

Plan de sauvegarde de l'Emploi

Le plan d'accompagnement social Guide des principales étapes

* * *

Projet de réorganisation de la Direction Nationale des Ventes, de la Direction Commerciale et Marketing et de fonctionnalisation européenne des activités techniques (équipes techniques des Directions Régionales & centre d'appel du CTN)

Coca-Cola Entreprise



L'environnement dans lequel notre entreprise évolue connaît des changements structurels durables qui ont impacté notre performance 2012 et constituent un contexte nouveau pour notre entreprise. Il est impératif que nous nous y adaptions et c'est l'objectif du plan de réorganisation que nous projetons de mettre œuvre. Un plan qui doit permettre à notre entreprise de sauvegarder sa compétitivité et de répondre de façon pérenne aux enjeux de demain. Un plan indispensable pour remettre CCE sur le chemin d'une croissance durable et responsable, fondée sur l'équilibre de nos quatre C (Croissance, Clients, Collaborateurs et Citoyenneté), et ce malgré un environnement qui continue de se durcir.

Conscients des répercussions induites par ce changement, CCE prend des engagements forts pour accompagner les salariés concernés et veiller à ce que les projets n'entraînent aucun licenciement sec. Nous souhaitons poursuivre un dialogue social exemplaire afin de trouver les meilleures solutions à chacune et chacun.

Ce document vous aidera à mieux comprendre le déroulement du projet et les mesures adaptées à chaque situation.

Laurent Geoffroy

Directeur des Ressources Humaines



Le présent document a pour vocation de vous présenter de façon simplifiée les mesures d'accompagnement social destinées à vous aider.

Ce dossier a été composé pour vous par votre HR Business Partner.

Il comprend:

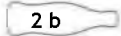
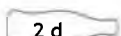
- ✓ Une plaquette récapitulative :
« Le plan d'accompagnement social : Guide des principales étapes»
- ✓ Un ensemble de fiches relatives aux mesures d'accompagnement

N'oubliez pas que votre HR Business Partner reste à votre disposition pour répondre à toutes vos questions.

Ce document est non contractuel et ne vaut pas engagement de l'employeur sur les montants indiqués. Pour toute information sur le détail de chacune des mesures, il convient de se référer au plan d'accompagnement social qui a fait l'objet de la consultation du Comité Central d'Entreprise.

Sommaire

1	Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires <i>12 Avril – 30 Septembre 2013</i> - Mobilité interne <i>26 Avril – 30 Septembre 2013</i>	2	Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne <i>1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013</i>	3	Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <i>Après le 30 Septembre 2013</i>
----------	--	----------	--	----------	---

1	Gestion de l'emploi et des compétences	Fiches	Pages
-	Mobilité interne		p.5
-	Départs volontaires		p.7
•	Embauche		p.10
•	Création/reprise d'entreprise		p.11
•	Projet personnel		p.12
•	Pré-retraite		p.13
•	Retraite		p.16
-	Incitation au reclassement externe rapide		p.17

2	Repositionnement des salariés	Fiches	Pages
-	Application des critères d'ordre de licenciement		p.18
-	Période de repositionnement professionnel		p.21
-	Compensation de la diminution éventuelle de rémunération		p.23
-	Mesures de formation / adaptation		p.24
-	Aides à la mobilité géographique		p.25

Sommaire

1	Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires <i>12 Avril – 30 Septembre 2013</i> - Mobilité interne <i>26 Avril – 30 Septembre 2013</i>	2	Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne <i>1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013</i>	3	Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <i>Après le 30 Septembre 2013</i>
----------	--	----------	--	----------	---

3	Reclassement externe	Fiches	Pages
-	Offre Ferme d'Embauche	9	p.28
-	Espace reclassement	10	p.29
-	Congé de reclassement	11	p.31
-	Mesures de formation / adaptation	12	p.37
-	Paieement du différentiel de salaire	13	p.38
-	Aides à la création / reprise d'entreprise	14	p.39
-	Aides à la mobilité géographique de reclassement	15	p.42
-	Mesures spécifiques destinés aux salariés âgés ou fragilisés	16/17	p.43
-	Indemnités de rupture	18	p.45
-	Maintien de la mutuelle et avantages sociaux	19	p.49
-	Primes de performance	20	p.50
-	Informations complémentaires sur la retraite	21	p.51
-	Contacts utiles	22	p.58
-	Annexe – Critères d'ordre	23	p.63

Mobilité interne au sein de Coca-Cola Entreprise

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires - Mobilité interne 12 Avril – 30 Septembre 2013 26 Avril – 30 Septembre 2013	Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013	Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 30 Septembre 2013
--	---	---

Définition :

La mobilité professionnelle consiste pour un salarié à changer de poste au sein du groupe CCE.

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés, et prioritairement à ceux susceptibles d'être concernés par une suppression de postes.

La liste des postes disponibles est diffusée via la **Bourse de l'emploi** et mise à jour toutes les **2 semaines**.

Elle sera envoyée par mail à tous les collaborateurs qu'ils soient impactés ou non, et publiée sur le site Intranet de CCE.

Quelle est la marche à suivre ?

1. Examen de la candidature (2 mois)

- ✓ Dépôt du Curriculum Vitae sur la bourse à l'emploi
- ✓ Entretien avec l'équipe Talent Acquisition pour apporter toutes les informations utiles sur les postes et valider la candidature
- ✓ Examen de la candidature par l'équipe Talent Acquisition au regard notamment des suppressions de postes et des mutations qu'il serait possible d'opérer pour éviter un licenciement.

L'équipe Talent Acquisition ne pourra valider la recevabilité de la candidature qu'au terme des 2 mois d'examen. Si la candidature est validée, le salarié passe un entretien avec le manager d'accueil. La réponse du manager est donnée au salarié dans un délai d'**1 semaine** s'il y a un seul candidat et de **3 semaines** s'il y en a plusieurs.

2. Période de découverte

Après discussion avec le manager d'accueil, le salarié qui en fait la demande bénéficie d'une période de « découverte » du métier d'1 semaine au maximum, lorsqu'une éventuelle mobilité « fonctionnelle » implique un changement significatif de métier qui sera étudié au cas par cas.

3. Période de réflexion

Délai de réflexion d'**1 mois** maximum pour accepter le poste.

4. Période d'adaptation

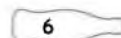
En cas d'acceptation du poste, lorsque celui-ci implique un changement significatif de métier, la période d'adaptation maximale pour le salarié est de **3 mois** renouvelable une fois à partir de la prise de poste (temps de formation au nouveau poste, absences et congés non compris).

5. Validation

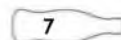
- ✓ Lors de l'acceptation définitive, le contrat de travail fait l'objet d'un avenant en cas de mobilité au sein de CCE
- ✓ Le salarié conserve son ancienneté globale acquise au sein de l'entité d'origine. Les conditions de travail pourraient être modifiées dans la mesure où ce sont celles de la structure d'accueil qui seraient appliquées : durée du travail, rémunération, avantages en nature, horaire, organisation, statut collectif...

Le salarié peut aussi bénéficier de :

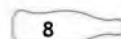
- Compensation de la diminution éventuelle de rémunération
- Formation / Adaptation
- Mesure d'aide à la mobilité géographique



p.23



p.24



p.25

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013	Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1 ^{er} Juillet – 30 Septembre 2013	Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 30 Septembre 2013
--	---	--

Définition :

Tout départ volontaire est encadré. Il est possible :

- ⇒ si ce départ permet d'apporter une solution à une suppression de postes
 - soit directement parce que le poste du salarié volontaire est supprimé
 - soit indirectement, lorsque l'emploi libéré est effectivement occupé ensuite par un salarié dont le poste est supprimé.

et

- ⇒ si le salarié a trouvé un emploi ou fait valider son projet de création/reprise d'entreprise, de formation qualifiante de longue durée ou de reconversion par la Commission de suivi.

Le départ volontaire fait suite à un **projet professionnel ou personnel viable** :

- promesse d'embauche (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou temporaire d'au moins 6 mois) **2 a**
- projet de création / reprise d'entreprise **2 b**
- projet personnel validé par la commission de suivi **2 c**
- départ en pré-retraite **2 d**
- départ en retraite. **2 e**

Quelle est la marche à suivre ?

1. Examen du projet

- ✓ Entretien avec Right Management qui évaluera le projet professionnel du salarié volontaire au départ et transmettra un rapport au HRBP
- ✓ Demande écrite auprès du HRBP
- ✓ Examen du dossier par le HRBP et la Direction au regard notamment des suppressions de postes ou des mutations qu'il serait possible d'opérer pour éviter un licenciement

Départ volontaire en dehors de Coca-Cola Entreprise

2. Constitution du dossier avec l'aide du cabinet Right Management

Si le projet est considéré comme viable par le HRBP et la Direction, Right Management aidera le salarié à constituer ou à finaliser son dossier et remettra un rapport qui sera transmis pour validation à la Commission de suivi.

Par ailleurs, le départ volontaire n'étant pas exclusif d'une recherche de reclassement interne, le salarié concerné par le plan recevra par mail la liste des postes disponibles à la Bourse à l'Emploi, dans les conditions prévues à la fiche  1.

Il disposera alors d'un délai de **15 jours** pour faire part de son acceptation ou de son refus quant à cette proposition de reclassement interne.

3. Validation du projet

Si le salarié confirme son intérêt pour un départ volontaire:

- ✓ Entretien avec le HRBP qui s'assure de la crédibilité de son projet et lui expose les conditions de son départ.
- ✓ Présentation du projet en Commission de Suivi pour validation. La Commission de Suivi dispose d'un délai de 3 mois maximum, à compter de l'examen de sa demande, pour faire part de son avis.

4. Convention de rupture

Les salariés dont la demande de départ volontaire aura été acceptée verront leur contrat de travail rompu d'un commun accord pour motif économique. Ce mode de rupture ouvre droit aux allocations chômage. Les salariés sont par ailleurs dispensés d'effectuer leur préavis conventionnel.

Départ volontaire en dehors de Coca-Cola Entreprise

Le salarié peut aussi bénéficier de :

En cas de nouvel emploi salarié :

- Incitation au reclassement externe rapide
- Formation / adaptation
- Compensation du différentiel éventuel de salaire
- Aide à la mobilité géographique

3

p.17

12

p.37

13

p.38

15

p.42

En cas de création ou reprise d'entreprise :

- Incitation au reclassement externe rapide
- Congé de reclassement
- Formation / adaptation
- Aide à la création/reprise d'entreprise

3

p.17

11

p.31

12

p.37

14

p.39

En cas de projet personnel, préretraite ou retraite :

- Incitation au reclassement externe rapide
- Congé de reclassement
- Formation / adaptation

3

p.17

11

p.31

12

p.37

Et dans tous les cas :

- Indemnités de rupture
- Maintien de la mutuelle et prévoyance dans les conditions décrites dans les fiches détaillées ci-après.

18

p.45

Quels sont les avantages sociaux dont les salariés pourront bénéficier après la rupture de leur contrat ?

Avantages sociaux	Oui	Non	Modalités
Retraite - Maintien du régime de base de la Sécurité Sociale - Maintien du régime complémentaire (ARRCO et AGIRC) - Maintien de la sur-complémentaire (ARIAL Assurance – Article 83)		  	- Les contributions CCE continuent jusqu'à la date de rupture du contrat. - Les droits CNAV, ARRCO, AGIRC, ARIAL (Article 83, Père) gagnés pendant la période d'emploi sont acquis. - Il est important pour le salarié de maintenir le contact avec ces institutions pour rester informé des options et l'évolution de son épargne.
Prévoyance / Mutuelle/ Sur-complémentaire Maintien de la couverture prévoyance / mutuelle			La couverture dure jusqu'à la date de rupture du contrat. Les salariés qui le souhaitent pourront cependant continuer à bénéficier de la même couverture dans le cadre de la portabilité, pendant une durée de 24 mois maximum à compter de la rupture du contrat de travail. La couverture cessera à la date de reprise d'un nouvel emploi.
Intéressement / Participation Versement de l'intéressement / participation au prorata du temps de présence			Les salariés, après leur départ, ne seront plus éligibles à l'intéressement/participation. Cependant, pour l'année de départ, la prime sera versée en n+1 au prorata du temps de présence (pour 3 mois minimum travaillés chez CCE dans l'année calendaire n).
PEE - Maintien de compte possible - Possibilité de placement dans le PEE après départ			Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. Le PEE, même l'épargne dite « non disponible » pourra être débloqué après la rupture de contrat. Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié à partir du départ Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails. Exceptionnellement l'intéressement et la participation touchés en N+1 pourront être placés sur le PEE.
PERCO - Possibilité de placement dans le PERCO après départ - Abondement de CCE après départ			Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. La rupture de votre contrat ne rend pas le PERCO disponible L'ex salarié qui n'a pas la possibilité d'épargner dans un autre PERCO pourra continuer à placer sur le PERCO de CCE. Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié à partir du départ Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails
Compte Epargne Temps Eligibilité au CET			Les salariés ne seront plus éligibles au Compte Epargne Temps après leur départ. Cependant, l'année du départ, une indemnité compensatrice des droits acquis sera versée sur le solde de tout compte.
Chèques vacances Maintien de la souscription en cours et réception des chèques			Le salarié partant peut choisir d'arrêter l'abonnement au moment du départ et se faire rembourser tout ou partie de ses cotisations, ou de le continuer jusqu'à la fin initialement prévue. L'ajustement du paiement se fera dès lors via le solde de tout compte.
1% logement Nouvelle demande de prêt			Les dossiers non finalisés lors de la rupture du contrat seront annulés. Le bail des dossiers en cours de demande de logement social doit être signé avant la date de départ, sinon la demande est annulée.
Tickets restaurant Paiement des tickets du mois de la rupture du contrat			La régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte.
Médaille d'ancienneté Envoi de la médaille et versement de la prime			Si la date d'anniversaire précède la date de rupture de contrat, la médaille sera envoyée au domicile et le montant de la prime inclus dans le solde de tout compte.
Voiture Maintien de la voiture - De fonction - De service		 	- La voiture de fonction doit être rendue à la date de rupture du contrat (fin du préavis). - La voiture de service doit être rendue à la date de cessation d'activité (dernier jour travaillé effectif).

Départ volontaire: Création/reprise d'entreprise

Quels sont les avantages sociaux dont les salariés pourront bénéficier après la rupture de leur contrat ?

