagner et d'organiser le parcours professionnel des salariés.

LES OUTILS DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES

1. L'entretien compétence et carrière

L'Appli Carrière est l'outil privilégié pour préparer l'entretien, accéder aux compte-rendus formalisés et les partager.

L'entretien est composé de deux parties, l'une portant sur la performance et l'autre sur le développement professionnel.

L'entretien de performance permet d'analyser et d'évaluer l'année écoulée, préparer l'année à venir, et pour les cadres et agents de maîtrise de mesurer le degré de performance.

L'entretien de développement professionnel doit permettre d'apprécier les compétences professionnelles, de faire le point sur leurs évolutions, d'échanger sur les souhaits d'évolution...

À l'issue de l'entretien, le salarié est informé de la possibilité de bénéficier d'un temps supplémentaire de discussion sur ses souhaits d'évolution et/ou de mobilité professionnelle, dans le cadre d'un entretien de transition professionnelle.

2. Le bilan professionnel récapitulatif

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est dressé à l'occasion de l'entretien individuel annuel, afin de vérifier s'il a bénéficié des entretiens de développement professionnel visés ci-dessus et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens de développement professionnel et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail, son CPF est abondé par son employeur de 3000€.

Le bilan est formalisé par un compte-rendu, dont une copie est remise au salarié.

3. Le rôle social de l'encadrement

Le manager contribue au développement professionnel de son équipe.

Il a pour mission d'accompagner le développement professionnel des salariés de son équipe.

- Il est chargé des Entretiens Compétences et Carrière.
- Il organise des temps d'échanges informels réguliers.
- Il identifie les besoins d'adaptation des compétences et les transmet au relais RH.

- Et il s'assure de la mise en place des actions de formation au sein de son équipe.

Le Manager est chargé de communiquer régulièrement sur les projets du Groupe et de leurs impacts.

4. L'entretien de transition professionnelle

À l'issue de l'entretien de développement professionnel, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien de transition professionnelle.

Cet entretien sera mené par les référents mobilité régionaux ou locaux de la Cellule de mobilité permanente.

Il permet au salarié d'échanger sur ses souhaits de transition professionnelle et d'être informé sur les dispositifs dont il peut bénéficier.

5. La cellule de mobilité permanente

Une Cellule de mobilité permanente est constituée afin de rendre effectif cette politique.

Son accès repose entièrement sur le volontariat et la confidentialité des informations transmises par le salarié. La Cellule de mobilité permanente a pour principales missions :

- D'informer les salariés sur les dispositifs de mobilité ;
- D'accompagner les salariés souhaitant bénéficier du congé fin de carrière GPEC ;
- D'assister les salariés dans leurs démarches de mobilité interne ;
- D'examiner les candidatures des salariés à la mobilité interne ;
- Et d'accompagner les salariés en métiers sensibles dans leurs démarches de mobilité externe.

Elle est mise en place au niveau national, et s'appuie sur des antennes locales.

Elle est composée de référent mobilité. Ils assurent les missions de la Cellule, en organisant des réunions d'information, en tenant des permanences ouvertes aux salariés et en les recevant sur rendez-vous.

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES CARRIÈRES SPÉCIFIQUES

1. La carrière des salariés en situation de handicap

Une attention est portée aux salariés en situation de handicap, les salariés reconnus comme travailleurs handicapés (« RQTH »), les salariés invalides et les salariés ayant des restrictions médicales dans l'exercice de leurs fonctions.

Ils bénéficieront d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par un allongement de la durée :

- Du congé de mobilité de 12 mois au lieu de 9 ;
- Du congé de reclassement volontaire de 9 mois au lieu de 6 ;
- Du congé de reclassement en cas de départ contraint, de 9 mois au lieu de 6 ou 7.

2. La carrière des représentants du personnel et syndicaux

Un accord sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical a été conclu en 2017.

Il a été constitué un référentiel de compétences qui servira de base pour les entretiens prévus dans la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat.

Il permettra d'accompagner l'évolution professionnelle de ces derniers.

3. La carrière des femmes et l'égalité professionnelle

Il est établi un catalogue de formations spécifiques pour les salariées, notamment quant à la gestion de carrière au retour d'un congé maternité, au développement personnel, au leadership, etc.

Il est mis en place une formation de sensibilisation à l'égalité des chances (« Tous acteurs de l'égalité des chances ») et diversité.

4. L'accompagnement des salariés âgés de 50 ans et plus

Une attention particulière est portée aux salariés âgés de 50 ans et plus en prévoyant :

- Des mesures accompagnant leur seconde partie de carrière ;
- Et à destination des salariés proches de la retraite, un dispositif de congé de fin de carrière ;
- Et en rappelant le principe de non-discrimination du fait de l'âge.

4-1. La seconde partie de carrière

Les plans de développement des compétences porteront une attention à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus.

Les tuteurs seront en priorité sélectionnés parmi les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ils pourront bénéficier, à leur demande, d'un bilan de compétences financé par la société. Elle pourra être renouvelée tous les 5 ans. Il pourra remettre la synthèse de son bilan à la Direction des Ressources Humaines.

Au vu de cette synthèse, et en fonction des possibilités du Groupe et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé sera élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les 18 mois suivant le bilan de compétences.

4-2. Les mesures d'accompagnement renforcées en cas de départ de l'entreprise

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par un allongement de la durée :

- Du congé de mobilité de 12 mois au lieu de 9,
- Du congé de reclassement volontaire de 9 mois au lieu de 6,

- Du congé de reclassement en cas de départ contraint, de 9 mois au lieu de 6 ou 7, selon le cas.

LE CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE «CFC GPEC»

Il est instauré un dispositif de congé de fin de carrière (dit «CFC GPEC») permanent, permettant aux salariés d'être totalement dispensés d'activité jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement.

La mise en œuvre de ce dispositif n'interviendra qu'à condition d'être décidée localement, soit par décision unilatérale de la Direction, soit par accord collectif.

a. Les salariés éligibles

Le CFC GPEC est ouvert, sur la base du volontariat, aux salariés répondant entre autres aux conditions suivantes :

- Ne pas appartenir à un métier en développement ;
- Être employé en contrat à durée indéterminée ;
- Justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans ;
- Être en mesure de liquider leur pension de retraite à taux plein au plus tard dans un délai de 30 mois suivant la date d'entrée en «CFC GPEC» ;
- Et s'engager à liquider leur pension de retraite à la date de taux plein.

b. Les candidatures

Le salarié peut bénéficier de l'aide de la Cellule de mobilité pour déterminer leurs droits à la retraite et préparer leur dossier de candidature.

Il doit déposer son formulaire de candidature auprès de la Direction des Ressources Humaines, accompagnée d'un relevé de carrière de l'assurance vieillesse. Un formulaire type est mis à disposition des salariés.

c. L'examen et la validation des candidatures

Le salarié est informé par écrit de la suite donnée à sa candidature, dans un délai de 45 jours suivant son dépôt. En cas de validation, la réponse est accompagnée, d'un avenant à son contrat de travail précisant la date d'entrée dans le CFC GPEC, la durée de ce congé, et d'un formulaire de demande de départ en retraite au terme du CFC GPEC.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour retourner un exemplaire de cet avenant et de ce formulaire approuvés et signés.

En cas de refus de la candidature, les motifs de celui-ci sont précisés au salarié par écrit.

d. La date d'entrée en CFC GPEC

La date d'entrée en CFC GPEC correspond à la date à partir de laquelle le salarié est dispensé d'exercer son activité. Elle intervient à l'expiration d'une durée égale au préavis de licenciement.

e. L'allocation de remplacement

Le salarié en «CFC GPEC» bénéficie d'une allocation de remplacement mensuelle brute égale à 75 % du Salaire plein tarif⁽¹⁾. Pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date d'entrée en CFC GPEC, le Salaire plein tarif sera apprécié sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

La durée de versement de l'allocation ne peut excéder une durée de 30 mois.

L'allocation est soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires.

f. Le statut social pendant le CFC GPEC

Le contrat de travail est suspendu jusqu'à ce que ce congé prenne fin.

Afin d'éviter que le départ en CFC GPEC n'entraîne une diminution de la base de calcul des droits à retraite, l'assiette des cotisations au régime des retraites sera maintenue à hauteur du salaire correspondant à l'activité du salarié exercée à temps plein. La part de cotisations assise sur la différence entre le Salaire d'activité et l'allocation de remplacement sera entièrement prise en charge par l'entreprise.

Les salariés en CFC GPEC continuent également de bénéficier des régimes de prévoyance et de frais de santé. Les cotisations à ces régimes sont calculées sur la base du Salaire d'activité.

Les salariés continuent de bénéficier des œuvres sociales du Comité social et économique.

Les salariés en CFC GPEC continuent également de bénéficier du PEG et du PERCO.

g. Le départ en retraite et indemnité de départ

Le CFC GPEC et le contrat de travail du salarié prennent fin à compter du dernier jour du mois civil précédant la date d'entrée en retraite.

Le salarié doit veiller à déposer, avant son départ en retraite, la demande de liquidation de ses pensions auprès des caisses de retraite.

Il perçoit alors son solde de tout compte incluant l'indemnité de rupture égale :

- Au montant de l'indemnité de départ en retraite (calculée selon le barème en vigueur à la date de signature du présent accord) ;
- Auquel s'ajoute 12 mois de salaire plein tarif.