Avantages sociaux	Oui	Non	Modalités
Retraite - Maintien du régime de base de la Sécurité Sociale - Maintien du régime complémentaire (ARRCO et AGIRC) - Maintien de la sur-complémentaire (ARIAL Assurance – Article 83)		  	- Les contributions CCE continuent jusqu'à la date de rupture du contrat. - Les droits CNAV, ARRCO, AGIRC, ARIAL (Article 83, Père) gagnés pendant la période d'emploi sont acquis. - Il est important pour le salarié de maintenir le contact avec ces institutions pour rester informé des options et l'évolution de son épargne.
Prévoyance / Mutuelle/ Sur-complémentaire Maintien de la couverture prévoyance / mutuelle			La couverture dure jusqu'à la date de rupture du contrat. Les salariés qui le souhaitent pourront cependant continuer à bénéficier de la même couverture dans le cadre de la portabilité, pendant une durée de 24 mois maximum à compter de la rupture du contrat de travail.
Intéressement / Participation Versement de l'intéressement / participation au prorata du temps de présence			Les salariés, après leur départ, ne seront plus éligibles à l'intéressement/participation. Cependant, pour l'année de départ, la prime sera versée en n+1 au prorata du temps de présence (pour 3 mois minimum travaillés chez CCE dans l'année calendaire n).
PEE - Maintien de compte possible - Possibilité de placement dans le PEE après départ			Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. Le PEE, même l'épargne dite « non disponible » pourra être débloqué après la rupture de contrat. Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié à partir du départ Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails. Exceptionnellement l'intéressement et la participation touchés en N+1 pourront être placés sur le PEE.
PERCO - Possibilité de placement dans le PERCO après départ - Abondement de CCE après départ			Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. La rupture de votre contrat ne rend pas le PERCO disponible L'ex salarié qui n'a pas la possibilité d'épargner dans un autre PERCO pourra continuer à placer sur le PERCO de CCE. Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié à partir du départ Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails
Compte Epargne Temps Eligibilité au CET			Les salariés ne seront plus éligibles au Compte Epargne Temps après leur départ. Cependant, l'année du départ, une indemnité compensatrice des droits acquis sera versée sur le solde de tout compte.
Chèques vacances Maintien de la souscription en cours et réception des chèques			Le salarié partant peut choisir d'arrêter l'abonnement au moment du départ et se faire rembourser tout ou partie de ses cotisations, ou de le continuer jusqu'à la fin initialement prévue. L'ajustement du paiement se fera dès lors via le solde de tout compte.
1% logement Nouvelle demande de prêt			Les dossiers non finalisés lors de la rupture du contrat seront annulés. Le bail des dossiers en cours de demande de logement social doit être signé avant la date de départ, sinon la demande est annulée.
Tickets restaurant Paiement des tickets du mois de la rupture du contrat			La régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte.
Médaille d'ancienneté Envoi de la médaille et versement de la prime			Si la date d'anniversaire précède la date de rupture de contrat, la médaille sera envoyée au domicile et le montant de la prime inclus dans le solde de tout compte.
Voiture Maintien de la voiture - De fonction - De service		 	- La voiture de fonction doit être rendue à la date de rupture du contrat (fin du préavis). - La voiture de service doit être rendue à la date de cessation d'activité (dernier jour travaillé effectif).

Quels sont les avantages sociaux dont les salariés pourront bénéficier après la rupture de leur contrat ?

Avantages sociaux	Oui	Non	Modalités
Retraite - Maintien du régime de base de la Sécurité Sociale - Maintien du régime complémentaire (ARRCO et AGIRC) - Maintien de la sur-complémentaire (ARIAL Assurance – Article 83)		  	- Les contributions CCE continuent jusqu'à la date de rupture du contrat. - Les droits CNAV, ARRCO, AGIRC, ARIAL (Article 83, Père) gagnés pendant la période d'emploi sont acquis. - Il est important pour le salarié de maintenir le contact avec ces institutions pour rester informé des options et l'évolution de son épargne.
Prévoyance / Mutuelle/ Sur-complémentaire Maintien de la couverture prévoyance / mutuelle			La couverture dure jusqu'à la date de rupture du contrat. Les salariés qui le souhaitent pourront cependant continuer à bénéficier de la même couverture dans le cadre de la portabilité, pendant une durée de 24 mois maximum à compter de la rupture du contrat de travail.
Intéressement / Participation Versement de l'intéressement / participation au prorata du temps de présence			Les salariés, après leur départ, ne seront plus éligibles à l'intéressement/participation. Cependant, pour l'année de départ, la prime sera versée en n+1 au prorata du temps de présence (pour 3 mois minimum travaillés chez CCE dans l'année calendaire n).
PEE - Maintien de compte possible - Possibilité de placement dans le PEE après départ			Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. Le PEE, même l'épargne dite « non disponible » pourra être débloqué après la rupture de contrat. Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié à partir du départ Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails. Exceptionnellement l'intéressement et la participation touchés en N+1 pourront être placés sur le PEE.
PERCO - Possibilité de placement dans le PERCO après départ - Abondement de CCE après départ			Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. La rupture de votre contrat ne rend pas le PERCO disponible L'ex salarié qui n'a pas la possibilité d'épargner dans un autre PERCO pourra continuer à placer sur le PERCO de CCE. Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié à partir du départ Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails
Compte Epargne Temps Eligibilité au CET			Les salariés ne seront plus éligibles au Compte Epargne Temps après leur départ. Cependant, l'année du départ, une indemnité compensatrice des droits acquis sera versée sur le solde de tout compte.
Chèques vacances Maintien de la souscription en cours et réception des chèques			Le salarié partant peut choisir d'arrêter l'abonnement au moment du départ et se faire rembourser tout ou partie de ses cotisations, ou de le continuer jusqu'à la fin initialement prévue. L'ajustement du paiement se fera dès lors via le solde de tout compte.
1% logement Nouvelle demande de prêt			Les dossiers non finalisés lors de la rupture du contrat seront annulés. Le bail des dossiers en cours de demande de logement social doit être signé avant la date de départ, sinon la demande est annulée.
Tickets restaurant Paiement des tickets du mois de la rupture du contrat			La régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte.
Médaille d'ancienneté Envoi de la médaille et versement de la prime			Si la date d'anniversaire précède la date de rupture de contrat, la médaille sera envoyée au domicile et le montant de la prime inclus dans le solde de tout compte.
Voiture Maintien de la voiture - De fonction - De service		 	- La voiture de fonction doit être rendue à la date de rupture du contrat (fin du préavis). - La voiture de service doit être rendue à la date de cessation d'activité (dernier jour travaillé effectif).

Définition :

La préretraite permet au salarié qui se trouve à 5 ans maximum de sa retraite à taux plein de se retirer du marché du travail sans bénéficier d'une inscription au Pôle Emploi.

Rémunération :

Dans le cadre de cette préretraite le salarié perçoit une allocation à hauteur de **70%** du salaire de base majoré des primes fixes suivantes: ancienneté, primes équipes 2*8 et 3*8, primes d'équipe chevauchantes, complément weekend, majoration heure de nuit personnel posté.

Le calcul de référence intègre également l'avantage en nature lié aux véhicules de fonction.

Un minimum garanti de 2 000€ brut sera assuré, soit environ 1 540€ net par mois.

Bénéficiaires:

Pour en bénéficier, le salarié doit de façon cumulative :

- **Occuper un poste soit directement impacté par des suppressions, soit sur lequel CCE arrive à reclasser quelqu'un dont le poste est supprimé.** Des salariés travaillant en usine pourraient bénéficier du dispositif si leur départ permet un reclassement effectif.
- Se porter volontaire pour un départ en pré-retraite
- Justifier être à un maximum de 5 ans de sa retraite Sécurité Sociale à taux plein
- Avoir une ancienneté minimum de 15 ans chez CCE
- S'engager à ne pas s'inscrire au Pôle Emploi
- S'engager à ne pas travailler pendant la période de versement de la rente
- S'engager à liquider sa retraite à taux plein dès que ce dernier est acquis.

Le salarié bénéficie de :

- Une période de portage maximum de 5 ans (non transférable en cas de décès de l'intéressé pendant la préretraite).
- La possibilité d'intégrer le congé de reclassement (jusqu'à 14 mois) dans l'attente de devenir éligible au dispositif de préretraite 11
- L'allocation de reclassement externe rapide uniquement pour les salariés intégrant le dispositif avant la notification de licenciement*. 3
- Le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement (ou de l'indemnité de départ en retraite si ce montant est plus élevé) lors de l'entrée dans le dispositif de préretraite, permettant les rachats de trimestres éventuels (jusqu'à 12 maximum). Les salariés ne bénéficient cependant pas de l'indemnité additionnelle de licenciement. 18

* Les salariés peuvent intégrer le dispositif de préretraite après la notification de licenciement (pendant le congé de reclassement) mais ne bénéficieront pas de l'allocation de reclassement externe rapide.

Quelle est la marche à suivre ?

Tout salarié susceptible de remplir les conditions prévues pour la pré-retraite rencontrera son HRBP qui lui remettra lors de cet entretien :

- Une fiche d'information sur le dispositif
- Un bulletin d'adhésion à la cessation anticipée d'activité
- Une estimation la plus précise possible du montant de la rente (brute et nette) auquel il pourrait prétendre le lendemain du terme de son contrat de travail.
- Une estimation de son indemnité de rupture
- La nature des autres sommes brutes susceptibles d'être versées avec le solde de tout compte

Le salarié disposera à compter de cet entretien d'un délai de quinze jours calendaires au minimum et trente jours calendaires au maximum pour confirmer sa candidature et remettre son relevé de compte de trimestres validés par la CNAV avec son bulletin d'adhésion signé, sa signature étant précédée de son « bon pour accord ».

La signature du bulletin d'adhésion constitue un choix définitif et irrévocable de la part du salarié, sauf cas exceptionnels.

Quels sont les avantages sociaux dont les salariés pourront bénéficier après la rupture de leur contrat ?

Avantages sociaux	Oui	Non	Modalités
Retraite - Maintien du régime de base de la Sécurité Sociale - Maintien du régime complémentaire (ARRCO et AGIRC) - Maintien de la sur-complémentaire (ARIAL Assurance – Article 83)	✓		- La couverture retraite est maintenue sur la base de 100% du salaire au moment du départ en préretraite. - Les préretraités bénéficient d'une couverture maladie de la Sécurité Sociale pendant 1 an, suivi d'une inscription soit comme ayant droit soit à la Couverture Maladie Universelle.
Prévoyance / Mutuelle/ Sur-complémentaire Maintien de la couverture prévoyance / mutuelle	✓		La couverture mutuelle continue jusqu'au départ en retraite. Au-delà, les personnes pourront rejoindre la mutuelle des retraités CCE. La couverture prévoyance est maintenue mais limitée aux garanties décès.
Intéressement / Participation Versement de l'intéressement / participation au prorata du temps de présence		✓	Les salariés, après leur départ, ne seront plus éligibles à l'intéressement/participation. Cependant, pour l'année de départ, la prime sera versée en n+1 au prorata du temps de présence (pour 3 mois minimum travaillés chez CCE dans l'année calendaire n).
PEE - Maintien de compte possible - Possibilité de placement dans le PEE après départ	✓	✓	- Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. - Le PEE, même l'épargne dite « non disponible » pourra être débloqué après la rupture de contrat. - Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié à partir du départ. - Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails
PERCO - Possibilité de placement dans le PERCO après départ - Abondement de CCE après départ	✓	✓	- Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. - Le PERCO devient disponible au moment de la retraite. - Si le salarié choisit de ne pas encaisser son PERCO de suite, les frais de tenue de compte futur seront à sa charge - Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails
Compte Epargne Temps Eligibilité au CET		✓	Les salariés ne seront plus éligibles au Compte Epargne Temps après leur départ. Cependant, l'année du départ, une indemnité compensatrice des droits acquis sera versée sur le solde de tout compte.
Chèques vacances Maintien de la souscription en cours et réception des chèques	✓		Le salarié partant peut choisir d'arrêter l'abonnement au moment du départ et se faire rembourser tout ou partie de ses cotisations, ou de le continuer jusqu'à la fin initialement prévue. L'ajustement du paiement se fera dès lors via le solde de tout compte.
1% logement Nouvelle demande de prêt		✓	Les dossiers non finalisés lors de la rupture du contrat seront annulés. Le bail des dossiers en cours de demande de logement social doit être signé avant la date de départ, sinon la demande est annulée.
Tickets restaurant Paiement des tickets du mois de la rupture du contrat	✓		La régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte.
Médaille d'ancienneté Envoi de la médaille et versement de la prime	✓		Si la date d'anniversaire précède la date de rupture de contrat, la médaille sera envoyée au domicile et le montant de la prime inclus dans le solde de tout compte.
Voiture Maintien de la voiture - De fonction - De service		✓	- La voiture de fonction doit être rendue à la date de rupture du contrat (fin du préavis). - La voiture de service doit être rendue à la date de cessation d'activité (dernier jour travaillé effectif).

Quels sont les avantages sociaux dont les salariés pourront bénéficier après leur départ en retraite ?

Avantages sociaux	Oui	Non	Modalités
Prévoyance / Mutuelle/ Sur-complémentaire - Maintien de la couverture mutuelle - Maintien de la couverture prévoyance			Les salariés qui le souhaitent peuvent continuer à adhérer à la mutuelle de CCE (régime spécifique retraités) avec une couverture qui sera sensiblement la même, mais avec des cotisations spécifiques à ce régime.
Intéressement / Participation Versement de l'intéressement /participation au prorata du temps de présence			Les salariés , après leur départ, ne seront plus éligibles à l'intéressement/participation. Cependant, pour l'année de départ, la prime sera versée en n+1 au prorata du temps de présence (pour 3 mois minimum travaillés chez CCE dans l'année calendaire n).
PEE - Maintien de compte possible - Possibilité de placement dans le PEE après départ			- Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. - Le PEE, même l'épargne dite « non disponible » pourra être débloqué après la rupture de contrat. - Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié à partir du départ. - Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails
PERCO - Possibilité de placement dans le PERCO après départ - Abondement de CCE après départ			- Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. - Le PERCO devient disponible au moment de la retraite . - Le PERCO peut être débloqué dès - Si le salarié choisit de ne pas encaisser son PERCO de suite, les frais de tenue de compte futur seront à sa charge - Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails
Compte Epargne Temps Eligibilité au CET			Les salariés ne seront plus éligibles au Compte Epargne Temps après leur départ. Cependant, l'année du départ, une indemnité compensatrice des droits acquis sera versée sur le solde de tout compte.
Chèques vacances Maintien de la souscription en cours et réception des chèques			Le salarié partant peut choisir d'arrêter l'abonnement au moment du départ et se faire rembourser tout ou partie de ses cotisations, ou de le continuer jusqu'à la fin initialement prévue. L'ajustement du paiement se fera dès lors via le solde de tout compte.
1% logement Nouvelle demande de prêt			Les dossiers non finalisés lors de la rupture du contrat seront annulés. Le bail des dossiers en cours de demande de logement social doit être signé avant la date de départ, sinon la demande est annulée.
Tickets restaurant Paiement des tickets du mois de la rupture du contrat			La régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte.
Médaille d'ancienneté Envoi de la médaille et versement de la prime			Si la date d'anniversaire précède la date de rupture de contrat, la médaille sera envoyée au domicile et le montant de la prime inclus dans le solde de tout compte.
Voiture Maintien de la voiture - De fonction - De service		 	- La voiture de fonction doit être rendue à la date de rupture du contrat (fin du préavis). - La voiture de service doit être rendue à la date de cessation d'activité (dernier jour travaillé effectif).

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1 ^{er} Juillet – 30 Septembre 2013	3 Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 30 Septembre 2013
--	---	--

Définition :

Les salariés qui s'investissent dans la recherche d'une solution externe qui peut prendre la forme d'un emploi, d'une préretraite, d'une création/reprise d'entreprise ou d'un projet personnel tel qu'une reconversion, bénéficient d'une majoration de leur indemnité de rupture (brute de CSG/CRDS). Pour en bénéficier, les salariés devront se reclasser avant la notification de licenciement.

Cette indemnité n'est accordée qu'une seule fois par salarié et est soumise aux conditions de validité suivantes:

- Le salarié est directement concerné par le plan ou son départ permet le reclassement d'un salarié concerné;
- Son projet de départ volontaire est viable;
- Son projet a été accepté par la Commission de suivi.

Montants :

- ✓ Majoration brute:

L'équivalent de **3 mois de salaire***, ou de 4 mois pour les salariés fragilisés, pour tout reclassement opéré avant l'envoi de la notification de licenciement.

- ✓ Congé de reclassement:

La majoration brute est renforcée par le paiement de **75% du Congé de Reclassement**.

11

- ✓ Après la notification du licenciement:

Après la notification du licenciement, l'incitation au reclassement se matérialisera par le paiement de **75% du solde du Congé de Reclassement restant**.

Modalités :

Les modalités seront précisées lors de l'entretien avec Right Management qui demandera au salarié les éléments justifiant la viabilité du projet. Right pourra être amené à faire une analyse approfondie des projets de reconversion professionnelle et de création/reprise d'entreprise.

Pour un nouvel emploi, les éléments suivants seront demandés:

- Une attestation du nouvel employeur, à l'issue de la période d'essai concluante pour le CDI
- Des justificatifs (bulletin de salaire) en cas de transformation du CDD en CDI.

* Le « mois de salaire » correspond au salaire de base majoré de l'incidence du 13ème mois.

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1 ^{er} Juillet – 30 Septembre 2013	Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 30 Septembre 2013
--	---	---

Définition :

Dans la mesure où les mobilités internes et les départs volontaires ne seraient pas suffisants pour traiter l'ensemble des suppressions de postes, des critères d'ordre de licenciement seront appliqués pour désigner les salariés dont le licenciement doit être envisagé.

Critères d'ordre:

- ✓ **La charge de famille: 35%**
 - Parent isolé (célibataire, veuf(ve) ou divorcé(e) avec enfant): 10 points
 - Enfant(s) à charge: 7 points par enfant
 - Conjoint inactif: 5 points
 - Enfant à charge handicapé: 10 points par enfant
 - Personne à charge (hors enfant et conjoint) : 7 points par personne
- ✓ **Les caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile: 29%**
 - Age: 2 points par an au-dessus de 40 ans
 - Handicap: 10 points
 - Employabilité: sans diplôme: 10 points
CAP / BEP: 5 points
BAC et plus: 0 point
- ✓ **L'ancienneté dans l'entreprise: 20%**
 - Par année d'ancienneté: 1 point
- ✓ **Les qualités professionnelles: 16%**

Ce critère est apprécié sur les trois dernières années.

- Does not meet: 0 point
- Meets some: 2 points
- Meets: 5 points
- Meets and exceeds: 7 points
- Exceeds: 10 points.

Quelle est la marche à suivre ?

Afin de faciliter l'application de ces critères, un questionnaire sera transmis par email aux salariés concernés par le plan afin qu'ils puissent renseigner l'ensemble des critères précédents.

Ce questionnaire sera adressé dès l'issue des consultations et devra être retourné accompagné des justificatifs éventuels dans un délai de **2 semaines**.

Pour plus de détails sur la définition des critères d'ordre et les informations qui vous seront demandées, veuillez-vous référer à la fiche 23 « Annexe – Critères d'ordre ».

Mise en œuvre:

L'ordre des licenciements sera ainsi établi, au sein de chaque bassin d'emploi pour certaines catégories de métiers et au niveau national pour d'autres, en appliquant les critères retenus aux salariés appartenant à une même catégorie professionnelle.

Ces critères n'ont pas vocation à s'appliquer :

- ✓ Lorsque toute une catégorie professionnelle est amenée à disparaître
- ✓ Lorsqu'un poste supprimé est le seul de sa catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié dont le licenciement est envisagé.

Exemple d'application des critères d'ordre

- Salarié marié de 51 ans, 2 enfants à charge et un conjoint inactif
- Le salarié a un niveau d'études BAC+3 et 15 ans d'ancienneté chez CCE
- Son évaluation sur les 3 dernières années est : Does not meet / Meets / Exceeds.

Critères	Nombre de points	Total des points	Pondération	Total après pondération
Charge de famille:		14 + 5 = 19 pts	35%	19*0,35 = 6,65 pts
• <u>Enfants à charge</u> : 2	2*7 = 14 pts			
• <u>Conjoint inactif</u>	5 pts			
Caractéristiques sociales:		22 + 0 = 22 pts	29%	22*0,29 = 6,38 pts
• <u>Age</u> : 51 ans	11*2 = 22 pts			
• <u>Employabilité</u> : Bac et +	0 pts			
Ancienneté:		15 pts	20%	15*0,20 = 3 pts
• 15 ans	15*1 = 15 pts			
Qualités professionnelles:		0 + 5 + 10 = 15 pts	16%	15*0,16 = 2,4 pts
• <u>Année 1</u> : Does not meet	0 pts			
• <u>Année 2</u> : Meets	5 pts			
• <u>Année 3</u> : Exceeds	10 pts			

Le salarié obtiendra un total de 6,65 + 6,38 + 3 + 2,4 = **18,43 points**.

Exemple d'application des critères d'ordre pour un salarié qui n'a pas eu d'entretien d'évaluation au cours des trois dernières années

- Salarié célibataire de 32 ans bénéficiaire de la RQTH (Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé) avec un parent à charge à son domicile
- Le salarié a un niveau d'études BAC+2 et 2 ans d'ancienneté chez CCE
- Le salarié étant arrivé chez CCE il y a 2 ans, son évaluation sur les 3 dernières années est :
Pas d'évaluation / Meets / Meets and Exceeds

Critères	Nombre de points	Total des points	Pondération	Total après pondération
Charge de famille:		7 pts	35%	$7 \times 0,35 = 2,45 \text{ pts}$
• Personne à charge	$1 \times 7 = 7 \text{ pts}$			
Caractéristiques sociales:		$10 + 0 = 10 \text{ pts}$	29%	$10 \times 0,29 = 2,9 \text{ pts}$
• <u>Handicap</u>	10 pts			
• <u>Emplovabilité</u> : Bac et +	0 pts			
Ancienneté:		2 pts	20%	$2 \times 0,20 = 0,4 \text{ pts}$
• 2 ans	$2 \times 1 = 2 \text{ pts}$			
Qualités professionnelles:		$6 + 5 + 7 = 18 \text{ pts}$	16%	$18 \times 0,16 = 2,88 \text{ pts}$
• <u>Année 1</u> :	$(5+7)/2 = 6 \text{ pts}^*$			
• <u>Année 2</u> :	5 pts			
• <u>Année 3</u> :	7 pts			

* Lorsque le salarié n'a pas eu d'évaluation sur une année, le nombre de points qu'il reçoit pour cette année correspond à la moyenne de ceux obtenus sur les autres années.

Le salarié obtiendra un total de $2,45 + 2,9 + 0,4 + 2,88 = 8,63 \text{ points}$.

→ L'objectif étant de protéger les salariés les plus fragiles, ce sont ceux obtenant le moins de points qui pourront être éventuellement licenciés.

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires <i>12 Avril – 30 Septembre 2013</i> - Mobilité interne <i>26 Avril – 30 Septembre 2013</i>	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne <i>1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013</i>	Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <i>Après le 30 Septembre 2013</i>
--	---	---

Définition

Chaque salarié dont la mobilité interne n'aurait pu aboutir et dont le licenciement devrait être envisagé (après l'application des critères d'ordre des licenciements) entre alors dans une période de repositionnement professionnel.

Durant cette période, toutes les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise et du groupe sont encore une fois recherchées.

Quelle est la marche à suivre ?

1. Entretien avec le HRBP

Chaque salarié concerné par le plan et désigné par les critères d'ordre des licenciements est reçu en entretien par son HRBP.

2. Proposition de poste

✓ Le salarié reçoit, remis en main propre contre signature, la liste actualisée des postes existants en adéquation avec ses compétences. S'il n'y a pas de poste disponible correspondant à son niveau de qualification, les postes de qualification inférieure ou nécessitant une formation lui seront proposés.

✓ Le courrier est accompagné d'un coupon-réponse que le salarié doit renvoyer dans un délai de **4 semaines** pour faire part de ses préférences.

3. Examen de la candidature

✓ Entretien avec le HRBP suivant la réception du coupon réponse, pour apporter toutes les informations utiles sur le(s) poste(s) et valider la candidature.

✓ Une fois la candidature validée avec le HRBP, entretien avec le manager d'accueil qui donnera sa réponse au salarié dans un délai d'**1 semaine** si le salarié est le seul candidat et de **3 semaines** si plusieurs candidats se présentent pour le même poste.

✓ Si plusieurs candidats ayant les compétences requises postulent sur un même poste, les critères d'ordre seront appliqués pour les départager.

4. Période de découverte

S'il en fait la demande et après discussion avec le HRBP et le manager d'accueil, le salarié peut bénéficier d'une période de « découverte » du métier d'**1 semaine** au maximum, lorsqu'une éventuelle mobilité « métier » implique un changement significatif de métier.

5. Période de réflexion

Le salarié bénéficie d'un délai de réflexion de 3 semaines maximum pour accepter ou non le reclassement

6. Période d'adaptation

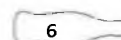
En cas d'acceptation du poste de reclassement, lorsque celle-ci implique un changement significatif de métier, une période d'adaptation maximale de **3 mois** renouvelable une fois (formation comprise) sera proposée au salarié, une fois qu'il sera sur son nouveau poste.

7. Validation

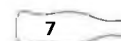
- ✓ Lors de l'acceptation définitive du reclassement:
 - En cas de reclassement au sein de CCE: le contrat de travail fera l'objet d'un avenant.
 - En cas de de changement de société au sein du CCE: ce changement donnera lieu à une rupture d'un commun accord accompagnée d'un nouveau contrat de travail.
- ✓ Le salarié conserve son ancienneté globale acquise au sein de l'entité d'origine. Les conditions de travail en vigueur au sein de la structure d'accueil sont appliquées : durée du travail, rémunération, avantages en nature, horaire, organisation, statut collectif...

Le salarié peut aussi bénéficier de :

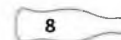
- Compensation de la diminution éventuelle de rémunération
- Formation / Adaptation
- Aide à la mobilité géographique



p.23



p.24



p.25

Compensation de la diminution éventuelle de rémunération

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1 ^{er} Juillet – 30 Septembre 2013	Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 30 Septembre 2013
--	---	---

Définition :

En cas de diminution de rémunération dans le nouvel emploi proposé en interne, le salarié a droit à une compensation.

Le salarié a droit au versement d'une indemnité correspondant à la **différence** entre la **rémunération brute antérieure au reclassement** et celle correspondant au **nouveau poste** pour une période travaillée de **24 mois**.

Modalités :

La rémunération brute annuelle est calculée sur les **12 derniers salaires bruts** précédant le reclassement (prime(s) incluses) hors 13ème mois.

Cette indemnité unique sera versée en une seule fois à l'issue de la période d'adaptation.

Attention à ne pas confondre le salaire brut avec le salaire de base :

Le salaire de base est celui qui figure dans le contrat de travail.

Le salaire de base est le salaire que percevra le salarié, hors heures supplémentaires et primes diverses.

Salaire de base

Intitulé	Base	Taux	Montant
Abs Cong Payés	Du 15.04.2013	Au 19.04.2013	
1805 Salaire mensuel	151.67	19.98	3,029.88
1090 Prime d'ancienneté	3,029.88	15.00	454.48
1353 Hres Sup 200% Astreinte 03/13	0.25	39.42	9.86
1441 Chéq. Vacances Part Patr	108.00	0.25	27.00
1523 Prime Astreinte Dimanche 03/13	1.00	149.83	149.83
2663 Abs Cong Payés	5.00	160.20	801.00
2664 Ind Cong Payés	5.00	166.33	831.65
0501 REMUNERATION BRUTE			3,701.70

Salaire brut

Mesure spécifique pour les assistantes:

Les assistantes qui le souhaitent pourront bénéficier d'une aide de 6 mois de salaire brut de base (soit 12 mois à 50%) à condition qu'il y ait un binôme de deux assistantes travaillant à temps partiel.

Définition :

Pour faciliter l'intégration du salarié dans son nouveau poste, des actions de formation / adaptation peuvent être menées.

Quelle est la marche à suivre ?

Les besoins sont d'abord partagés avec le salarié et évalués par le HRBP en accord avec la hiérarchie d'accueil.

CCE s'engage à prendre en charge toutes les actions de formation / adaptation pour une **durée totale cumulée de 11 mois maximum**.