Elle sera soumise à charges sociales et à impôts dans les mêmes conditions qu'une indemnité de départ volontaire en retraite.

VOLET 1 L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE À DESTINATION DE TOUS LES MÉTIERS

LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

La mobilité interne est ouverte à tous les salariés volontaires, à la seule condition qu'ils soient dans leur poste et en CDI depuis 2 ans (sauf accord de la Direction des Ressources Humaines).

⁽¹⁾Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13ème mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intérêt, participation, primes à caractère exceptionnel).

LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

UN SITE D'INFORMATION ENVIÉDEBOUGER.CARREFOUR.FR

Chaque salarié bénéficie d'un accès au site :
www.enviedebouger.carrefour.fr

Les sociétés ayant de nombreux postes à pourvoir mettent en place tous les moyens pour faire connaître leurs besoins.

Le site permet notamment au salarié de :

- S'informer sur les conditions d'éligibilité à la mobilité.
- De postuler directement à des postes disponibles au sein du groupe.
- Demander à recevoir une alerte sur les postes recherchés.
- S'informer sur les parcours de transition professionnelle au sein du Groupe.

L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA CELLULE DE MOBILITÉ PERMANENTE

Les salariés volontaires pourront se rapprocher de la Cellule de mobilité. Elle disposera des moyens nécessaires

- Pour les informer sur le dispositif de mobilité interne,
- Les orienter
- Puis les suivre dans leurs démarches.

La Cellule garantira la confidentialité des informations qui lui seront confiées et des projets de candidature des salariés, jusqu'à l'organisation de l'entretien de validation.

LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE MOBILITÉ INTERNE

LA CANDIDATURE À LA MOBILITÉ INTERNE

Les salariés intéressés par une mobilité interne pourront postuler directement sur les postes disponibles via le site.

Les postes recensés ne sont réservés à la mobilité interne que pendant :

- Une durée de 15 jours pour les postes « exploitation »
- Et 21 jours pour les postes « siège ».

L'EXAMEN ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES

Les candidatures seront examinées par la Cellule de mobilité. Elle vérifiera si :

- Le candidat répond aux conditions d'éligibilité
- Et le poste est toujours disponible.

Dans ce cas elle prendra attache avec le recruteur pour organiser un entretien.

Au terme de cet entretien le recruteur validera ou non la candidature du salarié.

En cas de refus de candidature, une réponse motivée

sera adressée au candidat. Le salarié pourra à sa demande bénéficier d'un entretien individuel avec la Cellule de mobilité.

LA PÉRIODE DE DÉCOUVERTE

Le salarié pourra demander à découvrir le nouveau métier par le biais d'une période de découverte d'une durée maximale de 3 jours. Il sera accompagné pendant cette période d'un garant. Les frais afférents seront pris en charge par sa société.

LA FORMALISATION DE LA MOBILITÉ INTERNE

Une fois la candidature validée, la mobilité interne sera formalisée dans :

- La même société par un avenant au contrat de travail ;
- Une société différente par la signature d'un nouveau contrat de travail.

La reprise de l'ancienneté acquise au sein du Groupe est garantie.

L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ INTERNE

LA FORMATION

1. La formation d'adaptation

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique d'une durée maximale de 12 semaines. Elle sera effectuée pendant le temps de travail. Elle pourra être complétée d'une formation théorique.

Voir le tableau Formation pour les frais. (page 30)

2. La formation de reconversion vers un nouveau métier

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant d'acquérir les compétences requises pour accéder à leur nouveau métier. Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de sa formation.

Voir le tableau Formation pour les frais. (page 30)

3. La formation diplômante ou qualifiante de longue durée

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification permettant aux salariés d'exercer leur nouveau métier. Le salarié pourra par ailleurs mobiliser son CPF pour compléter le financement de sa formation.

Voir le tableau Formation pour les frais. (page 30)

LA PÉRIODE D'ADAPTATION

La période d'adaptation sur le nouveau poste doit permettre aux deux parties d'apprécier l'adéquation du poste aux souhaits et compétences du salarié. Le salarié reste rattaché à sa société d'origine et conserve sa rémunération.

Cette période débute à la date de prise de poste. Sa durée sera indiquée dans l'avenant, 2 mois pour les employés et agents de maîtrise, 3 mois pour les cadres.

Au terme de cette période, un entretien sera organisé par la Cellule, afin de permettre aux deux parties de confirmer leur décision ou de se rétracter. La société d'origine sera tenue informée de la décision prise par les parties.

En cas de rétractation, le salarié réintégrera un poste équivalent au sein de l'établissement d'origine et pourra se voir proposer un autre poste dans le cadre de la mobilité interne.

VOLET 2

L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ AU BÉNÉFICE DES SALARIÉS OCCUPANT DES MÉTIERS SENSIBLES

Il est convenu de renforcer l'accompagnement des salariés occupant un métier sensible.

Un des objectifs est d'éviter la mise en place de restructurations s'accompagnant de plans de départs. Il s'agit :

- De faciliter la mobilité interne en renforçant les mesures d'accompagnement ;
- Et d'offrir une solution de transition sécurisée pour ceux souhaitant poursuivre leur parcours professionnel en dehors du Groupe.

Tous les dispositifs prévus reposent sur le volontariat des salariés.

LES MESURES SPÉCIFIQUES DE MOBILITÉ INTERNE

Les salariés occupant un métier sensible bénéficient :

- Des moyens d'information et des mesures d'accompagnement prévus pour l'accompagnement de la mobilité interne sans condition d'ancienneté,
- Et d'une priorité en cas de candidature multiple sur un même poste.

L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RÉMUNÉRATION

Si le nouveau poste entraîne une baisse de salaire plein tarif à temps de travail équivalent, la Société d'origine accordera une indemnité destinée à compenser sur **24 mois** le différentiel de salaire. Cette indemnité fera l'objet de quatre versements à chaque fin de semestre.

L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Le salarié peut prétendre à un accompagnement à la mobilité géographique si le poste est situé à plus de 30 km entraînant un allongement de la distance ou plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié. Elles viennent en complément des prestations versées dans le cadre du 1% logement.

1. Le voyage de reconnaissance

Après validation de sa candidature et avant la formalisation de sa mobilité, Le salarié bénéficie :

- De 3 jours de congé rémunéré pour se rendre dans la région d'accueil,
- Et de la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement.

2. La prise en charge des frais durant la période d'adaptation

Durant la période d'adaptation, les frais de déplacement et d'hébergement du salarié sur le site d'accueil seront pris en charge par la société d'origine selon les modalités suivantes :

- Frais d'hôtel ou loyer d'un logement (formule la plus économique) ;
- Un aller/retour hebdomadaire pour rejoindre son domicile.

LES MESURES APRÈS MOBILITÉ INTERNE DÉFINITIVE SANS DÉMÉNAGEMENT

1. La prise en charge du coût supplémentaire de transport

Le salarié bénéficiera, sur justificatifs, d'une prise en charge des coûts supplémentaires de transport dans la limite de 100 km sur la base d'un aller/retour quotidien pendant une période maximale de 12 mois. Cette disposition concerne également la prise en charge du coût supplémentaire de l'abonnement à un transport collectif.

2. L'indemnité de mobilité sans déménagement

En cas de mobilité interne effective, le salarié bénéficiera d'une indemnité de mobilité d'un montant brut d'un mois de salaire de base versé en deux fois. Cette indemnité ne se cumule pas à d'éventuels autres dispositifs existant.

LES MESURES APRÈS MOBILITÉ INTERNE AVEC DÉMÉNAGEMENT

Les mesures seront accordées que si le déménagement a pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail et dans les 12 mois après la mobilité interne effective.

Pour l'aide à la recherche de logement, les organismes collecteurs des fonds destinés à l'effort de construction (1%) seront sollicités.

Il bénéficiera de 2 jours de congés rémunérés et de la prise en charge des frais de transport et d'hébergement de sa famille dans la limite de deux voyages.

Voir fiche déménagement (page 30).

L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ EXTERNE

Elle est destinée aux salariés volontaires souhaitant donner une nouvelle orientation à leur parcours professionnel. Elle s'accompagne d'un congé de mobilité et de mesures d'accompagnement, dont l'objectif est :

- De permettre aux salariés volontaires d'anticiper, l'évolution de leur emploi, en bénéficiant d'un accompagnement adapté ;
- Et de faciliter leur reconversion professionnelle.

LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Tout salarié désirant bénéficier du dispositif de mobilité externe devra :

- Appartenir à un métier sensible,
- Être en CDI, avoir une ancienneté de 2 ans,
- Ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle,
- Avoir un projet de mobilité externe,
- Ne pas posséder une compétence particulière,
- Et ne devra pas être en mesure de liquider sa retraite à taux plein.

LES MOYENS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

La Cellule de mobilité accompagnera le salarié dans ses démarches de mobilité externe, avec l'aide d'un cabinet extérieur.

Il permettra aux salariés :

- De bénéficier d'un service d'accueil, d'information et de conseil,
- D'identifier et valoriser leurs savoir-faire et compétences,
- D'identifier les offres d'emploi externes correspondant à leur profil ;
- D'élaborer un projet professionnel,
- D'être assistés dans la préparation et la formalisation de leur dossier de candidature,
- Et faciliter la concrétisation de leur projet et en sécuriser la mise en œuvre.

Dans ce cadre, la Cellule de mobilité garantira la pleine confidentialité des informations qui lui seront confiées et des projets professionnels des salariés.