Durant les périodes de formation la **rémunération** du salarié concerné est **intégralement maintenue**.

Dans le cas d'un **reclassement à l'étranger**, CCE **prendra en charge les frais de formation** de remise à niveau dans la langue du pays d'accueil.

Définition :

La mobilité géographique consiste pour un salarié à changer de lieu de travail vers un secteur géographique différent de celui initialement prévu dans son contrat de travail.

La Direction des Ressources Humaines de CCE, en liaison avec les sites d'accueil potentiels, facilite la mobilité des salariés par l'application des mesures prévues à l'accord du 7 février 2003 relatif aux conditions de mobilité en France et par des mesures supplémentaires, spécifiques au plan de redéploiement.

Qui contacter ?

En fonction de la situation dans laquelle vous vous trouvez, vos interlocuteurs seront différents:

- ✓ Phase 1 de mobilité interne volontaire : équipe Talent Acquisition
- ✓ Phase 2 de repositionnement professionnel: votre HRBP.

Modalités :

1. Période de réflexion

Le salarié, son conjoint et leurs enfants peuvent bénéficier d'un maximum de 3 voyages de reconnaissance sur le lieu de l'entreprise d'accueil avec prise en charge des frais engagés (frais de transport, hôtel 2 ou 3 étoiles selon les accords commerciaux avec CCE, pension complète).

Ces voyages donnent lieu à des absences autorisées payées après validation du HRBP.

2. Période d'adaptation

La société prend en charge les frais engagés par le salarié :

- ✓ Les frais de déplacement sur la base d'un aller-retour hebdomadaire.
- ✓ Les frais d'hébergement (hôtels 2 ou 3 étoiles selon les accords commerciaux avec CCE, en demi-pension / double loyer).

3. Acceptation définitive du reclassement

Elle correspond à la signature de l'offre de reclassement à l'issue de la période d'adaptation éventuelle.

Le changement de poste peut donner lieu à un changement de résidence ou non.

❖ Mobilité avec changement de résidence

- Poste entraînant un accroissement de trajet simple de plus de 50 km, ou nécessitant plus d'une heure de trajet à partir de leur lieu de résidence habituel pour les salariés travaillant en région parisienne.

La société participera aux divers frais entraînés par le déménagement :

Frais engagés	Aides
Mobilité de la famille	Aide à la recherche de logement et aux inscriptions en crèche ou à l'école des enfants
Agence immobilière	Frais pris en charge par CCE dans la limite de 4000 € bruts (sur présentation de facture)
Frais de déménagement	Frais pris en charge par CCE dans la limite de 3500 € HT ou 2500 € HT pour un célibataire avec majoration de 10% par enfant à charge
Temps du déménagement	Le salarié bénéficie de 3 jours d'absence rémunérée
Double loyer	CCE rembourse le loyer et les charges du premier logement, sur justificatifs, dans la limite de 6 mois
Dépôt de garantie	Aide « Loca-Pass » : - Prêt sans intérêt pour la garantie, remboursable en 36 mois (Avance Loca-Pass) - Engagement auprès du propriétaire d'assurer pendant 3 ans le paiement de 18 mois maximum en cas d'impayé (Garantie Loca-Pass)
Loyer hors charges du nouveau logement supérieur à l'ancien à critères identiques	Indemnité compensatrice accordée sur justificatif, dans la limite de 125 € par mois pendant 12 mois
Obligation pour le conjoint de quitter un CDI	- Versement d'une indemnité brute de 3000 € - Accompagnement par l'Espace reclassement pour une durée de 12 mois afin que lui soit proposé 2 Offres Valables d'Emploi.

En complément de ces aides, le salarié a droit à une **indemnité de mobilité**. Elle est destinée à compenser les dépenses liées à l'installation dans le nouveau logement. Sont pris en charge les frais d'installation ainsi que ceux pouvant résulter de la mobilité (ouverture de compteurs eau, électricité, gaz, réexpédition du courrier, nettoyage du nouveau logement, remplacement des papiers peints, peinture...). Si le salarié présente des justificatifs conformes de dépenses d'installation admises par l'URSSAF, le montant ne sera pas soumis à cotisations sociales à hauteur des justificatifs présentés.

Statut	Province-Province	Paris-Province	Province-Paris
Célibataire	4 600 €	4 600 €	7 100 €
Marié, PACS, vie maritale, divorcé, veuf avec enfants à charge*	6 200 €	6 200 €	9 250 €

*Ces montants sont majorés de 10% par enfant à charge.

Afin de **faciliter et encourager** la **mobilité géographique** au sein de l'entreprise, une indemnité complémentaire additionnelle sera proposée:

- Célibataire: 9 000€ brut + 10% par enfant à charge si divorcé (20% par enfant handicapé)
- Marié, PACS ou vie maritale: 10 00€ brut
- Familles: 10 000€ brut + 10% par enfant à charge (20% par enfant handicapé).

Cette indemnité forfaitaire sera **versée en une fois**, à compter du mois du déménagement et sous réserve de justificatifs.

Ces sommes seront soumises à charges sociales et impôt sur le revenu.

Pour les mutations de moins de 50km mais supérieures à 30km, s'accompagnant d'un changement de résidence, le versement d'indemnités sera étudié au cas par cas en fonction de plusieurs critères (accessibilité au nouveau site, temps de trajet...). Dans ce cas l'indemnité ne pourra pas excéder :

- Célibataire: 2 100€
- Marié(e), PACS ou vie maritale: 3 100€
- Divorcé (e) ou veuf(ve) avec enfant(s) à charge, vivant au foyer du salarié: 3 100€.

Ce montant est majoré de 10% par enfant à charge.

❖ Mobilité sans changement de résidence

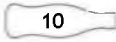
Le salarié peut bénéficier d'une indemnité de transport durant une période de 12 mois sur la base des indemnités kilométriques.

Cette indemnité, versée en une fois, sera égale aux indemnités kilométriques correspondant à la distance supplémentaire parcourue entre le domicile et le nouveau lieu de travail multiplié par le nombre de jours travaillés.

❖ Mobilité à l'étranger

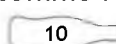
Une aide réelle à l'adaptation sera apportée aux salariés, selon les besoins identifiés, afin de leur permettre de répondre favorablement à un reclassement à l'étranger. Elle reprendrait les mêmes types d'aides que celles présentées ci-dessus, et serait étudiée et adaptée au cas par cas en fonction du pays d'accueil.

Définition :

CCE s'engage, par l'intermédiaire de l'Espace reclassement (Right Management ) , à ce que chaque salarié concerné par les plans de réorganisation se voit proposer une **Offre Ferme d'Embauche**. Il faut entendre par Offre Ferme d'Embauche :

- ✓ une proposition de contrat de travail pour un poste qui correspond au métier, aux compétences, aux aptitudes du salarié et/ou à son projet professionnel déterminé avec le cabinet,
- ✓ dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou temporaire d'une durée minimum de 6 mois et susceptible de déboucher sur un CDI,
- ✓ se situant dans un rayon de 50 km à partir du domicile actuel ou au maximum à l'équivalent de son trajet actuel pour se rendre à son lieu de travail s'il est supérieur à ces limites,
- ✓ avec un salaire de base mensuel brut correspondant à au moins 80 % de son salaire de base mensuel brut actuel.

Durée :

- La mission de l'Espace reclassement est considérée comme remplie dès lors que le salarié bénéficie d'une solution identifiée, définie comme suit :
 - ✓ une Offre Ferme d'Embauche a été faite au salarié,
 - ✓ le salarié a retrouvé un emploi,
 - ✓ le salarié est titulaire d'un nouveau contrat de travail tel que défini ci-dessus,
 - ✓ le salarié a présenté son projet de création/reprise d'entreprise validé par la commission de suivi,
 - ✓ le salarié déclare expressément que son projet personnel ou professionnel est suffisamment avancé pour que son objectif soit considéré comme atteint et il renonce expressément et définitivement aux services du cabinet.
- Sa mission est également considérée comme remplie dans le cas où salarié ne respecte pas la charte d'engagements réciproques ().
- Dans le cadre d'un reclassement externe, un salarié qui verrait sa période d'essai rompue à l'initiative de l'employeur pourrait réintégrer l'espace reclassement (Right Management). Cette disposition ne pourra s'appliquer qu'une fois.
- La durée d'accompagnement du salarié pourra être prorogée pour les salariés pour lesquels aucun reclassement ou aucune solution n'aurait été identifiée à l'issue du congé de reclassement ou de la période de repositionnement dans la limite maximale de 24 mois et sur proposition de la commission de suivi. La mission de l'espace reclassement se poursuivra néanmoins sans limitation de durée tant que la mission n'aura pas été remplie conformément aux conditions posées ci-dessus.

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1 ^{er} Juillet – 30 Septembre 2013	3 Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 30 Septembre 2013
--	---	--

Définition :

L'Espace reclassement, pris en charge par le cabinet Right Management, a pour mission de gérer le programme d'aide au reclassement externe.

Bénéficiaires :

L'Espace reclassement apportera son soutien à tous les salariés dont le licenciement doit être envisagé et qui ne pourraient bénéficier d'une mesure de reclassement interne.

Quelle est la marche à suivre ?

- ✓ Les salariés concernés sont invités à s'inscrire auprès de leur HRBP.
- ✓ L'Espace reclassement communiquera à chaque salarié concerné une « charte d'engagements réciproques » que devront respecter le salarié, l'entreprise et le cabinet Right Management. Afin que l'inscription auprès de l'espace reclassement soit finalisée, le salarié devra retourner cette charte signée par courrier à l'Espace reclassement. Le salarié s'engagera alors à suivre avec assiduité le programme de l'Espace reclassement.

Prise en charge :

Chaque salarié inscrit pourra bénéficier du support de l'Espace reclassement à deux moments :

1. Avant la notification du licenciement

Le salarié inscrit bénéficie d'un droit d'accès à l'espace reclassement sur la base minimum de 5 heures/semaine. Dans ce cadre, les salariés inscrits bénéficieront d'actions leur permettant notamment de faire le point sur leur situation, de prendre connaissance de l'ensemble des mesures présentées dans le plan d'accompagnement, de se familiariser avec les programmes possibles en vue d'une recherche d'emploi ou d'activité et d'établir leur bilan personnel.

2. A compter de la notification du licenciement

Cette deuxième phase est destinée à accompagner le salarié :

- ✓ soit dans sa recherche d'emploi, avec l'engagement que lui soit présentée une Offre Ferme d'Embauche (OFE) (9)
- ✓ soit dans une démarche de création / reprise d'entreprise
- ✓ Soit dans une définition de projet professionnel.

Durée :

L'accompagnement est d'une durée maximum de **12 mois** (susceptible d'être étendue à **24 mois** pour les salariés âgés ou fragilisés selon la définition donnée à la fiche (16/17)) à compter de la notification du licenciement. La mission de l'espace reclassement se poursuivra néanmoins tant que celle-ci ne sera pas considérée comme « remplie » (9), et ce sans limitation de durée.

Mission et objectif :

Les principales missions de l'espace reclassement consistent à :

- ✓ Aider à la réalisation d'un bilan quant aux compétences et à la construction du projet professionnel,
- ✓ Accompagner le salarié dans sa recherche d'emploi : formation aux techniques de recherche et activation du projet professionnel
- ✓ Aider, s'il y a lieu, le salarié à préparer son projet de création / reprise d'entreprise, en l'accompagnant dans le montage de son dossier
- ✓ Collecter les offres d'emplois disponibles dans le bassin d'emploi (et au-delà selon les souhaits des salariés).

La mission de l'Espace reclassement comprend ainsi 3 étapes:

1. Bilan professionnel et construction du projet
2. Formation aux techniques de recherche d'emploi et activation du projet professionnel
3. Suivi du salarié

Suivi du salarié inscrit dans son nouveau poste :

L'intégration des salariés inscrits dans leur nouveau poste fera systématiquement l'objet d'un rendez-vous de suivi et d'une information spécifique du responsable du suivi interne de l'emploi, en plus des informations transmises à la commission de suivi.

Si les caractéristiques de l'emploi le justifient et dans la limite d'au plus 3 mois, un dispositif d'aide à la prise en charge de nouvelles responsabilités pourra être mis en place.

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013	3 Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 30 Septembre 2013
---	--	---

Définition :

Le congé de reclassement est une période de disponibilité complète destinée à favoriser la réinsertion professionnelle des salariés dans le cadre d'un reclassement externe. Les salariés restent rémunérés par CCE mais sont dispensés d'activité au sein de la société.

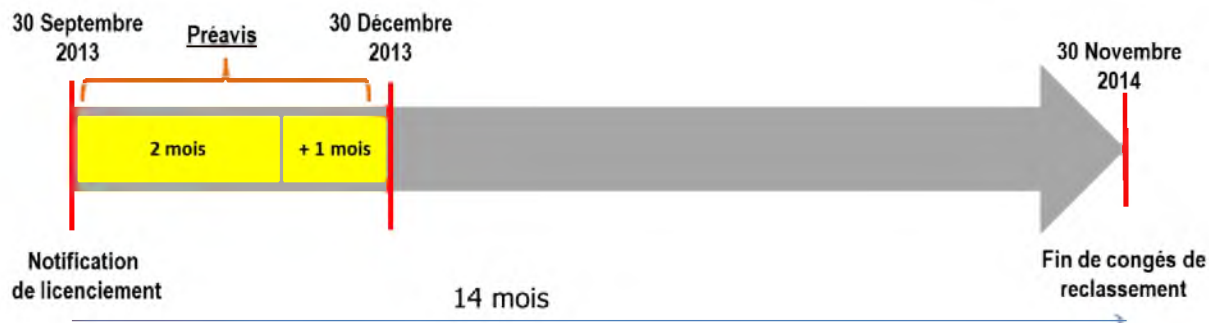
Ce congé débute dès l'engagement de la période de préavis.

Exemple pour un salarié bénéficiant de 2 mois de préavis:

➤ Le salarié n'est pas fragilisé:



➤ Le salarié est fragilisé:



Bénéficiaires :

Le congé de reclassement sera proposé aux salariés dont le licenciement a été notifié, et à ceux qui s'inscrivent dans le cadre d'un départ volontaire.

Durée :

Le congé de reclassement est de **12 mois** maximum (préavis compris).

Cette durée sera étendue à **14 mois** maximum (préavis compris) pour les salariés âgés ou particulièrement fragilisés (selon la définition donnée dans la fiche 16/17).

Le congé prend fin si le salarié retrouve un emploi avant le terme prévu. Il devra alors, avant son embauche, informer CCE par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Quelle est la marche à suivre ?**1. Information des salariés**

A l'issue des procédures de consultation, les salariés recevront une information sur le dispositif du congé de reclassement.

Il sera également procédé à une information individualisée par le HRBP de chaque salarié dont le licenciement est envisagé, un mois au plus tard avant la date prévue de notification de son licenciement.

2. Proposition du congé de reclassement

Les salariés se verront proposer une adhésion à un congé de reclassement dans la lettre leur notifiant la rupture de leur contrat de travail. Ce courrier précisera :

- ✓ le début et le terme du congé de reclassement,
- ✓ les prestations du cabinet Right Management,
- ✓ le contenu éventuel des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience,
- ✓ le calcul de leur rémunération,
- ✓ les engagements qu'ils doivent respecter pendant le congé de reclassement (suivi des mesures de formation, suivi des recommandations du cabinet de reclassement ...) et les conditions de rupture du congé de reclassement.

3. Réponse du salarié

Les salariés bénéficieront d'un délai de **8 jours** à compter de la date de notification de licenciement pour faire connaître leur accord. S'ils acceptent le congé de reclassement, ils devront répondre par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée au siège ou remise en main propre contre décharge à leur HRBP.

L'absence de réponse dans ce délai est assimilée à un refus.

En cas de réponse positive, le salarié rentre immédiatement dans le dispositif du congé de reclassement, et ne peut plus prétendre aux autres mesures prévues par le présent plan, à l'exception des indemnités de rupture et de la formation.

Aides :

Durant le congé de reclassement, les salariés bénéficient d'un dispositif personnalisé d'aide à la reprise d'emploi :

- ✓ **Accompagnement par Right Management**, qui a pour mission de :
 - Elaborer un bilan d'évaluation et d'orientation afin d'aider les salariés à déterminer leur projet professionnel
 - Proposer si nécessaire un bilan de compétences approfondi
 - Déterminer les formations nécessaires, notamment dans le cadre d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou en vue d'un nouvel emploi
 - Prospecter les offres d'emploi ciblées sur les qualifications et savoir-faire du salarié
 - Procéder au suivi régulier de chaque salarié et ajuster les actions aux difficultés rencontrées;
- ✓ **Formation nécessaire au reclassement**, pouvant être une formation aux techniques de recherche d'emploi, des actions de remise à niveau ou d'adaptation à un emploi identifié;
- ✓ **Actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).**

Rémunération :

✓ **Pendant le préavis:**

Pendant la durée du préavis, le salarié continue à bénéficier de la rémunération identique à celle qui précédait sa notification de licenciement.

Les salariés fragilisés bénéficient d'1 mois de préavis supplémentaire. Pour autant, cela n'allonge pas la durée du congé de reclassement.

✓ **Au-delà du préavis:**

Salaire de référence: 75% de la rémunération mensuelle brute moyenne perçue au titre des douze mois précédant la notification du licenciement. Cette allocation intègre également les avantages en nature liés aux véhicules de fonction.

• **Avant la notification de licenciement:**

L'indemnité de reclassement, équivalente à 75% du congé de reclassement (soit le salaire de référence), sera versée en une fois. Elle sera soumise à cotisations sociales.

• **Après la notification de licenciement:**

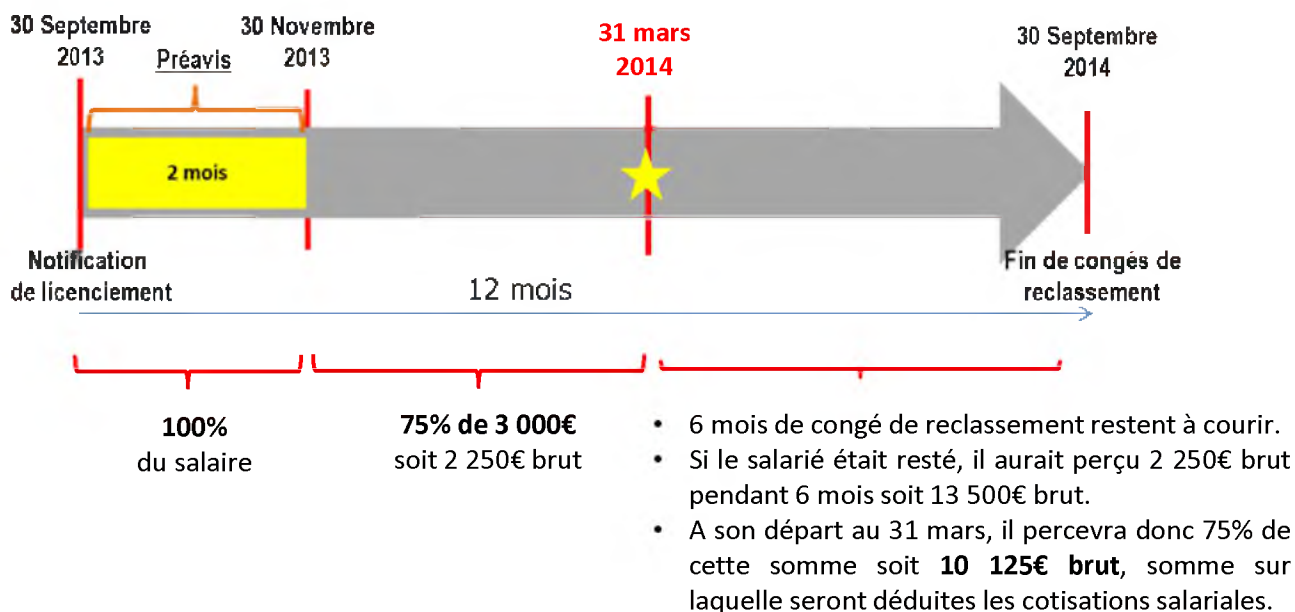
- Les salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle brute égale au salaire de référence.
- Cette allocation n'est pas soumise à cotisations sociales et est soumise à un taux réduit de CSG et de CRDS.
- A ce titre, les salariés ne sont plus éligibles aux congés payés et RTT pendant la durée résiduelle du congé de reclassement.

En cas de sortie du dispositif de congé de reclassement avant son terme, les salariés percevront, en une seule fois, 75% de l'allocation qu'ils auraient perçue sur la durée du congé de reclassement restante. Cette rémunération sera soumise à cotisations sociales.

Exemple de calcul de l'indemnité de reclassement pour un salarié non fragilisé bénéficiant de 2 mois de préavis et quittant le congé de reclassement au 31 mars 2014:

Supposons que le salarié a perçu une rémunération mensuelle brute moyenne au titre des 12 mois précédant la notification de licenciement de 3 000 €.

Le salarié commence un nouvel emploi le 31 mars 2014. Quel est l'effet sur la somme qui lui sera payée?



Indemnités de rupture :

Les salariés en congé de reclassement percevront leurs indemnités de rupture à la fin du congé de reclassement. 18

Que se passe-t-il en cas de maternité ou de maladie pendant le congé de reclassement?

	Le congé de reclassement est prorogé*	Acquisition de congés payés	Acquisition de RTT
Maternité	oui	non	non
Maladie	non	non	non

*Prorogé signifie que le congé de reclassement est prolongé de la durée de la maternité ou de la maladie.

Pour plus d'informations sur le congé de reclassement:

<http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/20062002/A0110013.htm>

Avec congé de reclassement

Quels sont les avantages sociaux dont les salariés pourront bénéficier pendant leur congé de reclassement ?

Avantages sociaux	OUI	NON	Durée	Modalités
Retraite - Maintien du régime de base de la Sécurité Sociale - Maintien du régime complémentaire (ARRCO et AGIRC) - Maintien de la sur-complémentaire (ARIAL Assurance – Article 83)	  		Pendant la durée du congé de reclassement	- Le maintien de ces régimes se fait sur la base de l'allocation de reclassement prévue. - Les cotisations patronales et salariales sont assises sur la base de l'allocation de reclassement et prélevées sur le bulletin de salaire dans les mêmes conditions que lorsque le salarié était en activité. - Le congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse.
Prévoyance / Mutuelle/ Sur-complémentaire Maintien de la couverture prévoyance / mutuelle			Pendant la durée du congé de reclassement	- Le salarié bénéficie des droits aux prestations de l'assurance maladie-maternité-invalidité-décès du régime de la Sécurité Sociale et d'une couverture Frais de Santé – Prévoyance additionnelle de l'entreprise. - Les cotisations sont prélevées dans les mêmes conditions que lorsque le salarié était en activité.
Intéressement / Participation Eligibilité à l'intéressement / participation: - Pendant le préavis - Au-delà du préavis				Pendant le préavis, l'éligibilité reste la même que pour les salariés actifs. Au-delà de la période normale de préavis, le salarié n'est pas éligible à l'intéressement / participation.
PEE / PERCO - Placement dans le PEE / PERCO - Abondement de CCE -PERCO pendant le préavis -PERCO après le préavis	 			Pendant le congé de reclassement, le salarié peut continuer à effectuer des placements dans le PEE et dans le PERCO et bénéficier de l'abondement.
Compte Epargne Temps Versement des droits acquis			Jusqu'à la fin du préavis	Une indemnité compensatrice des droits acquis sera versée au moment sur le solde de tout compte.
Chèques vacances Maintien de la souscription en cours et réception des chèques			Pendant la durée du congé de reclassement	La souscription continue comme lorsque le salarié était actif avec des prélèvements mensuels et l'agenda de réception des chèques.
1% logement Nouvelle demande de prêt				
Tickets restaurant Paiement des tickets du mois de la rupture du contrat			Jusqu'à la fin du préavis	Le paiement sera effectué sur le solde de tout compte.
Médaille d'ancienneté Envoi de la médaille et versement de la prime			Jusqu'à la fin du préavis	Le compteur d'ancienneté continue à tourner jusqu'à la rupture du contrat.
Maintien de la voiture - De fonction -Avant le préavis -Après le préavis - De service	 	 		- La voiture de fonction doit être rendue à la date de rupture du contrat (fin du préavis). - La voiture de service doit être rendue à la date de cessation d'activité (dernier jour travaillé effectif).

Quels sont les autres avantages dont les salariés pourront bénéficier après la rupture de leur contrat?

Avantages sociaux	Oui	Non	Modalités
Retraite - Maintien du régime de base de la Sécurité Sociale - Maintien du régime complémentaire (ARRCO et AGIRC) - Maintien de la sur-complémentaire (ARIAL Assurance – Article 83)		  	- Les contributions CCE continuent jusqu'à la date de rupture du contrat. - Les droits CNAV, ARRCO, AGIRC, ARIAL (Article 83, Père) gagnés pendant la période d'emploi sont acquis. - Il est important pour le salarié de maintenir le contact avec ces institutions pour rester informé des options et l'évolution de son épargne.
Prévoyance / Mutuelle / Sur-complémentaire Maintien de la couverture prévoyance / mutuelle			La couverture dure jusqu'à la date de rupture du contrat. Les salariés qui le souhaitent pourront cependant continuer à bénéficier de la même couverture dans le cadre de la portabilité, pendant une durée de 24 mois maximum. La couverture cessera à la date de reprise d'un nouvel emploi.
Intéressement / Participation Versement de l'intéressement / participation au prorata du temps de présence			Les salariés, après leur départ, ne seront plus éligibles à l'intéressement/participation. Cependant, pour l'année de départ, la prime sera versée en n+1 au prorata du temps de présence (pour 3 mois minimum travaillés chez CCE dans l'année calendaire n).
PEE - Maintien de compte possible - Possibilité de placement dans le PEE après départ			Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. Le PEE, même l'épargne dite « non disponible » pourra être débloqué après la rupture de contrat. Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié à partir du départ. Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails. Exceptionnellement l'intéressement et la participation touchés en N+1 pourront être placés sur le PEE.
PERCO - Possibilité de placement dans le PERCO après départ - Abondement de CCE après départ			Un livret d'épargne PEE/PERCO sera transmis au salarié au moment du départ. La rupture de votre contrat ne rend pas le PERCO disponible. L'ex salarié qui n'a pas la possibilité d'épargner dans un autre PERCO pourra continuer à placer sur le PERCO de CCE. Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié à partir du départ. Rendez vous sur le site de Natixis pour tous les détails.
Compte Epargne Temps Eligibilité au CET			Les salariés ne seront plus éligibles au Compte Epargne Temps après leur départ. Cependant, l'année du départ, une indemnité compensatrice des droits acquis sera versée sur le solde de tout compte.
Chèques vacances Maintien de la souscription en cours et réception des chèques			Le salarié partant peut choisir d'arrêter l'abonnement au moment du départ et se faire rembourser tout ou partie de ses cotisations, ou de le continuer jusqu'à la fin initialement prévue. L'ajustement du paiement se fera dès lors via le solde de tout compte.
1% logement Nouvelle demande de prêt			Les dossiers non finalisés lors de la rupture du contrat seront annulés. Le bail des dossiers en cours de demande de logement social doit être signé avant la date de départ, sinon la demande est annulée.
Tickets restaurant Paiement des tickets du mois de la rupture du contrat			La régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte.
Médaille d'ancienneté Envoi de la médaille et versement de la prime			Si la date d'anniversaire précède la date de rupture de contrat, la médaille sera envoyée au domicile et le montant de la prime inclus dans le solde de tout compte.
Voiture Maintien de la voiture - De fonction - De service		 	- La voiture de fonction doit être rendue à la date de rupture du contrat (fin du préavis). - La voiture de service doit être rendue à la date de cessation d'activité (dernier jour travaillé effectif).

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires <i>12 Avril – 30 Septembre 2013</i> - Mobilité interne <i>26 Avril – 30 Septembre 2013</i>	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne <i>1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013</i>	3 Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <i>Après le 30 Septembre 2013</i>
--	---	---

Définition :

Les salariés qui ont besoin d'une formation spécifique pour accéder à une opportunité de reclassement externe ou finaliser leur projet professionnel peuvent demander la prise en charge par l'entreprise de la formation / adaptation nécessaire.

Quelle est la marche à suivre ?

La prise en charge est mise en œuvre sur proposition de l'Espace reclassement, après validation par la Direction des Ressources Humaines.