LA PROCÉDURE DE MOBILITÉ EXTERNE

1. Les projets éligibles à la mobilité externe

Le salarié devra avoir «un projet éligible à la mobilité externe» conduisant immédiatement ou à terme à une

solution professionnelle soit :

- Un « Projet professionnel immédiat » qui permet de quitter immédiatement l'entreprise (un CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois).
- Un « Projet professionnel à terme » qui permet de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation en vue d'une nouvelle évolution professionnelle.

2. La candidature à la mobilité externe

Le salarié volontaire devra faire une demande par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines, en précisant la nature de son projet professionnel et la date souhaitée de son départ en congé de mobilité.

La Direction des Ressources Humaines accusera réception de sa candidature.

3. L'examen et la validation des candidatures

Le candidat pourra être reçu par un membre de la direction des Ressources Humaines s'il le souhaite. Les candidatures seront examinées et validées par la Direction des Ressources Humaines, en lien avec la Cellule de mobilité permanente.

Le salarié sera tenu informé de la suite donnée à sa candidature dès que possible et au plus tard dans un délai de 30 jours maximum pour «les projets professionnels immédiats», et de 45 jours maximum pour «les projets professionnels à terme».

4. La formalisation de la mobilisation externe

En cas de validation, une convention de rupture d'un commun accord sera proposée au salarié.

Elle sera accompagnée d'une Charte d'adhésion. Elle sera remise par l'entreprise. Il disposera d'un délai de 8 jours pour la retourner.

La signature de la convention entraînera l'adhésion du salarié au congé de mobilité. Elle précisera la date de départ envisagée du congé.

Le contrat de travail sera rompu d'un commun accord au terme du congé.

LE CONGÉ DE MOBILITÉ

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable, en permettant au salarié :

- D'être totalement dispensé d'activité,
- De bénéficier d'actions de formation,
- D'effectuer des périodes de travail sous contrat court,
- Et de bénéficier de prestations d'accompagnement de la Cellule de mobilité permanente.

LES MESURES SPÉCIFIQUES DU CONGÉ MOBILITÉ

1. L'information des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel seront informées de la mise en place et du contenu du congé de mobilité.

2. L'adhésion au congé de mobilité

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours à compter de la remise de la convention et de la charte pour les retourner signées. En l'absence de signature, le salarié aura réputé avoir renoncé à leur projet de mobilité externe.

La signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail visée ci-dessus entraînera l'adhésion du salarié au congé de mobilité.

3. La durée du congé de mobilité

La durée du congé sera de 9 mois maximum, préavis compris.

Cette durée sera portée à 12 mois pour les salariés :

- Créant ou reprenant une entreprise,
- Pour les salariés âgés de 50 ans
- Et pour les salariés en situation de handicap.

4. La rémunération du congé de mobilité

Pendant le congé, le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut sera égal à 65 % du Salaire plein tarif⁽²⁾ précédant le congé, et ne pourra être inférieure à 85 % du SMIC brut de son horaire de référence.

Elle ne sera toutefois pas due pendant les périodes de suspension du congé.

Elle sera exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, mais restera soumise à la CSG à taux réduit et à la CRDS.

5. La suspension du congé de mobilité

Pendant la durée du congé, le salarié reste lié à son employeur.

Le congé sera suspendu s'il effectue une période de travail en dehors de la société, en CDD ou en contrat de travail temporaire de moins de 6 mois, dès lors que le terme de celui-ci n'excèdera pas celui du congé de mobilité.

Elle n'aura toutefois pas pour effet de reporter le terme initialement prévu du congé.

Le salarié doit prévenir la Direction des Ressources Humaines en cas de signature d'un contrat de travail au moins 10 jours avant son début.

6. La fin du congé de mobilité

Le congé prendra fin à l'arrivée de son terme.

La signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire d'au

moins 6 mois ou dont le terme excède celui du congé mettra immédiatement fin à ce congé, de même que la concrétisation effective d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Il appartiendra au salarié de prévenir la Direction des Ressources Humaines.

La société employeur pourra quant à elle rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non-respect par le salarié de ses obligations.

7. Le statut du salarié pendant le congé de mobilité

Durant le congé de mobilité, le statut du salarié sera le suivant :

- Il sera dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer, avec l'aide de la Cellule de mobilité, à la réalisation de son projet ;
- Il conservera ses droits en matière d'assurances sociales, d'accidents du travail, d'assurance vieillesse ;
- Il continuera à bénéficier du maintien des régimes de prévoyance et des régime(s) de retraite complémentaire(s).

8. Les engagements réciproques des parties pendant le congé de mobilité

La Charte accompagnant la convention de rupture mentionnera les engagements des parties :

Pour l'entreprise :

- Accompagner la construction et la finalisation du projet professionnel du salarié ;
- Prendre en charge la rémunération pendant la durée du congé de mobilité ;
- Octroyer les aides dans les conditions prévues.

Pour le salarié :

- Faire ses meilleurs efforts pour concrétiser et mettre en œuvre son projet professionnel ;
- Participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;
- Informer l'entreprise de son embauche par une entreprise tierce ou de sa création/reprise d'entreprise ;
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi.

9. La prise en charge des frais d'entretien d'embauche

Le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement pour se rendre à des entretiens de recrutement, préalablement validés par la Direction des Ressources Humaines.

⁽²⁾Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^e mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intérêt, participation, primes à caractère exceptionnel).

LES AIDES À LA FORMATION

La formation devra être dispensée pendant la durée du congé de mobilité, par un organisme dûment agréé par le Groupe.

1. La formation d'adaptation

Il s'agit d'une formation d'adaptation pratique d'une durée maximale de 12 semaines.

Voir fiche formation (Page 30)

2. La formation de reconversion vers un nouveau métier

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 24 semaines permettant au salarié d'acquérir les compétences requises pour accéder à son nouveau métier.

Voir fiche formation (Page 30)

3. La formation diplômante ou qualifiante de longue durée

Il s'agit d'une formation d'une durée maximale de 36 semaines aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification permettant au salarié d'exercer son nouveau métier et entrant dans l'une des catégories suivantes :

- Diplôme ou titre de qualification reconnu sur le plan national ou professionnel ;
- Diplôme ou titre de qualification, non reconnu sur le plan national, mais ayant une durée minimale de 500 heures.

Voir fiche formation (Page 30)

LES AIDES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Les mesures prévues ne seront accordées que si le déménagement a pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail et dans les 12 mois après la mobilité interne effective.

Voir fiche déménagement (Page 31)

LES AIDES À LA CRÉATION ET A LA REPRISE D'ENTREPRISE

1. Les conditions d'éligibilité

Pour bénéficier des aides, la création ou reprise d'entreprise devra être effectivement réalisée dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Est considéré comme créateur ou repreneur d'entreprise le salarié qui exerce réellement le contrôle d'une entreprise, qu'elle soit sous forme individuelle ou en société.

En cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié devra exercer le contrôle effectif de l'entreprise.

2. L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Les salariés qui souhaiteraient créer ou reprendre une entreprise seront conseillés par la Cellule de mobilité.

Ils percevront une indemnité de 8.000 € brut, versée en deux parts égales :

- La 1^{ère} moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF ;
- La 2^{ème} moitié après six mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation.

Cette indemnité viendra en complément des indemnités de rupture versées dans le cadre de la mobilité externe.

3. Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise

L'entreprise créée ou reprise par un salarié pourra bénéficier d'un prêt à taux 0% d'un montant maximum de 15.000 €.

Ce montant sera porté à 30.000 € en cas de création ou de reprise d'entreprise par au moins deux salariés remplissant les conditions pour être créateur ou repreneur d'entreprise.

Ce prêt sera remboursable sur 7 ans maximum, avec un différé de remboursement d'un an. Le montant des remboursements sera déterminé à la fin du 3^{ème} mois suivant l'immatriculation.

4. Les actions de formation

Les salariés créant ou reprenant une entreprise bénéficieront d'actions de formation entrant dans le cadre de l'activité de leur future entreprise dans la limite des budgets définis ci-avant pour les actions de formation d'adaptation.

LES INDEMNITÉS DE RUPTURE

Les salariés percevront l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, ainsi qu'une indemnité supplémentaire. Elles seront versées aux salariés à la date de rupture de leur contrat de travail, qui correspond à la fin de leur congé de mobilité.

1. L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

Cette indemnité correspond à l'indemnité légale de licenciement ou à celle prévue par la convention collective de branche ou les accords d'entreprise applicables dans la société du salarié au moment de la rupture du contrat de travail, selon la plus favorable.

2. L'indemnité supplémentaire

Cette indemnité est basée sur le Salaire plein tarif⁽³⁾ et est égale à :

- 3 mois si moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 8 mois ayant au moins 25 ans d'ancienneté.

⁽³⁾Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intérêt, participation, primes à caractère exceptionnel...).

VOLET 3 L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PONCTUELS

L'accompagnement prévu dans le cadre de la GPEC ne peut répondre efficacement à toutes les problématiques. Le volet 3 prévoit en amont la procédure et un socle de garanties d'accompagnement, quel que soit l'outil juridique employé, PDV ou PSE. Il ne dispense pas les sociétés de négocier.

LA PROCÉDURE APPLICABLE

Les modalités d'information-consultation des CSEC & CSE :

- Applicables en cas de projet de restructuration s'accompagnant d'un PSE ou d'un PDV,
- Et les conditions de mise en place dudit plan.