Aides :

✓ Formation Adaptation

Chaque salarié peut bénéficier d'un budget pouvant atteindre **6 000 € TTC maximum**, majoré de 1 000 € TTC pour les salariés âgés ou particulièrement fragilisés. En cas de besoin spécifique un dépassement pourra être étudié.

Ce budget comprend le coût des organismes de formation ainsi que les coûts annexes (transports...). Ces frais seront pris en charge sur présentation des justificatifs (facture, attestation de présence).

Dans ce cadre, les actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pourront bénéficier d'un financement imputable sur ce budget.

✓ Formation Reconversion

Une aide complémentaire de **10 000€ brut maximum** sera proposée aux salariés selon les mêmes modalités que présentées précédemment. L'avis de Right Management, de la Direction et de la Commission de suivi sera nécessaire.

Durée :

Le salarié peut demander à recourir à cette mesure pendant toute la durée d'accompagnement de l'Espace reclassement.

Paielement du différentiel de salaire en cas de reclassement externe

1 Gestion de l'emploi et des compétences	2 Repositionnement professionnel	3 Reclassement externe
- Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013	- Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1 ^{er} Juillet – 30 Septembre 2013	- Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires
- Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013		Après le 30 Septembre 2013

Définition :

Le salarié qui a retrouvé un emploi en CDI ou en CDD qui, à durée de travail égale, est moins bien rémunéré que son emploi d'origine, a droit à une indemnité temporaire différentielle destinée à compenser la perte de salaire pendant une **durée maximale de 12 mois**. Cette indemnité ne pourra être supérieure à 300 € brut / mois.

Modalités :

La différence de salaire est calculée en comparant:

- ✓ Le salaire de base mensuel brut de l'emploi chez CCE auquel s'ajoute la prime d'ancienneté brute (incluant la prime de 13^e mois)
- ✓ Le salaire de base mensuel brut dans le nouvel emploi (incluant la prime de 13^e mois).

Le paiement du différentiel sera payé en une fois à compter de la prise de poste et sous condition de validation de la période d'essai.

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1 ^{er} Juillet – 30 Septembre 2013	3 Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 30 Septembre 2013
--	---	--

Définition :

Cette mesure concerne les salariés qui désirent reprendre ou créer leur propre entreprise pour laquelle ils consacrent **l'intégralité de leur activité professionnelle**.

Bénéficiaires :

On distingue deux possibilités:

- ✓ Tous les salariés, concernés ou non par le plan et permettant le reclassement d'un salarié concerné, qui souhaiteraient bénéficier d'un départ volontaire afin de mettre en œuvre un projet de création/reprise d'entreprise
- ✓ Des salariés concernés par le plan qui souhaiteraient mettre en œuvre un projet de création/reprise d'entreprise après la notification de leur licenciement. 

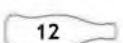
Quelle est la marche à suivre ?

- ✓ En cas de départ volontaire :

1 Gestion de l'emploi et des compétences	2 Repositionnement professionnel	3 Reclassement externe
---	---	-------------------------------

Se référer à la fiche .

Les salariés bénéficieront de :

- Incitation au reclassement externe rapide  p.17
- Congé de reclassement  p.31
- Formation / Adaptation  p.37

✓ En cas de reclassement externe :

Gestion de l'emploi et des
compétences

Repositionnement professionnel

3 Reclassement externe

1. Espace reclassement

Les salariés concernés doivent présenter au plus tard dans un délai de **2 mois** à compter de la notification de leur licenciement, un premier dossier à l'Espace reclassement.

L'Espace reclassement propose au salarié les services d'un consultant spécialisé qui peut les aider pour :

- Réaliser un bilan des capacités du salarié en matière de création/reprise d'entreprise, premier diagnostic de la validité du projet
- L'apport d'informations techniques, commerciales, financières et fiscales nécessaires à l'évaluation du projet
- La mise en forme du projet: élaboration du « business plan », des prévisions de trésorerie...
- L'assistance aux formalités de création/reprise d'entreprise, à l'élaboration des demandes de crédit bancaire...
- L'évaluation du projet finalisé.

Le consultant doit étudier préalablement la viabilité du projet du salarié avant de donner son éventuel accord pour l'obtention de l'aide.

2. Commission de Suivi :

Composée de représentants du personnel, de la Direction et de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation , du Travail et e l'Emploi (Direccte), la Commission de Suivi aura pour rôle d'examiner et de valider les projets de création/reprise d'entreprise. Son accord est obligatoire pour l'obtention de l'aide.

Aides financières :

En cas de validation du projet par le consultant puis par la Commission de Suivi, le salarié a droit à :

- ✓ Une aide de **15 000 €** brut, à condition que le projet soit mis en œuvre dans un délai maximum de 12 mois à compter de la notification du licenciement. Ce montant sera doublé si la création ou la reprise d'entreprise s'accompagne de la création ou de la reprise d'au minimum un emploi salarié, en plus de celui du créateur ou du repreneur. Enfin, en cas de création d'un second emploi salarié en plus de celui du créateur ou du repreneur et du premier emploi salarié, une aide additionnelle de 10 000 € sera exigible. L'aide est alors versée dans les conditions suivantes :
 - 2/3 maximum versés sur présentation d'un document officiel attestant la création / reprise d'une entreprise (inscription au registre des métiers, immatriculation au RCS, à l'URSSAF ou à la MSA);
 - Le solde versé 6 mois après le premier versement, sur présentation de justificatifs de la poursuite de l'activité (factures...)
 - Les 10 000€ ou 20 000€ supplémentaires en cas de création ou de la reprise d'un ou deux emploi(s) salarié(s) seront versés sur présentation de la DADS et des déclarations URSSAF sur 12 mois.
- ✓ Pour les créations d'entreprise suivies par un expert comptable, une majoration de **3 000 €** brut
- ✓ Suivi par un consultant spécialisé, pendant l'année suivant la création / reprise d'activité.

Ces aides financières peuvent éventuellement être complétées par le dispositif public **ACCRE** (Aide au Chômeur Créant ou Reprenant une Entreprise) qui pourra être sollicité par le salarié.

Le salarié peut également bénéficier de :

- | | | |
|---|--|------|
| - Congé de reclassement |  11 | p.31 |
| - Formation / Adaptation* |  12 | p.37 |
| - Le cas échéant, maintien de la mutuelle |  19 | p.49 |

*sur préconisation de Right Management et après validation par la Commission de Suivi.

Les salariés ayant un projet de création/reprise d'entreprise sérieux et validé ne pourront pas réintégrer l'Espace reclassement.

Aides à la mobilité géographique de reclassement externe

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires <i>12 Avril – 30 Septembre 2013</i> - Mobilité interne <i>26 Avril – 30 Septembre 2013</i>	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne <i>1^{er} Juillet – 30 Septembre 2013</i>	3 Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires <i>Après le 30 Septembre 2013</i>
--	---	--

Définition :

Le salarié qui retrouve un nouveau poste en CDI exigeant un déménagement (poste situé à au moins 50 km du domicile actuel), peut bénéficier d'aides spécifiques.

Pour plus d'informations, il peut s'adresser au HRBP.

Aides :

Les salariés concernés peuvent demander le remboursement des frais suivants :

- ✓ les **frais liés aux entretiens d'embauche**, dans la limite de **1 500 €**, sur présentation des justificatifs* de voyage à l'Espace reclassement. Cette mesure est accessible pendant la durée d'accompagnement par l'Espace reclassement. En cas de besoin de dépassement de ce budget, ce dernier pourra être accordé après validation par la commission de suivi.
- ✓ les **frais d'hébergement pendant la période d'essai**, sur présentation des justificatifs* à l'Espace reclassement. Cette mesure est ouverte pendant la durée d'accompagnement par l'Espace reclassement.
- ✓ les **coûts de déménagement**, sur présentation par le salarié du nouveau contrat de travail, de trois devis de sociétés de déménagement et sur sélection par la Direction de la société de déménagement retenue dans la limite de:
 - **2 500 €** pour un célibataire
 - **3 500 €** dans le cas d'un salarié marié (ou PACS ou vie maritale ou divorcé(e) ou veuf(ve) avec enfants à charge, vivant au foyer du salarié) avec une majoration de 10% par enfant à charge.

Le versement est effectué à l'issue de la période d'essai si celle-ci est concluante, ou à l'occasion de la transformation du CDD en CDI.

Durée :

Cette mesure est accessible dans la limite de **12 mois** après le passage en CDI.

**et selon la politique de frais de la société qui est la même que pour les salariés dans le cadre d'une mobilité interne.*

Mesures spécifiques d'aide au reclassement externe pour les salariés âgés ou particulièrement fragilisés

1 Gestion de l'emploi et des compétences - Départs volontaires 12 Avril – 30 Septembre 2013 - Mobilité interne 26 Avril – 30 Septembre 2013	2 Repositionnement professionnel - Application des critères d'ordre des licenciements - Période de reclassement interne 1 ^{er} Juillet – 30 Septembre 2013	3 Reclassement externe - Espace reclassement - Congé de reclassement - Aides complémentaires Après le 30 Septembre 2013
--	---	---

Définition :

Afin d'apporter une réponse mieux adaptée aux salariés se trouvant dans une situation spécifique du fait de leur âge, ou d'une situation particulièrement fragile, CCE considère qu'une aide renforcée est nécessaire.

Bénéficiaires :

Les salariés concernés sont ceux âgés de 50 ans ou plus et ceux présentant une situation particulière (salarié reconnu travailleur handicapé, parent isolé...).

Note: Afin de tenir compte de la difficulté à retrouver un emploi pérenne pour les assistantes administratives et commerciales, ces dernières seront intégrées dans les mesures spécifiques réservées aux salariés fragilisés.

Mesures renforcées d'aide au reclassement externe :

Pour ces salariés, les mesures d'accompagnement ont été renforcées :

- ✓ La durée de préavis sera allongée d'**un mois**,
- ✓ la durée de l'accompagnement par l'Espace reclassement après notification du licenciement est prolongée pour atteindre un maximum de **24 mois**. En tout état de cause, l'Espace reclassement continuera d'accompagner ces salariés sans limitation de durée, jusqu'à ce qu'ils bénéficient effectivement d'une offre ferme d'embauche telle que définie précédemment, 9
- ✓ l'incitation au reclassement externe rapide est majorée d'**un mois** de salaire par rapport aux autres salariés, 3
- ✓ le budget individuel consacré aux formations d'adaptation est porté à **6 000 € TTC + 1 000€ TTC**, la commission de suivi pouvant solliciter un budget additionnel en cas de circonstances particulières, 12
- ✓ la durée du congé de reclassement est portée à **14 mois** incluant la durée de préavis additionnelle.

Mesures spécifiques d'aide au reclassement externe pour les salariés âgés ou particulièrement fragilisés

Mesure spécifique d'incitation à l'embauche par un nouvel employeur :

Le nouvel employeur d'un salarié pour lequel retrouver un emploi peut être plus difficile, du fait de son âge ou compte tenu de sa situation particulièrement fragilisée, peut recevoir une aide.

Cette aide prend la forme du remboursement d'une somme équivalente aux cotisations sociales patronales correspondantes pendant une période maximale de **6 mois**.

Elle est subordonnée à la conclusion d'un CDI.

Deux versements sont effectués :

- ✓ le premier à l'issue de la période d'essai concluante ou lors de la transformation d'un CDD en CDI, sur présentation de justificatifs (fiches de paye)
- ✓ le deuxième 6 mois après, si le salarié est toujours présent dans l'entreprise, sur présentation des justificatifs (fiches de paye)

Le salarié concerné peut demander à bénéficier de cette mesure dans la limite de 18 mois suivant la notification de son licenciement.

Définition :

Les indemnités de rupture sont composées de quatre types d'indemnités: les indemnités de préavis, les indemnités de congés payés et les indemnités conventionnelles et additionnelles de licenciement.

Indemnités de préavis :

Afin de faciliter leur reclassement et de disposer d'une disponibilité complète vis-à-vis de l'Espace reclassement, les salariés qui n'adhéreront pas au congé de reclassement, se verront, dans la mesure du possible et sous réserve de l'accord préalable de leur hiérarchie, dispensés d'effectuer leur période de préavis. Cette période rémunérée devra être mise à profit pour s'engager activement dans la recherche d'emploi.

Indemnités de congés payés :

Les droits à congés payés acquis à la date de rupture du contrat de travail et non utilisés seront payés à la date de départ du salarié sous forme d'indemnités compensatrices de congés payés, calculées sur la base des dispositions légales et conventionnelles.

Indemnités conventionnelles de licenciement :

Les indemnités conventionnelles sont calculées en fonction des dispositions de l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990 article 9.4 :

- ✓ de 1 à 5 ans d'ancienneté : **2/10ème** de mois par année entière d'ancienneté,
- ✓ de 5 à 10 ans d'ancienneté : **3/10ème** de mois par année entière d'ancienneté,
- ✓ de 10 à 20 ans d'ancienneté : **4/10ème** de mois par année entière d'ancienneté,
- ✓ plus de 20 ans d'ancienneté : **6/10ème** de mois par année entière d'ancienneté.

Base : le salaire à prendre en considération est le salaire de base majoré de l'incidence du 13ème mois

Majoration pour âge : de 45 à 50 ans = **+10%**. Plus de 50 ans = **+25%**

Plafonnement : le montant total de l'indemnité de licenciement est plafonné à maximum 14 mois (majoration incluse).

Exemple de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour un salarié de 52 ans avec 25 ans d'ancienneté:

Supposons un salaire de base majoré de l'incidence du 13^e mois de **4 000€**.

Le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement se fait par tranche d'ancienneté:

- **Base majorée :** 4 000€

- **Tranches d'ancienneté**

Plus de 20 ans: $(6/10 \times 4000) \times 25 = 60\,000\text{€}$

- **Total :** 60 000€

- **Plafonnement :** Le montant du plafond s'élève à:
 $14 \times 4000 = 56\,000\text{€}$.

- **Le montant des indemnités est supérieur au plafond donc le montant est de 56000€**

- **Majoration pour âge :** $0,25 \times 56\,000 = 14\,000\text{€}$

- **Montant de l'indemnité après majoration :** $56\,000 + 14\,000 = 70\,000\text{€}$

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour ce salarié sera de 70 000€.

Indemnités additionnelles de licenciement :

Pour tenir compte du préjudice particulier des salariés licenciés dans le cadre du plan, une double indemnité spécifique est versée par la Société, visant à leur indemnisation complète et définitive.

Cette double indemnité se compose d'une base forfaitaire en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié et d'un complément additionnel de salaire exprimé en mois, également fixé forfaitairement en fonction de l'ancienneté du salarié.

Elle est calculée selon le barème suivant :

Base :

le salaire à prendre en considération est le salaire de base majoré de l'incidence du 13ème mois.

Ancienneté	Base forfaitaire	Nombre de mois
< à 4 ans	16 000 €	+ 3,3
Entre 4 et < 8 ans	17 000 €	+ 5,5
Entre 8 et < 14 ans	18 000 €	+ 6,6
Entre 14 et < 19 ans	19 000 €	+ 7,7
+ 19 ans	21 000 €	+ 8,8
Majoration pour âge		
+ 50 ans		+ 6,6

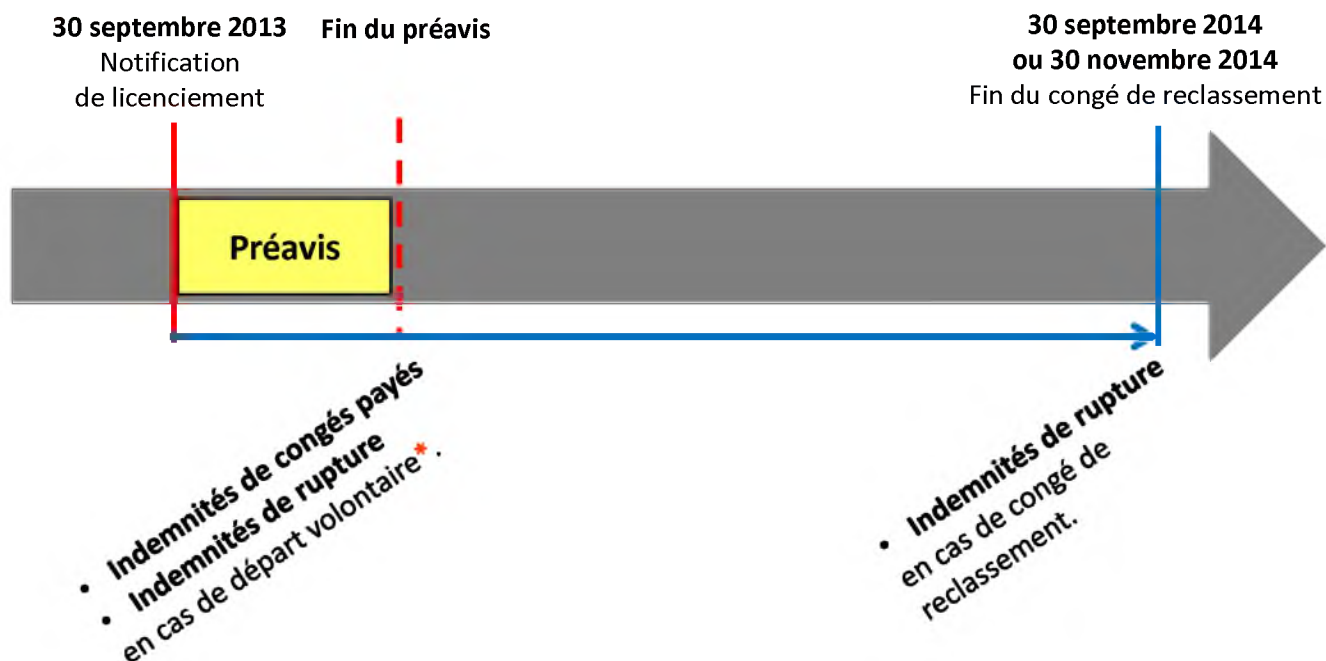
Modalités de calcul :

- ✓ La somme des indemnités conventionnelles et additionnelles de licenciement ne pourra **pas être inférieure à l'équivalent de 12 mois de salaire, ni dépasser l'équivalent de 38 mois de salaire de base majoré de l'incidence du 13^e mois.**
- ✓ L'ancienneté et l'âge sont appréciés à la date de notification du licenciement.
- ✓ Le salaire de référence permettant le calcul de ces indemnités est le salaire à l'issue de la période de préavis.

Fiscalité des indemnités de rupture :

Indemnités	Soumis à l'impôt sur le revenu	Soumis à cotisations sociales	Soumis à CSG/CRDS
Indemnité de préavis	oui	oui	oui
Indemnité de congés payés	oui	oui	oui
Indemnités conventionnelles de licenciement	non	non jusqu'au plafond de 74 064 €* au 01/01/2013	non dans la limite de l'indemnité légale
Indemnités additionnelles de licenciement	non	non jusqu'au plafond de 74 064 €* au 01/01/2013	oui

**susceptible d'être modifié selon les changements de plafonds légaux.*

Quand ces indemnités seront-elles versées ?

*En cas de préretraite pendant le congé de reclassement, les indemnités de rupture seront versées à la fin du préavis pour pouvoir racheter les trimestres manquants afin d'entrer dans le dispositif de préretraite avant la fin de congé de reclassement.

Définition :

Pour l'ensemble des salariés touchés par un licenciement, CCE s'engage à poursuivre le versement des cotisations patronales en matière de Prévoyance et de Complémentaire Maladie pendant une période maximale de **24 mois** après la notification de licenciement (sauf en cas de préretraite). La durée limite sera de 24 mois à compter de la fin du congé de reclassement.

Bénéficiaires :

Pour bénéficier de cette portabilité des droits, le salarié doit bénéficier du versement des allocations chômage. Le salarié devra fournir le justificatif de prise en charge par Pôle Emploi à Gras Savoye lors de l'inscription et être en mesure à tout moment, si CCE en fait la demande, de pouvoir présenter les attestations de paiement des indemnités de Pôle Emploi.

Le maintien des garanties cesse dès lors que le salarié retrouve un emploi.

Quelle est la marche à suivre ?

- ✓ Cette possibilité sera rappelée aux salariés concernés dans leur lettre de licenciement et un courrier spécifique précisant les modalités de fonctionnement leur sera adressé par Gras Savoye.
- ✓ Le salarié peut refuser cette portabilité des droits en adressant une lettre recommandée avec accusé de réception à Gras Savoye, au plus tard dans les 10 jours qui suivent la rupture de son contrat de travail. Cette renonciation est alors définitive et entraîne obligatoirement la renonciation au contrat concernant la Prévoyance et la Complémentaire Maladie.

En cas de rupture du contrat de travail, que deviennent les primes de performance ?

Les règles sont les mêmes quel que soit le type de départ (volontaire ou non).

	MIP (Management Incentive Plan)	AIP (Annual Incentive Plan)	Défi
En cas de mobilité interne	Si suite à une mobilité interne vous êtes promu dans un grade éligible au MIP, vous percevrez une prime MIP proratisée .	Si suite à une mobilité interne vous êtes promu sur un poste éligible à l'AIP, vous percevrez une prime AIP proratisée .	- Si suite à une mobilité interne vous êtes promu sur un poste éligible au Défi, la prime liée à l'atteinte des objectifs est calculée au prorata temporis. - L'adhésion est enregistrée dès lors que le salarié a bien retourné son bulletin d'adhésion* signé au Service des Incentives Siège, ou a adhéré en ligne sur le site <i>mydeficce.com</i>.
En cas de rupture du contrat de travail	Si vous n'êtes pas présent au 31/12, vous ne percevrez pas votre MIP sauf dans les cas suivants: - Départ en retraite - Handicap / Décès - Réembauche par CCE dans les 90 jours qui suivent la fin de votre précédent contrat. Le MIP sera alors proratisé.	Si vous n'êtes pas présent au 31/12, vous ne percevrez pas votre AIP sauf dans les cas suivants: - Départ en retraite - Handicap / Décès - Réembauche par CCE dans les 90 jours qui suivent la fin de votre précédent contrat. L'AIP sera alors proratisé.	- La potentielle prime gagnée au regard de l'atteinte des objectifs de fin d'étape sera calculée et versée au prorata du temps de présence. - Elle ne pourra être versée qu'à la seule condition que le salarié ait bien retourné son bulletin d'adhésion* signé au Service des Incentives Siège, ou ait adhéré en ligne sur le site <i>mydeficce.com</i>.

*Le bulletin d'adhésion est remis à chaque nouvel entrant dans un métier éligible au Défi.

Les salariés de CCE de 55 ans et plus devraient avoir reçu un mail de l'organisme gérant les retraites (SIACI Saint Honoré) leur proposant de réaliser un **bilan individuel de retraite**.

Nous invitons les salariés concernés à compléter et retourner le questionnaire qu'ils trouveront en objet de ce mail. Avec les réponses fournies, SIACI sera en mesure d'effectuer une projection du montant de la retraite du salarié, du nombre de trimestres à acquérir...

Les composantes de votre retraite

Au titre de votre carrière en tant que salarié du privé (*), vous bénéficiez :

- **d'une retraite de base de la Sécurité sociale** calculée sur le salaire annuel moyen plafonné à la Tranche A (37 032€ en 2013). Pour calculer le salaire annuel moyen, sont retenus les salaires plafonnés des 25 meilleures années.

La pension Sécurité sociale au taux plein correspond à 50% du salaire annuel moyen plafonné pour une carrière complète dans le privé.

- **de retraites complémentaires en points :**

Les non cadres cotisent à l'Arrco sur l'intégralité de leur rémunération, les cadres cotisent à l'Arrco sur la Tranche A de leur rémunération et à l'Agirc sur la part de rémunération en Tranches B et C (de 37 032 € à 296 256 €).

- **de retraites supplémentaires d'entreprise.**

(*) Selon vos éventuelles activités antérieures à votre entrée dans le groupe Coca Cola, vous serez susceptibles de bénéficier à votre retraite de pensions de différents régimes : MSA, fonction publique, régimes spéciaux... Les informations mentionnées ci-après n'intègrent pas les éventuelles spécificités de ces régimes.

Les droits à réversion de votre retraite

- ✓ **Vos droits à réversion en cas de décès du conjoint APRES la liquidation de vos retraites**

Au décès, le conjoint survivant bénéficiera d'une pension exprimée en % de la pension ou des points dont bénéficiait le retraité direct. Les taux et conditions de réversion varient selon les régimes de retraite et la réglementation en vigueur au moment de la réversion.

Informations complémentaires sur la retraite

	Régime de base	Régimes complémentaires
Taux de réversion	54% au titre du régime de base	60% au titre de la retraite Arrco-Agirc
Bénéficiaires	La pension de réversion est accordée au conjoint et/ou, le cas échéant à l'(aux) ex-conjoint(s) divorcé(s). En présence d'un conjoint et/ou de plusieurs ex-conjoints divorcés, une règle de partage des droits de réversion s'applique. Les concubins et pacsés ne bénéficient pas de pension de réversion.	
	Les ex-conjoints divorcés remariés bénéficient d'une pension de réversion.	Seuls les ex-conjoints non remariés ont le droit à la réversion.
Conditions	Pour bénéficier d'une pension de réversion du régime de base, le conjoint survivant doit avoir 55 ans révolus et ses ressources personnelles annuelles ne doivent pas dépasser 19 614,40€ par an s'il vit seul ou 31 383€ annuels s'il vit en couple.	Aucune condition de ressources n'est retenue pour ouvrir des droits à une pension de réversion. Pour obtenir une pension de réversion Arrco-Agirc, le conjoint doit avoir atteint 55 ans pour l'Arrco et 60 ans pour l'Agirc. Une réversion est possible dès 55 ans pour la retraite Agirc mais un coefficient d'abattement sera alors appliqué. Ces conditions d'âge ne s'appliquent pas si le conjoint a deux enfants à charge au moment du décès.

Régimes supplémentaires :

En cas de décès en retraite, si l'option de réversion a été retenue par le retraité au moment de la liquidation de sa retraite, le conjoint survivant et/ou ex conjoint divorcé non remarié a droit à une pension de réversion égale à 60% ou 100% de la rente dont bénéficiait le retraité.

✓ Vos droits à réversion en cas de décès du conjoint AVANT la liquidation de vos retraites

Le décès en activité permet l'octroi de pensions de réversion au conjoint et/ou à l'(aux) ex-conjoint(s) dans des conditions similaires à celles prévues en cas de décès après la retraite.

Les taux de réversion sont les mêmes. Ils s'appliquent aux droits à la retraite (pension ou points) acquis ou dont aurait pu bénéficier le salarié à la date de son décès.

Les conditions pour faire valoir votre retraite

Au titre de votre carrière en tant que salarié du secteur privé, plusieurs éléments interviennent pour vous permettre de faire valoir vos droits à la retraite obligatoire :

- un âge d'ouverture des droits

C'est l'âge à partir duquel le salarié peut percevoir une retraite, même imputée d'une décote. En effet, si la durée d'assurance nécessaire n'est pas atteinte à cet âge, la retraite peut subir un abattement.

- une durée d'assurance

Fixée par décret, elle correspond à la durée nécessaire à l'obtention d'une retraite dite « à taux plein » ou encore sans décote ».

Le taux plein est le taux maximum qui peut être appliqué pour calculer le montant de la retraite Sécurité sociale. Il s'élève à 50% pour le secteur privé.

➔ Pour liquider sa retraite sans décote, le salarié doit cumuler les deux conditions susmentionnées : avoir atteint l'âge légal d'ouverture des droits et avoir acquis la durée d'assurance requise.

➔ En cas de carrière courte, le salarié pourra liquider sa retraite sans subir de décote lorsqu'il atteindra l'âge de la retraite à taux plein d'office (tableau ci-dessous), et ce, quelle que soit la durée d'assurance acquise par le salarié.

En pratique, l'âge auquel le salarié bénéficiera d'une retraite sans décote se situera donc généralement entre 60-62 ans et 65-67 ans, c'est-à-dire entre l'âge d'ouverture des droits à la retraite et l'âge de la retraite à taux plein d'office.

Ces paramètres étant générationnels, le tableau ci-dessous reprend les conditions s'appliquant à chacun d'entre eux.