Elles ne remettent pas en cause les dispositions des conventions collectives et des accords collectifs, ni ne font obstacle à la conclusion d'accords collectifs locaux les adaptant ou les précisant.

LA MISE EN PLACE DU PSE ET/OU DU PDV

1. Priorité donnée à la négociation

Il est convenu de privilégier la négociation pour la mise en place du PSE et/ou du PDV. Si elles n'aboutissent pas, la ou les Sociétés concernées établiront un projet de document unilatéral, soumis à consultation du CSE. Il aura vocation soit à suppléer :

- L'absence d'accord majoritaire, si la négociation a échoué,
- Ou à compléter l'accord majoritaire partiel s'agissant des points sur lesquels les partenaires sociaux ne seront pas parvenus à un accord.

2. Contenu des négociations

Les négociations porteront en priorité sur le contenu du PSE et/ou du PDV, à savoir sur des mesures telles que :

- Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national ;
- Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;
- Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise ;
- Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ;
- Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ;
- Le congé de reclassement et ses conditions de mise en œuvre.

3. Ouverture des négociations

Articulation avec la consultation du CSE

Les négociations avec les syndicats seront ouvertes préalablement à la procédure d'information-consultation du CSE.

La Direction et les syndicats s'efforceront de tenir leur première réunion de négociation le même jour que la réunion R.0 avec le CSE ou, à défaut, à des dates aussi rapprochées que possible.

Lors de la réunion de négociation, les syndicats se verront remettre :

- Une note relative au projet de restructuration envisagé et à ses conséquences probables sur l'emploi ;
- Et un projet d'accord collectif sur le projet de ruptures des contrats de travail pour motif économique.

4. Issue des négociations

Pour être valable, l'accord collectif portant sur le contenu du PSE et/ou du PDV devra être signé par une ou plusieurs syndicats représentatifs dans le périmètre considéré.

En cas d'échec total ou partiel des négociations, un projet de document unilatéral sera établi.

LA PROCÉDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE

1. Contenu de la procédure

La procédure d'information-consultation du CSE portera concomitamment

- Sur le volet économique ou technologique (le projet de restructuration – «Livre 2»),
- Et sur le volet social (le projet de ruptures des contrats de travail pour motif économique – «Livre 1»).

2. Déroulement de la procédure

2-1. Réunion et information du CSE

Au moins deux réunions du CSE (dites R.1 et R.2), espacées d'au moins quinze jours, se tiendront.

Dans les sociétés à établissements multiples, au moins 2 réunions du CSE Central et 2 réunions des CSE d'Etablissement concerné(s) seront organisées.

Une réunion d'information (R.0) sera organisée, au cours de laquelle seront remis et commentés ces documents :

- Une note décrivant le projet de restructuration envisagé et un argumentaire économique sous-tendant ce projet (Livre 2) ;
- Une note comprenant les informations visées à l'article L. 1233-31 1° à 6° du CT et un projet de PSE et/ou de PDV (Livre 1) ;

- Une note présentant les conséquences de la restructuration en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ;
- Et la convocation à la première réunion d'information-consultation (R.1).

La R.0 et la R.1 devront être espacées d'au moins 15 jours. Les ordres du jour seront établis après concertation entre le Secrétaire et le Président du CSE.

2-2. Avis du CSE

Les avis du CSE porteront sur des objets différents, selon qu'un accord collectif majoritaire portant sur le PSE et/ou le PDV aura ou non été conclu.

Si le projet de rupture pour motif économique fait l'objet d'un document unilatéral, deux avis seront rendus sur :

- Le projet de restructuration (Livre 2) ;
- Le projet de rupture des contrats de travail pour motif économique (Livre 1).

Si le projet de rupture pour motif économique fait l'objet d'un accord collectif majoritaire, deux avis seront rendus sur :

- Le projet de restructuration (Livre 2) ;
- Les conséquences du projet de restructuration en matière de santé, sécurité ou de conditions de travail.

Si le projet de rupture pour motif économique fait l'objet d'un accord majoritaire partiel et d'un document unilatéral, deux avis seront rendus sur :

- Le projet de restructuration (Livre 2) ;
- Les modalités du projet de ruptures des contrats de travail pour motif économique ne figurant pas dans l'accord majoritaire (Livre 1), dont les conséquences du projet de restructuration en matière de santé, sécurité ou de conditions de travail.

2-3. Propositions alternatives

Le CSE aura la possibilité de formuler des suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et/ou des propositions alternatives au projet de restructuration visé à l'article L. 2312-39 du Code du travail.

Elles seront alors étudiées par la Direction de la société concernée, qui y apportera une réponse motivée lors de la deuxième réunion (R.2).

2-4. Recours éventuel à un expert

Au cours de la réunion d'information (R.0) ou de la première réunion d'information-consultation (R.1), le CSE pourra décider de recourir à une expertise. L'expert devra adresser sa demande d'informations à la Direction dans les 10 jours suivant sa désignation. L'expert devra présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CSE pour rendre son avis.

En cas de négociation d'un accord collectif, un expert pourra être également mandaté par le CSE, afin d'assister les organisations syndicales dans la négociation. Dans cette hypothèse, et si le CSE entend également mandater un expert pour l'assister, il devra mandater le même expert.

2-5. Durée de la procédure

Le CSE devra rendre ses avis dans un délai qui ne pourra être supérieur, à compter de la date de la première réunion (R.1), à en fonction du nombre de rupture pour motif économique :

- 2 mois si elles sont entre 10 et 99 ;
- 3 mois si elles sont entre 100 et 249 ;
- 4 mois si elles sont au moins égal à 250.

Si un projet unique de restructuration venait à entraîner la mise en place d'un PSE et/ou d'un PDV au sein de plusieurs entités du Groupe, les CSE concernés devront rendre leurs avis dans un délai qui ne pourrait excéder trois mois à compter de la réunion (R.1).

À défaut d'avis rendu dans ce délai, le CSE sera réputé avoir été consulté.

L'INFORMATION DES SALARIÉS

À l'issue de la procédure, la hiérarchie et la DRH de la société concernée organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés concernés par le projet de restructuration.

Les salariés absents ou en suspension de contrat de travail seront également informés et conviés à la réunion d'information.

En outre, les salariés seront informés de la décision de validation ou d'homologation du DIRECCTE par voie d'affichage sur leur lieu de travail.

LES GARANTIES D'ACCOMPAGNEMENT

En cas de projet de restructuration, la ou les entités concernées pourront opter :

- Soit pour la mise en place d'un Plan de Départ Volontaire «PDV» ;
- Soit, dans le cas contraire, pour la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi «PSE».

Quel que soit le dispositif choisi, la voie du volontariat sera privilégiée sur celle du départ contraint.

Les dispositions qui suivent ont pour objet de définir un socle de mesures sociales d'accompagnement commun.

L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

1. L'information des salariés

Les responsables hiérarchiques, accompagnés par un représentant de la DRH, organiseront une réunion d'information collective à l'attention des salariés relevant des catégories visées par le PDV ou le PSE, portant sur la procédure et les mesures applicables.

La Direction informera également les salariés absents. Les salariés des catégories visés par le projet de PDV ou de PSE seront également informés individuellement et se verront communiquer les coordonnées de l'Espace Mobilité et Compétences.

2. L'Espace Mobilité et Compétences (EMC)

Un Espace Mobilité et Compétences sera mis en place au sein de la société afin d'orienter et d'accompagner les salariés.

Le PDV ou le PSE définira précisément sa dénomination, ses missions, sa durée d'intervention, sa composition, sa localisation, ses moyens et ses modalités d'intervention. EMC sera composée de conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé.

Il aura pour principales missions :

- D'informer et d'accompagner les salariés dans le cadre de leurs démarches de volontariat ;
- D'informer et d'accompagner les salariés sur les postes de reclassement interne disponibles ;
- D'aider les salariés dont le licenciement n'aurait pu être évité à élaborer leur projet professionnel ;
- Et de recenser puis proposer à ces salariés des offres d'emploi, dont au moins une Offre Valable d'Emploi.

L'accès à l'EMC reposera sur le volontariat et les conseillers conservent confidentielles les informations à caractère privé communiquées.

LES GARANTIES APPLICABLES AU VOLONTARIAT

1. Le dispositif de volontariat

1-1. La durée de la période de volontariat

La durée de la période de volontariat sera prévue par le PDV ou le PSE. Cette période s'ouvrira :

- À l'issue de la procédure d'information et de consultation du CSE
- Et après l'obtention de la validation/l'homologation par le DIRECCTE du PDV ou du PSE.

Au terme de la période de volontariat, un bilan sera présenté à la Commission paritaire de suivi, ainsi qu'au CSEC/CSE de la société concernée.

L'Observatoire des métiers et des compétences sera informé du bilan réalisé.

1-2. Les salariés éligibles

Seront éligibles au dispositif de volontariat :

- Les Volontaires Directs, les salariés appartenant à une catégorie directement concernée par le PDV ou le PSE ;
- Les Volontaires Indirects, les salariés n'appartenant pas à une catégorie directement concernée par le PDV ou le PSE mais dont le départ/la mobilité permettrait, la mobilité interne de Volontaires Directs sur leur poste.

Le Volontaire Indirect devra donc satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- Son départ/sa mobilité volontaire devra permettre de libérer un poste au profit d'un Volontaire Direct ;
- Les compétences requises par le poste du Volontaire Indirect pourront être obtenues par un Volontaire Direct ;
- Le Volontaire Direct devra avoir définitivement accepté la mobilité interne sur le poste libéré.

Conditions additionnelles et cumulatives requises pour tous les candidats à la mobilité externe :

- Être employé en contrat à durée indéterminée ;
- Justifier d'une ancienneté minimale de 2 ans au sein du Groupe ;
- Ne pas être en cours de préavis ;
- Ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle homologuée «individuelle», ;
- Avoir un projet conduisant immédiatement ou à terme à une solution professionnelle.

Un projet immédiat est un projet qui permet aux salariés de quitter immédiatement l'entreprise. Un projet à terme

est un projet qui permet aux salariés de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une formation.

Ne seront pas éligibles au volontariat indirect, les salariés possédant une compétence ou un savoir-faire particulier rendant leur remplacement particulièrement délicat.

Le PDV ou le PSE pourra adapter les conditions d'éligibilité définies ci-dessus en fonction du projet considéré.

1-3. L'examen et la validation des candidatures

Le PDV ou le PSE définira la procédure de candidature des salariés, d'examen et de validation de ces dernières, ainsi que les conditions de formalisation de la mobilité, selon les particularités du projet concerné.

2. L'accompagnement du volontariat

2-1. L'accompagnement du volontariat à la mobilité interne

Pour ce qui concerne le volontariat à la mobilité interne, toutes les mesures de mobilité interne de la GPEC seront reprises par le PDV ou le PSE.

En revanche, les aides à la formation seront renforcées dans les conditions précisées ci-après

2-2. L'accompagnement du volontariat à la mobilité externe

a. Le congé de reclassement volontaire (CRV)

Le PDV ou le PSE instaurera un congé de reclassement volontaire (CRV), ayant pour objet :

- D'accompagner le salarié dont la candidature au volontariat à la mobilité externe aura été définitivement acceptée,
- De lui accorder le versement d'allocations
- Et une dispense d'activité lui permettant de se consacrer entièrement à son projet professionnel.

L'information des salariés

Les salariés recevront un document d'information relatif aux conditions de mise en œuvre du CRV. Le salarié intéressé par ce dispositif pourra recevoir sur simple demande auprès de la Commission de suivi ou de l'EMC une information plus complète sur le mécanisme de CRV.

La procédure d'adhésion

La proposition d'adhérer au CRV figurera dans la convention de rupture d'un commun accord.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jour à compter de la signature de la convention de rupture, pour accepter ou refuser le congé de reclassement.

L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au CRV.

En cas d'adhésion au CRV, celui-ci prendra effet à l'expiration du délai de 8 jours.

Une convention tripartite sera signée entre la société, l'EMC et le salarié.

L'accompagnement du salarié durant le congé de reclassement volontaire

Tout salarié dont la candidature au départ volontaire aura été validée, se verra proposer les services de l'EMC. Le salarié bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'EMC et, si nécessaire, d'un bilan d'orientation professionnelle.

La durée d'accompagnement sera égale à celle du congé de reclassement.

La durée du congé de reclassement volontaire

La durée du CRV sera de 6 mois, portée à 9 mois pour les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise, les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de signature de la convention de rupture et les salariés en situation de handicap.

La rémunération des salariés pendant le congé de reclassement volontaire

Le salarié bénéficiera d'une rémunération différente selon la période :

- Pendant le préavis, le salarié percevra sa rémunération normale versée.
- Période excédant la durée du préavis, le salarié percevra une allocation mensuelle brut fixé à 65% du Salaire plein tarif⁴⁾. Elle ne devra pas être inférieure à 85% du SMIC brut de la durée du travail de référence du salarié.

La fin anticipée et la suspension du congé de reclassement volontaire

Le salarié qui retrouvera un CDI pendant son CRV en informera son employeur. Le CRV sera alors suspendu pendant la période d'essai, et l'allocation cessera d'être versée.

En cas de rupture de la période d'essai, le salarié pourra demander à reprendre son CRV pour la durée restant éventuellement à courir (sans report du terme).

En cas de confirmation, le CRV sera rompu de façon définitive.

Le salarié qui concrétisera son projet professionnel pendant son CRV en informera son employeur.

La date de concrétisation du projet fixera la date de fin du CRV.

Rupture anticipée à la demande du salarié

Le salarié pourra à tout moment demander à interrompre son congé. Il devra alors en faire la demande écrite.

Fin anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements

La société concernée pourra mettre fin au congé de reclassement de plein droit en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements sans motif légitime.

Le versement des indemnités de rupture

Les indemnités de rupture du contrat de travail seront versées au terme du congé, quelle que soit l'origine de ce terme.

⁴⁾ Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^{ème} mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel).

La période du congé excédant la période correspondant à celle du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de ces indemnités.

b. Les aides à la formation

Le PDV ou le PSE inclura une prise en charge des frais pédagogiques des salariés dont le projet impliquera le suivi d'une formation. Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration seront pris en charge pendant la durée de formation.

La formation devra être dispensée pendant la durée du congé par un organisme agréé par le Groupe.

La formation d'adaptation

Voir tableau formation (Page 30)

La formation de reconversion vers un nouveau métier

Voir tableau formation (Page 30)

La formation diplômante ou qualifiante de longue durée

Voir tableau formation (Page 30)

c. Les aides à la mobilité géographique

La prise en charge des frais d'entretien d'embauche

Dans la limite des 6 mois suivant son adhésion au congé, le salarié bénéficiera d'une prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement pour se rendre à des entretiens de recrutement préalablement validés par l'EMC.

Les aides en cas de changement de domicile

Les mesures prévues ne seront accordées que si le déménagement a pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail et dans les 12 mois après la mobilité externe.

Voir tableau déménagement (Page 31)

d. L'indemnité différentielle de rémunération

Le PDV ou le PSE comprendra une indemnité différentielle de rémunération. Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- Se repositionner sur un nouvel emploi salarié dans un délai maximum de 6 mois ;
- Percevoir un salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait.

L'indemnité différentielle sera égale au différentiel existant entre le dernier salaire brut de base et celui de base du nouvel emploi.

Voir tableau indemnité (Page 30-31)

e. L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Le PDV ou le PSE inclura les aides visées au paragraphe 3.2.5 du présent chapitre, au bénéfice des salariés dont le projet professionnel réside dans la création ou la reprise d'entreprise.

f. Aide au rachat de trimestre d'assurance vieillesse (salariés de 57 et plus)

Les salariés âgés de 57 ans et plus quittant l'entreprise dans le cadre du volontariat pourront bénéficier, s'ils en font la demande et remplissent les conditions légales, d'une participation de leur société au versement qu'ils effectuent auprès de l'URSSAF ou de la CNAV en vue de racheter des trimestres.

Cette participation s'élèvera à 50 % du coût total du versement effectué, dans la limite de 12 trimestres et de 2 000 € par trimestre validé, sur présentation des justificatifs attestant du versement.

g. Les indemnités pour rupture volontaire

Outre le versement d'une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité légale, le PDV ou le PSE prévoira le paiement d'une indemnité supplémentaire. Son montant, exprimé en mois de Salaire plein tarif, sera égal à :

- **3 mois si moins de 5 ans d'ancienneté ;**
- **4 mois de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;**
- **5 mois de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;**
- **6 mois de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;**
- **7 mois de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;**
- **8 mois ayant au moins 25 ans d'ancienneté.**

Le montant cumulé de l'indemnité légale et de l'indemnité supplémentaire ne pourra excéder 26 mois de salaire plein tarif.

Indemnité pour aboutissement rapide de projet

Les salariés ayant concrétisé leur projet professionnel avant le terme de leur préavis bénéficieront d'une indemnité.

Le projet professionnel sera considéré comme concrétisé :

- À la date l'embauche du salarié, lorsqu'il aura trouvé un nouvel emploi (CDI, CDD de 6 mois au moins)
- Ou à la date de l'immatriculation de l'entreprise ;
- Et à condition que le CRV ait été définitivement rompu.

Le montant de l'indemnité sera calculé pour les salariés :

- N'ayant pas adhéré au congé de reclassement percevra une indemnité équivalente aux allocations de reclassement dont il aurait bénéficié en cas d'adhésion ;
- Pour les salariés ayant adhéré au congé de reclassement percevra une indemnité égale au montant de l'allocation de congé de reclassement. La part éventuelle de l'allocation de reclassement correspondant au préavis théorique restant à courir sera versée au salarié.

L'indemnité sera versée sur présentation de tout justificatif attestant de l'embauche du salarié ou de la concrétisation de son projet professionnel.

LES GARANTIES APPLICABLES HORS VOLONTARIAT

Les garanties prévues ci-dessous ont vocation à s'appliquer au terme de la période de volontariat d'un PSE, au bénéfice des salariés ne s'étant pas portés volontaires ou dont le projet de volontariat n'aura pas été validé.

1. Le reclassement interne

Le PSE définira la procédure de reclassement interne et, notamment, les modalités de proposition des offres de reclassement, le contenu des offres de reclassement, le délai d'acceptation des offres de reclassement, les critères de priorité applicables en cas de concurrence sur un même poste de reclassement et les modalités de formalisation du reclassement.

Pour ce qui concerne le reclassement interne, toutes les mesures de mobilité interne de la GPEC seront reprises par le PSE. Par ailleurs, la période d'adaptation sera mise en place au seul bénéfice du salarié.