Année de naissance	Age d'ouverture des droits à la retraite*	Durée d'assurance**	Age de la retraite à taux plein d'office
Avant le 1 ^{er} janvier 1949	60 ans	160 trimestres	65 ans
En 1949	60 ans	161 trimestres	65 ans
En 1950	60 ans	162 trimestres	65 ans
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans	163 trimestres	65 ans
Après le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans et 4 mois	163 trimestres	65 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois	164 trimestres	65 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois	165 trimestres	66 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois	165 trimestres	66 ans et 7 mois
En 1955 et 1956	62 ans	166 trimestres	67 ans
En 1957 et après	62 ans	Décret non paru	67 ans

* Les personnes en carrière longue ou pouvant se réclamer du dispositif de pénibilité peuvent bénéficier d'un âge d'ouverture des droits anticipé. Plus d'informations sur : <https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBPrincipale/Salaries/service/DeterminerDroitEventuelDepartAnticipe?packedargs=null>

** Dans l'étude, nous avons considéré un prolongement de la durée d'assurance requise à raison de 1 trimestre toutes les 2 générations avec un maximum de 170 trimestres.

Contrairement au régime de retraite Sécurité sociale, il est possible de liquider les retraites complémentaires obligatoires (ARRCO - AGIRC) avant l'âge du taux plein mais un abattement sera appliqué à votre pension. Pour les droits acquis au titre de la tranche C, le départ à la retraite doit intervenir à l'âge du taux plein d'office pour ne pas subir de décote.

Périodicité des versements de vos pensions de retraite

Pour faciliter la compréhension de votre simulation, tous les revenus de retraite ont été exprimés sur une base mensuelle ou annuelle. Pour autant, il est important que vous sachiez que les différents régimes de retraite ne suivent pas la même périodicité dans leur versement.

- Pour les régimes de base de la Sécurité sociale, les rentes sont versées mensuellement à terme échu. Les prestations sont payées le 8ème jour du mois suivant celui au titre duquel elles sont dues.
- Pour les régimes complémentaires (Arrco-Agirc), les pensions sont payées trimestriellement à terme à échoir.

Dans ce cas, les prestations sont payées en début de trimestre pour le trimestre à venir. L'accord du 18 mars 2011 prévoit un versement mensuellement au plus tard à compter du 1er janvier 2014.

- Pour les régimes de retraite supplémentaire, les rentes sont souvent versées trimestriellement, à terme échu. Cela dépend du règlement du régime défini par l'assureur.

Charges sociales et fiscales sur les pensions

✓ Fiscalité

Les pensions de base, Arrco – Agirc y compris bonifications et les pensions de retraite supplémentaire sont intégralement soumises à l'impôt sur le revenu (après abattement de 10%).

Les majorations pour enfants sont non imposables.

✓ Charges sociales au 01/01/2013*

* *Susceptibles de changement*

La retraite Sécurité sociale est soumise à la CSG, la CRDS et la CASA

➔ soit un total de 7,40%

Les retraites Arrco et Agirc et les retraites supplémentaires subissent :

- la cotisation assurance maladie à hauteur de 1%

- la CSG, la CRDS et la CASA à hauteur de 7,40%

➔ soit un total de 8,40%

Si pendant votre retraite, vous êtes non résident fiscal français ou si vous bénéficiez d'une exonération totale ou partielle (ce qui dépend de votre revenu fiscal de référence), les prélèvements sont différents.

Comment liquider sa retraite?

	Comment	Où	Quand
Retraite Sécurité sociale	Par courrier formulaire « demande de retraite personnelle » disponible sur Internet ou par téléphone au 3960. Directement par Internet	Votre centre CNAV de rattachement www.lassuranceretraite.fr	4 mois avant la date de la retraite à taux plein.
Retraite Arrco-Agirc	Par courrier : formulaire "demande de retraite complémentaire ARRCO / AGIRC" disponible sur internet ou auprès de votre CICAS (Centre d'Information de Conseil et d'Accueil des Salariés de rattachement). Directement par Internet	Votre CICAS de rattachement www.agirc-arrco.fr/particuliers/demander-sa-retraite/demarches	4 mois avant la date de la retraite à taux plein.

Informations complémentaires

sur la retraite

	Comment	Où	Quand
Retraite supplémentaire Article 83	1. Adressez un courrier de demande de liquidation de votre retraite 2. Arial vous demandera de renvoyer les justificatifs suivants : - Une lettre manuscrite datée et signée indiquant éventuellement l'option ou les options de rente choisies - Une notification de retraite Sécurité sociale - Un extrait d'acte de naissance - Un RIB ou RIP - En cas de réversion, un extrait d'acte de mariage ou une copie du livret de famille.	ARIAL Assurance Direction Gestion Retraite TSA 71023 59 896 Lille Cedex 9	Au plus tôt au moment de la liquidation de votre retraite Sécurité sociale, et au plus tard 5 ans après l'âge du taux plein d'office.
PERE			Au plus tôt au moment de la liquidation de votre retraite Sécurité sociale, et au plus tard à 70 ans.
PERCO	Si vous souhaitez une liquidation de votre épargne sous forme de capital : adressez le formulaire de correspondance figurant au verso de vos avis d'opérations accompagné de la copie de la notification de liquidation fournie par la Sécurité sociale ou votre organisme de retraite complémentaire obligatoire. Si vous souhaitez une liquidation de votre épargne sous forme de rente viagère, adressez une demande de liquidation par courrier mentionnant les informations suivantes : -Nom et prénom -Date de naissance -Numéro entreprise -Numéro salarié -Date souhaitée de mise en place de la rente -Sexe et date de naissance du bénéficiaire en cas de réversion de la rente.	Natixis Interépargne Service GCA Avenue du Maréchal Montgomery 14029 Caen Cedex 9	Au plus tôt au moment de la liquidation de votre retraite Sécurité sociale.

Qu'est-ce que le cumul emploi retraite?

Il est possible de cumuler intégralement sa retraite avec un revenu d'activité professionnelle si le salarié a obtenu ses retraites de base et complémentaires dans tous ses régimes de retraite:

- ✓ Soit à partir de l'âge légal de départ à la retraite si le salarié réunit le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein
- ✓ Soit à partir de l'âge d'obtention du taux plein sans condition de durée d'assurance.

Si le salarié ne remplit pas ces conditions:

- ✓ Il peut poursuivre ou reprendre une activité professionnelle non salariée (artisans, commerçants et industriels, professions libérales, avocats, exploitants agricoles) ou relevant des régimes spéciaux. Les revenus procurés par cette activité ne font pas obstacle au paiement de sa retraite du régime général.
- ✓ Il peut aussi reprendre une activité salariée immédiatement chez un autre employeur ou chez son dernier employeur au plus tôt 6 mois après le point de départ de sa retraite. Mais sa retraite est payée à condition que la somme des revenus et des pensions de retraite de base et complémentaires n'excède pas la moyenne mensuelle des trois derniers salaires (ou 1,6 fois le SMIC si ce montant est plus avantageux). En cas de dépassement, la retraite est suspendue durant sa période d'activité. Le paiement reprend quand le salarié cesse son activité ou dès qu'elle lui procure un revenu inférieur.

Le salarié devra penser à en informer sa caisse de retraite.

Contacts utiles – HRBP – Commission de Suivi et Right Management

Pour plus d'informations sur les fiches présentées précédemment, vous pouvez vous référer aux contacts suivants:

HRBP			
	Nom	Téléphone	Mail
Siège			
Région Paris			
Régions Ouest et Sud Ouest			
Régions RAA et Sud Est			
Régions Nord et Est			
Commission de suivi			
	Nom		Mail
Siège			
Région Paris			
Régions Ouest			
Régions Sud Ouest			
Régions RAA	José DELPLACE Robert JOUBERTON		jdelplac@cokecce.com rjoubert@cokecce.com
Régions Sud Est			
Régions Nord			
Régions Est			
DSC CGT DSC FO DSC CFDT DSC CFE-CGC	Cyril HERBIN		cherbin@cokecce.com
Right Management			

A partir du 2 mai 2013, vous pourrez contacter le cabinet Right Management pour la prise de vos rendez-vous individuels.

Une assistante sera joignable du **lundi au vendredi de 9h à 12h et de 13h à 17h** au:

01 75 33 84 94

	Société	Contact Salarié
Couverture santé		
Frais de santé	GRAS SAVOYE	Groupe AXA (Unip Uniprévoyance) Courtier : Gras Savoye – Décompte n°24 93883 Noisy le Grand Cedex www.grassavoye.com Tél. : 0810 10 05 00
Prévoyance « Assurance Vie »	GRAS SAVOYE	Groupe AXA (Unip Uniprévoyance) Courtier : Gras Savoye – Décompte n°24 93883 Noisy le Grand Cedex www.grassavoye.com Tél. : 0810 10 05 00
Retraite		
PERCO	NATEXIS INTEREPARGNE	Pour les FCPE investis dans le PERCO : Codes d'accès transmis lors de l'ouverture de votre compte www.interepargne.natixis.com/epargnants Accès sécurisé par codes confidentiels Fructi Ligne : 02 31 07 74 00 (coût d'un appel téléphonique non surtaxé) • Serveur vocal interactif : 7j / 7 - 24 h / 24 • Téléconseillers : du lundi au vendredi, de 8h30 à 18h00 Natixis Interépargne Service 8573 Avenue du Maréchal Montgomery - 14029 Caen Cedex 9 Fond disponibles NATIXIS ASSET MANAGEMENT : • Natixis ES Monétaire : Classification : monétaires • Avenir Oblig Euro : Classification : obligations et autres titres de créance libellés en euro • Impact ISR Rendement Solidaire : Classification : diversifié • CCE-Actions Internationales : Classification : actions internationales

	Société	Contact Salarié
PERE	ARIAL (AG2R – LA MONDIALE)	<i>Pour information, le PERE est fermé pour de nouveaux versements à compter du 31.12.2012. Il est maintenant possible d'effectuer des versements volontaires du même type sur l'article 83</i> Service bénéficiaires 0 970 809 401 (numéro non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30 et le samedi de 8h30 à 12h30. Infopere@ag2rlamondiale.fr
Sur-complémentaire (Article 83)	ARIAL (AG2R – LA MONDIALE)	Service bénéficiaires 0 970 809 401 (numéro non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30 et le samedi de 8h30 à 12h30. Arial assurance Direction Gestion Retraite TSA 71023 59896 LILLE CEDEX 9 Tel. 03 20 67 38 11 / Fax : 03 20 67 80 21
Caisses de retraite		
Cadres	CGIS (ARRCO) /URC (AGIRC)	CGIS, KLESIA (Groupe Mornay) Tour Mornay, 5/9 rue de Van Gogh, 75591 Paris Cedex 12 Groupe NOVALIS, 21 rue Roger Salengro, 94137 Fontenay-sous-Bois
OETAM	CIPS (ARRCO)	CIPS - Groupe Malakoff Médéric , 21 rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 9

	Société	Contact Salarié
Caisses de retraite		
Intéressement Participation	NATEXIS INTEREPARGNE (Fonds gérés par NATEXIS ASSET MANAGEMENT)	Natixis Interépargne - par le serveur vocal interactif et la plateforme téléphonique au 02 31 07 74 00 (coût d'un appel téléphonique local non surtaxé); la plateforme téléphonique est ouverte du lundi au vendredi de 8h 30 à 18 heures. - par courrier: Natixis Interépargne Service 8573, 14029 Caen cédex. www.interepargne.natixis.fr Espace sécurisé Epargnants, munis de leur codes (numéro d'entreprise: 0894, code serveur indiqué sur chaque document émis par Natixis Interépargne et mot de passe). <u>Le mot de passe</u> peut être commandé par internet sur l'espace Epargnants. Une première demande se formalise par l'envoi d'un courrier au domicile du salarié sous 48 heures; une nouvelle demande de mot de passe génère l'envoi d'un mot de passe par internet (si le salarié a déposé son adresse mail sur le site). <u>Fond disponibles NATIXIS ASSET MANAGEMENT :</u> •Natixis ES Monétaire : Classification : monétaires •Coca-Cola Diversifié : Classification marchés actions, obligataires et monétaires en France et à l'étranger •Natixis ES Oblig : Classification : obligations et autres titres de créance libellés en euro •Impact ISR Rendement Solidaire : Classification : diversifié. •Coca-Cola Inc Actionnariat: Classification composé de titres de l'entreprise (Coca-Cola Entreprise, Inc.) et d'un tiers d'OPCVM monétaires
Chèques vacances	ANCV	ANCV Service Clients TSA 86201 95201 SARCELLES CEDEX 01.34.29.51.73

	Société	Contact Salarié
1% logement	GIC/Aliance/CILGERE	
Commission de suivi	Merrill Lynch	

Comment se définissent les charges de famille ?**Parent isolé**

Le parent isolé est une personne veuve, divorcée, séparée ou célibataire, qui ne met pas en commun avec des tiers ses ressources et ses charges, et qui assume seule la charge de ses enfants de moins de 18 ans.

Si une pension alimentaire est versée, le parent qui a la garde de l'enfant peut être considéré comme isolé si l'une des conditions suivante est remplie :

- le pension est versée en exécution d'une décision de justice
- le montant de la pension est inférieur au montant forfaitaire annuel correspondant à la nourriture et au logement

Enfant(s) à charge

C'est la définition de l'enfant à charge en droit fiscal qui est retenue.

L'enfant est considéré comme à charge :

- Jusqu'à 18 ans, quelle que soit son activité
- De 18 à 21 ans, s'il a demandé son rattachement au foyer fiscal du contribuable, et quelle que soit son activité
- De 21 à 25 ans, s'il a demandé son rattachement au foyer fiscal du contribuable et s'il poursuit ses études
- Quel que soit son âge s'il est infirme et a demandé son rattachement au foyer fiscal du contribuable.

Personne à charge (hors enfant et conjoint)

On entend par autres personnes à charge, à l'exception du conjoint et des enfants, les personnes sans activité, reconnues à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Enfant à charge handicapé

L'enfant à charge est handicapé s'il est titulaire de la carte d'invalidité.

Conjoint inactif

On entend par conjoint la personne liée au salarié par mariage, PACS ou concubinage notoire depuis au moins un an.

On entend par inactif la personne qui n'est ni en emploi, ni en recherche d'emploi ni au chômage : personne en études, retraite, au foyer, en incapacité de travailler...

Quels sont les justificatifs qui pourront être demandés ?

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| ✓ Livret de famille | ✓ Attestation handicap |
| ✓ Certificat de décès | ✓ Contrat de travail |
| ✓ Certificat de divorce | ✓ Carte d'identité |
| ✓ Déclaration d'impôt | ✓ Attestation Assedic |