2. Le reclassement externe

2-1. Le congé de reclassement (CR)

Le PSE fixera les règles d'adhésion et de fonctionnement du CR, dans le respect des modalités définies ci-dessous.

a. L'adhésion au congé de reclassement (CR)

Le CR sera proposé aux salariés dans leur lettre de licenciement. Les salariés disposeront d'un délai de 8 jours à compter de la notification du licenciement pour adhérer ou non.

Le silence du salarié dans ce délai sera considéré comme un refus d'adhérer à ce dispositif.

Les salariés ayant adhéré au dispositif bénéficieront d'un entretien avec l'EMC, qui aura pour objet de définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de déterminer ses modalités de mise en œuvre.

Sur la base du compte-rendu de cet entretien, la Direction formalisera le déroulement du CR dans un document intitulé «Charte d'engagements réciproques». Le salarié disposera d'un délai de 8 jour à compter de la présentation de la Charte pour la signer.

Si, à l'issue de ce délai, la Charte n'est pas signée, l'employeur notifiera au salarié la fin de son CR.

b. La durée du congé de reclassement

La durée du CR sera égale, préavis inclus, à :

- 6 mois pour les salariés de moins de 45 ans ;
- 7 mois pour les salariés âgés de 45 ans à moins de 50 ans ;
- 9 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus et les salariés en situation de handicap.

c. La rémunération pendant le congé de reclassement

Période correspondant à la durée du préavis

Le salarié percevra la rémunération qui lui est normalement versée à titre de salaire pour cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales.

Période excédant la durée du préavis

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à 65% du Salaire plein tarif précédant la notification du licenciement, telle que soumise aux contributions d'assurance chômage. Le montant brut de l'allocation ne devra pas être inférieur à 85% du SMIC brut de la durée de travail de référence.

L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

d. Les prestations durant le congé de reclassement

L'entretien d'évaluation et d'orientation

Le CR débutera par l'entretien d'évaluation et d'orientation.

A son issue, le conseiller rédige un compte-rendu remis au salarié et à la Direction qui formalisera le contenu des actions nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel du salarié, ainsi que la durée estimée de ces actions et les différentes étapes.

La Charte d'engagements réciproques sera rédigée par la Direction sur la base de ce compte-rendu.

Le bilan de compétences

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation ne permet pas de définir un projet professionnel de reclassement, l'EMC informera le salarié qu'il a la possibilité de demander un bilan de compétences auprès de la Direction.

Le choix de l'organisme sera effectué par la société employeur qui prendra en charge le coût du bilan. Le salarié sera tenu de remettre à l'EMC la synthèse de son bilan sur laquelle figureront son projet professionnel et son plan d'action, afin qu'il puisse réaliser sa mission.

La présentation d'au moins une Offre Valable d'Emploi

Dans le cadre de sa mission hors volontariat, l'EMC présentera à chaque Salarié Actif ayant adhéré au CR des offres d'emplois, dont au moins une Offre Valable d'Emploi (« OVE »).

Durant le CR, ce salarié s'engage notamment à :

- Suivre les actions de formation ainsi que les prestations de l'EMC et les démarches telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé ;
- Se présenter aux convocations qui lui sont adressées ;
- Mener une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec l'EMC ;

- Ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé sans l'accord de la société.

L'Offre Valable d'Emploi (O.V.E.) est définie comme suit :

- L'O.V.E. doit correspondre au projet professionnel identifié et validé par l'EMC ;
- L'O.V.E. est une offre d'emploi dont les spécifications ont été formalisées et confirmées par l'entreprise ;
- L'O.V.E. est une offre d'emploi sous CDI, CDD pouvant aboutir à un CDI ou CDD de 6 mois ;
- L'O.V.E. est considérée comme telle dès lors que :

Le poste proposé se trouve :

- Pour le personnel non-cadre : à moins de 50 km du domicile du salarié ou à moins d'une heure de trajet simple ;
- Pour le personnel cadre : dans la région administrative du domicile du salarié.

La rémunération du poste n'est pas inférieure à 80 % du salaire annuel brut de base perçu par le salarié et sans que le salaire mensuel brut pour un salarié à temps complet ne soit inférieur au SMIC mensuel.

e. Rupture anticipée et suspension du congé de reclassement

Rupture anticipée ou suspension en cas d'embauche sous CDI

Le salarié qui retrouvera un emploi salarié sous CDI pendant son congé devra en informer son employeur. Son congé sera alors suspendu pendant la durée de la période d'essai du nouvel emploi, et l'allocation cessera d'être versée.

En cas de rupture de la période d'essai pendant la période de suspension, le salarié pourra demander à reprendre son congé pour la durée initiale restant éventuellement à courir (sans report du terme).

En cas de confirmation de la période d'essai, le congé sera rompu de façon immédiate et définitive.

Rupture anticipée en cas de concrétisation du projet professionnel (hors embauche sous CDD)

Le salarié qui concrétisera son projet professionnel externe (notamment création ou reprise effective d'entreprise) pendant son congé devra en informer dans les meilleurs délais son employeur.

La date de concrétisation du projet fixera la date de fin du CR.

Rupture anticipée à la demande du salarié

Le salarié pourra à tout moment demander à interrompre son CR. Il devra alors en faire la demande écrite.

Rupture anticipée en cas d'irrespect par le salarié de ses engagements

La société concernée pourra mettre fin au CR de plein droit en cas d'inobservation par le salarié de l'un de ses engagements sans motif légitime.

La procédure suivante sera alors suivie :

- La société mettra le salarié en demeure par LAR d'effectuer les actions prescrites ou de répondre aux convocations ;
- Si le salarié ne donne pas suite dans un délai de 5 jours ouvrés, la fin de son CR lui sera notifiée par LAR.
- Si le préavis n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail se poursuivra jusqu'à l'échéance normale du préavis.

Au-delà du préavis, la date de présentation de la LAR fixera le terme du CR.

f. La situation du salarié en congé de reclassement

Congés payés, jour de repos, participation et intéressement

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures au CR pourront être pris avant l'entrée en CR ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice à l'issue du préavis.

Pendant la période du CR excédant la durée du préavis, l'intéressé n'acquerra pas de droits.

Le salarié n'acquerra également aucun droit relatif à la participation ou à l'intéressement.

Couverture sociale et complémentaire

Durant la période du CR excédant le préavis, le salarié conservera :

- La qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations sociales ;
- En cas de maladie, le droit de percevoir l'allocation de CR déduction faite des indemnités journalières,;
- Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions de CR ;
- Le bénéfice du maintien des régimes de mutuelle, prévoyance ainsi que de retraite complémentaire.

La période de CR est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

Cas de suspension du congé

La salariée en état de grossesse sera autorisée à suspendre son CR.

À l'expiration de son congé maternité, elle bénéficiera de nouveau de son CR pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité.

Au retour du congé de maternité, la salariée bénéficiera d'un accompagnement par l'EMC d'au moins 4 mois.

Le CR pourra également être suspendu pendant des périodes de travail effectuées. Le terme initial du CR sera alors reporté à due concurrence des périodes de travail effectuées.

Versement des indemnités de rupture

L'indemnité de licenciement et l'indemnité complémentaire visées au paragraphe 3.2.6 ci-dessous seront versées au terme du congé.

La période du congé excédant la période correspondant à celle du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de ces indemnités.

La rémunération versée durant la période du CR ne sera pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

g. L'indemnité de sortie anticipée du congé de reclassement

Le salarié bénéficiant d'un reclassement externe en CDI ou en contrat temporaire / CDD de 6 mois et plus avant la fin du CR, percevra une indemnité de sortie anticipée du CR, dont le montant correspondra à la capitalisation du solde du CR restant à courir entre la date de concrétisation et l'échéance du CR initialement fixée.

L'indemnité ne sera due qu'en cas de rupture définitive du CR.

3. Les actions de formation

Le PSE inclura une prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, des frais de transport et/ou d'hébergement des salariés dont le projet professionnel impliquera le suivi d'actions de formation.

Ces actions devront, d'une part, être en cohérence avec le projet professionnel identifié et validé du salarié, et, d'autre part, être un élément favorisant la prise d'emploi ou la concrétisation de son projet professionnel.

Le financement sera accordé par la Direction, en complément des éventuels financements publics, sur présentation d'une convention de formation dûment signée avec les organismes de formation.

a. La formation d'adaptation

L'accès à un nouveau poste de travail peut être conditionné à la maîtrise de compétences spécifiques au poste. Ces actions de formation, d'une durée maximale de 12 semaines, devront être validées par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement du salarié.

Voir tableau formation (Page 30)

b. Les formations de reconversion vers un nouveau métier

En cas de difficulté de repositionnement professionnel, et pour lui permettre d'accéder à des métiers plus porteurs, des actions de formation de reconversion, d'une durée maximale de 24 semaines, pourront être définies avec l'EMC.

Voir tableau formation (Page 30)

Le salarié qui suivra la totalité du cursus de formation, bénéficiera, au terme de celui-ci et dans la limite de 3 mois, d'un accompagnement dans sa recherche d'emploi par un conseiller de l'EMC, même après l'expiration du CR.

c. La VAE et les formations diplômantes

Le salarié désirant effectuer une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou suivre une formation diplômante sera accompagné et soutenu par la société employeur qui prendra en charge les coûts de formation dans les conditions suivantes.

Pour les formations dépassant la durée du CR, la formation devra constituer le projet professionnel à part entière du salarié et être validée par l'EMC en vue d'aboutir au reclassement futur du salarié concerné.

Dans le cadre de cette démarche et après validation, les frais de formation seront pris en charge selon le barème suivant :

- Frais pédagogiques : montant maximal de 7 000 € HT ;
- Le salarié continuera de percevoir, pendant sa formation, ses allocations dans la limite de la durée du CR

4. Les aides à la mobilité géographique

a. Les frais de déplacement pour des entretiens de recrutement

Le salarié bénéficiera d'une prise en charge sur justificatifs des frais de déplacement et de repas engagés pour se rendre à des entretiens de recrutement. Les frais engagés par le salarié devront être validés au préalable par l'EMC.

b. Les aides en cas de changement de domicile

Le salarié bénéficiera des mesures prévues ci-dessous à condition :

- D'avoir, avant la fin du préavis ou, en cas d'adhésion au CR, retrouvé un CDI situé ;
- À plus de 30 km aller simple et entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail ;
- Ou à plus d'une heure de trajet aller simple du domicile du salarié, et entraînant un allongement de la durée de son temps de trajet quotidien .
- Et d'avoir changé de domicile dans les 12 mois suivant son embauche pour se rapprocher de son nouvel emploi.
- La prise en charge des frais de déménagement Les frais de déménagement seront pris en charge par la société sur la base de 3 devis d'entreprises référencées. Le choix sera effectué par la société concernée, qui acquittera directement la facture.

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant trois mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi apportée par l'EMC.

Cette assistance permettra au conjoint de bénéficier d'une aide à l'élaboration ou la mise à jour de son CV, de formations aux techniques de recherche d'emploi, de la mise à disposition d'offres locales d'emploi, ou d'actions de formation d'adaptation validées par l'EMC dans la limite de 1.000 € HT.

* Le Salaire plein tarif est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois y compris, le cas échéant, 13^e mois, prime de vacances, RVA et primes à caractère variable et hors éléments exceptionnels (intéressement, participation, primes à caractère exceptionnel).

5. L'indemnité différentielle de rémunération

Le PSE comprendra une indemnité différentielle de rémunération au bénéfice des salariés qui retrouveraient un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait.

Le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- Se reclasser dans un délai maximum d'un an à compter de la notification du licenciement ;
- Percevoir au titre de son nouvel emploi, un salaire de base brut moyen mensuel inférieur à celui qu'il percevait au titre de son emploi antérieur.

L'indemnité différentielle de rémunération sera égale au différentiel existant entre le dernier salaire brut de base (pour un mois plein) et le salaire brut de base du nouvel emploi. Son montant est plafonné à 300 € bruts par mois.

L'indemnité couvre une période de 2 ans maximum, période d'essai comprise. Elle sera versée en 4 fois. Chaque versement devra être demandé par lettre accompagnée des justificatifs correspondants.

6. L'accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

Les conditions d'éligibilité

Pour bénéficier des aides la création ou reprise d'entreprise devra être effectivement réalisée dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

En cas de création ou de reprise sous forme de société, le salarié devra exercer le contrôle effectif de l'entreprise :

- Soit détenir plus de 50 % du capital, seul ou en famille ;
- Soit être dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital, seul ou en famille.

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise

Le salarié dont le projet de création ou de reprise sera validé percevra une indemnité de 8.000 € brut, versée en deux parts égales :

- La 1^{ère} moitié lors de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés, ou au Répertoire des Métiers, ou à l'URSSAF ;
- La 2^{ème} moitié après 6 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation.
- Cette indemnité ne se cumulera pas avec l'indemnité différentielle de rémunération.

Le prêt gratuit à l'entreprise créée ou reprise

L'entreprise créée ou reprise par un salarié pourra bénéficier d'un prêt à taux 0 % d'un montant maximum de 15.000 €.

Les conditions d'attribution de ce prêt seront les suivantes :

- Justification de l'immatriculation de l'entreprise ;
- Justification des dépenses d'investissement objet du prêt (factures fournisseurs pro forma).

Le montant du prêt sera versé à due concurrence du montant des factures d'investissements réalisés dans les 3 mois maximum suivant l'immatriculation.

Ce prêt sera remboursable sur 7 ans maximum, avec un différé de remboursement d'un an.

7. Formations spécifiques aux créateurs et repreneurs d'entreprise

a. La formation d'adaptation

La durée maximale de la formation d'adaptation sera de 12 semaines.

Dans le cadre de formations d'adaptation validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- Frais pédagogiques d'un montant maximal de 2 500 € HT, sur présentation de factures ;
- Frais éventuels de transport et d'hébergement dans la limite de 15 jours ouvrés de formation.

Le financement sera accordé par la Direction concernée sur présentation d'une convention de formation avec un organisme agréé.

b. La formation de reconversion vers un nouveau métier

La durée maximale de la formation de reconversion sera de 24 semaines.

Dans le cadre de formations de reconversion validées, les frais pris en charge seront les suivants :

- Frais pédagogiques : montant maximal de 7 000 € HT sur présentation de factures ;
- Frais éventuels de transport et d'hébergement : dans la limite de 30 jours ouvrés de formation.

Le financement sera accordé par la Direction concernée sur présentation d'une convention de formation avec un organisme agréé.

Les mesures d'accompagnement de la formation d'adaptation et de reconversion ne se cumulent pas.

8. Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Le salarié ayant un projet immédiat dûment justifié et validé par l'EMC ou la Direction concernée, bénéficiera d'une dispense de préavis à sa demande. Dans ce cas, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice correspondant à son préavis conventionnel non effectué.

Le salarié qui se voit notifier son licenciement pour motif économique percevra au moment de la rupture de son contrat de travail :

- L'indemnité de licenciement pour motif économique ;
- Et une indemnité complémentaire, dont le montant sera fixé selon le barème ci-après :
- 3 mois de salaire plein tarif moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois de salaire plein tarif de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire plein tarif de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;

- 4,5 mois de Salaire plein tarif de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de Salaire plein tarif de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de Salaire plein tarif au moins 25 ans d'ancienneté.

Le montant cumulé de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement applicable à la société concernée et de l'indemnité complémentaire ne pourra excéder 26 mois de Salaire plein tarif.

LE CONGÉ FIN DE CARRIÈRE (voir page 30)

Un dispositif de CFC, similaire au § 2.4.3 du Chapitre 3 de la Partie « Gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières » pourra être prévu et/ou aménagé par le PDV ou le PSE.

LES CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Lorsque les critères d'ordre des licenciements seront applicables, les critères suivants seront retenus.

Les salariés qui, après application des critères d'ordre au sein de leur catégorie professionnelle, disposeront du nombre de points le moins élevé (ou, en cas d'égalité de point, de la plus faible ancienneté dans le Groupe) seront susceptibles d'être licenciés pour motif économique.

L'application des critères d'ordre s'effectuera soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement, soit à un échelon inférieur.

1. L'âge du salarié

AGE	NOMBRE DE POINT(S)
De 40 ans à moins de 45 ans	1 point
De 45 ans à moins de 50 ans	2 points
Plus de 50 ans	4 points

2. L'ancienneté de service dans le Groupe

Il sera attribué aux salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté :

ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE CARREFOUR	NOMBRE DE POINT(S)
Moins de 2 ans	-
De 2 ans à 5 ans exclus	1 point
De 5 ans à 10 ans exclus	3 points
De 10 ans à 15 ans exclus	5 points
De 15 ans à 20 ans exclus	7 points
20 ans et plus	9 points

3. La situation de famille

Afin de tenir compte de la diversité des situations, les salariés ayant à leur charge (au sens fiscal du terme) un ou plusieurs enfants bénéficieront d'un nombre de points attribués en fonction de leur situation conjugale.

	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants
Mariage/PACS/Concubinage	1 point	2 points	3 points	4 points
Divorce/Séparation	2 points	3 points	4 points	5 points
Veuvage/Célibat	3 points	4 points	5 points	6 points

Chaque enfant à charge au-delà du 4^{ème} enfant donnera lieu à l'attribution d'1 point supplémentaire.

4. Les situations particulières

Les situations suivantes donneront lieu à l'attribution de points sous réserve de la communication de ces informations :

Mutation professionnelle : Il sera attribué 3 points aux salariés de plus de 4 ans d'ancienneté ayant accepté une mutation géographique, qui a entraîné un déménagement dans les 3 dernières années.

Travailleurs handicapés : Il sera attribué 5 points aux salariés reconnus handicapés « RQTH ».

Un salarié atteint d'une maladie grave et de longue durée reconnue par la sécurité sociale ne sera pas compris dans un licenciement pour motif économique.

Surendettement : Salarié en situation de surendettement reconnu comme tel 3 points.

Personne(s) à charge : Salarié ayant à sa charge une ou plusieurs personnes handicapées 4 points ;

Salarié ayant fiscalement à sa charge une ou plusieurs personnes, autre que ses propres enfants : 2 points.

5. Les qualités professionnelles

Le nombre de points attribués à ce critère sera compris entre 2 et 6 points. Il sera défini de la façon suivante à la suite d'entretien annuel :

- Salarié qui exécute ses missions en deçà des attendus du poste : 2 points ;
- Salarié qui exécute ses missions conformément aux attendus du poste : 4 points ;
- Salarié qui exécute ses missions au-delà des attendus du poste : 6 points ;

Si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien annuel sur la période visée ci-dessus, il lui est forfaitairement attribué 4 points.

SUIVI DU DISPOSITIF DE GPEC

Il est mis en place un Observatoire des métiers et des compétences, qui remplace le Comité Emploi et GPEC.

L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

La Direction transmettra à l'Observatoire des métiers et des compétences les données et informations nécessaires au suivi de la mise en œuvre du présent accord et des dispositifs qu'il prévoit en matière de GPEC.

Au moins une fois par an, la Direction présentera à l'Observatoire des métiers et des compétences :

- La cartographie des métiers par entité au titre de l'exercice en cours ;
- La situation des effectifs et, le cas échéant, leur perspective d'évolution ainsi que la pyramide des âges ;
- Les besoins d'évolution des compétences associées ;
- Le suivi des indicateurs ;
- Les bilans des plans de transformation et de restructuration dans les formats.

L'Observatoire des métiers et des compétences sera chargé de l'analyse de ces données et transmettra ses conclusions et/ou propositions à l'Observatoire de la transformation sociale.

Par ailleurs, l'Observatoire des métiers et des compétences pourra saisir la Direction à tout moment afin de proposer une évolution de la cartographie des métiers. L'Observatoire des métiers et des compétences sera

également chargé du suivi du « droit ouvert » à la formation institué par le présent accord, un bilan semestriel de son utilisation lui étant transmis à cet effet. Il sera en outre destinataire du bilan de l'application du présent accord à son échéance.

LA COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

L'Observatoire des métiers et des compétences est composé :

- D'une délégation de la Direction, composée d'un représentant du Groupe qui en assure la présidence ;
- Des délégations syndicales, composées de 4 représentants titulaires et de 4 représentants suppléants pour chacune des organisations syndicales représentatives, ainsi que de leur délégué syndical de Groupe France.

LES RÉUNIONS DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES (OMC)

OMC se réunira au moins 4 fois par an.

Des groupes de travail paritaires émanant de l'OMC sur des thèmes proposés et définis chaque année pourront être mis en place. Un compte-rendu des réunions de l'OMC sera présenté par la Direction au Comité de Groupe France. Cette information sera aussi présentée aux CSEC ou CSE des différentes sociétés.

L'OBSERVATOIRE DE LA TRANSFORMATION SOCIALE

Cet Observatoire a pour rôle de maintenir un dialogue prospectif sur le suivi et l'accompagnement social de l'ensemble des chantiers de la transformation.

L'Observatoire des métiers et des compétences communiquera ses conclusions et/ou propositions à l'Observatoire de la transformation sociale au vu des informations transmises par la Direction.

L'Observatoire de la transformation sociale pourra :

- Suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés ;
- Synthétiser les actions menées en application du présent accord ;
- Analyser les impacts sur l'emploi ;

- Rechercher et suggérer toute proposition d'amélioration de mise en œuvre des dispositifs ;
- Proposer des actions correctives en vue d'améliorer l'efficacité des dispositifs ;
- Débattre et proposer des plans et dispositifs préventifs destinés à mieux préparer les salariés à l'émergence de nouveaux métiers ou à la transformation des métiers existants ;
- Analyser le contenu, organisationnel, fonctionnel, commercial et économique des projets de restructuration planifiés ;
- Et créer des groupes de travail paritaires sur des sujets spécifiques.

LA COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS ET DES MANAGERS

COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS

La Direction s'engage à mettre en place un dispositif de communication adapté et accessible à chacun.

La volonté est de rendre la formation et la mobilité professionnelle accessibles à tout public.

La Direction engagera une campagne de communication au sein de l'ensemble des sociétés. Elle établira des fiches d'information sur les différents dispositifs et des fiches d'information spécifiques détaillant les dispositifs à destination des salariés dont le métier a été déclaré sensible.

Par ailleurs, des interlocuteurs Ressources Humaines GPEC seront désignés par zone géographique. Ils auront un rôle d'information sur les outils du parcours professionnel et sur les dispositifs de mobilité applicable.

COMMUNICATION AUPRÈS DES MANAGERS

Les managers des différentes sociétés bénéficieront d'une formation leur permettant d'appréhender les objectifs du présent accord, d'accompagner le développement des compétences de leurs collaborateurs, et de connaître les dispositifs de mobilité interne et externe ouverts.

Des modules de formation relatifs aux enjeux d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences seront par ailleurs déployés.

INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes seront informées des orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences seront déterminées par chaque société concernée en accord avec ses partenaires sociaux.

LES INDICATEURS DE SUIVI

Au moins une fois par an, la Direction présentera le suivi de ces indicateurs à l'Observatoire des métiers et des compétences :

- Des formations suivies par les salariés dans le cadre des grandes orientations et des budgets afférents ;
- Des différents dispositifs de formation professionnelle suivis par les salariés ;
- Des différents entretiens menés auprès des salariés et de leurs débouchés ;
- De la situation particulière de certaines catégories de salariés ;

- Des mobilités internes réalisées et de leur accompagnement ;
- Des mobilités externes réalisées et de leur accompagnement.

L'Observatoire des métiers et des compétences sera chargé de l'analyse de ces données et transmettra ses conclusions et/ou propositions à l'Observatoire de la transformation sociale.

TABLEAU FORMATIONS

	Mobilité Interne	Métiers sensibles	Congé mobilité	Volontariat interne	Reclassement volontaire	Reclassement interne	Reclassement contraint
LA FORMATION D'APTATION							
Durée (semaine)	12	12	12	12	12	12	12
Frais pédagogique	2 000€	2 000€	2 500€	2 500€	2 500€	2 000€	2 500€
Frais de transport et d'hébergement	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Rémunération	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
LA FORMATION DE RECONVERSION							
Durée (semaine)	24	24	24	24	24	24	24
Frais pédagogique	4 000€	4 000€	5 000€	5 000€	5 000€	4 000€	7 000€
Frais de transport et d'hébergement	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Rémunération	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
LA FORMATION DIPLOMANTE							
Durée (semaine)	36	36	36	36	36	36	36
Frais pédagogique	7 000€	7 000€	8 000€	7 000€	8 000€	7 000€	8 000€
Frais de transport et d'hébergement	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Rémunération	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI

TABLEAU DÉMÉNAGEMENT

	Mobilité Interne (volet 1)	Mobilité Interne (volet 2)	Congé interne (volet 2)	Volontariat interne (volet 3)	Congé reclassement volontaire (volet 3)	Hors volontariat interne (volet 3)	Hors volontariat congé reclassement
ENTRETIEN D'EMBAUCHE							
Frais de transport et d'hébergement	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
VOYAGE DE RECONNAISSANCE							
Durée (jours)		3				3	
Frais de transport et d'hébergement		OUI		OUI		OUI	
PÉRIODE DÉCOURVERTE							
Durée (jours)	3	3		3		3	
Frais de transport et d'hébergement	OUI	OUI		OUI		OUI	
PÉRIODE D'ADAPTATION							
Employé et agent de maîtrise (mois)	2 mois	2 mois		2 mois		2 mois	
Cadre (mois)	3 mois	3 mois		3 mois		3 mois	
Frais d'hôtel ou loyer		OUI		OUI		OUI	
Trajet (A/R)		1/semaine		1/semaine		1/semaine	
DÉMÉNAGEMENT							
Aide recherche de logement		OUI		OUI		OUI	
Congé exceptionnel (jours)		2		2		2	
Frais de transport et hébergement Conjoint et enfant(s) - justificatif		2 A/R		2 A/R		2 A/R	
Double résidence							
Durée		3 mois		3 mois		3 mois	
Loyer (justificatif)		1 000€		1 000€		1 000€	
Frais de déménagement							
Congé exceptionnel (jours)		3		3		3	
Frais de déménagement (devis)		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Indemnité d'installation justificatif		1 mois ou 2 500€	1 mois ou 2 500€	1 mois ou 2 500€	1 mois ou 2 500€	1 mois ou 2 500€	
Aide à l'emploi du conjoint							
Cellule de mobilité		OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Formation adaptation		1 000€	1 000€	1 000€	1 000€	1 000€	1 000€
Indemnité de mobilité déménagement		3 mois		3 mois		3 mois	



VOS CONTACTS FO

*Une équipe de spécialistes à votre écoute
N'hésitez pas à les solliciter*

PIERRE BAREILLE

06 33 88 91 40
pierre_bareille@carrefour.com

NATHALIE DENIS

06 86 73 87 38
nathalie_denis@carrefour.com

NADINE DENUAULT

06 09 94 50 36
nadine.denuault@free.fr

LAURENT BOULANGER

06 63 56 28 68
boulangierlaurent@gmail.com

BRAHIM MESSAOUDEN

06 44 36 58 84
messaouden@hotmail.com

FRANÇOISE TARRAGA

06 51 46 47 98
francoise_tarraga@carrefour.com

HIMMAD BENCHEIKH

06 66 45 30 87
benhimmad@hotmail.fr

VINCENT THIENNOT

06 98 87 97 52
vthiennot@gmail.com

RESTEZ TOUJOURS INFORMÉ : REJOIGNEZ-NOUS SUR VOS APPLICATIONS :

FO CARREFOUR SIEGES



FO MARKET



FO CARREFOUR HYPER



FO CARREFOUR
SUPPLY CHAIN

En construction

FGTA-FO

