

PARTIE II

Projet de Plan de sauvegarde de l'emploi

Introduction – champ d'application – Durée d'application :

- La présente partie a pour objectif principal de présenter l'ensemble des mesures d'accompagnement social qui seront proposées aux **salariés concernés par les plans de réorganisation des activités de CCE**.

Pour limiter autant que possible les conséquences sociales de ces suppressions de postes ou modification de contrat de travail, ces mesures ont pour objectif d'accompagner ces salariés dans la recherche d'une solution professionnelle, prioritairement au sein de CCE et du reste du groupe ou, le cas échéant en dehors du Groupe.

Au préalable, CCE entend réaffirmer son souhait d'éviter au maximum les licenciements conduisant à un départ du groupe, et réaffirme son attachement aux solutions de reclassement interne.

- Le plan d'accompagnement social est applicable aux salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée et faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique dans le cadre de la présente procédure.
Il n'est pas applicable, notamment, aux démissions, aux licenciements pour motif personnel ou disciplinaire, aux salariés en cours de préavis, aux CDD dont le contrat se poursuit jusqu'à son terme (sous réserve des dispositions figurant dans le cadre de la fiche n° 24), aux stagiaires.
Les dispositions de même nature et/ou ayant le même objet ne se cumulent pas.
Les dispositions prévues au présent plan social d'accompagnement ne s'appliqueront qu'une seule fois par bénéficiaire.
La nature sociale et fiscale des différentes indemnités versées dans le cadre de l'exécution du plan social d'accompagnement dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement.
- Durée d'application: La durée d'application du présent PSE serait de 24 mois à compter de la fin de la consultation.
Les différentes mesures définies dans le présent plan ne pourront être engagées au-delà de ces 24 mois.

I. Les engagements de CCE

Consciente de ses obligations à l'égard des salariés, CCE envisage de mettre en œuvre tout un dispositif d'accompagnement dont l'objectif est de multiplier les mesures adaptées pour que les salariés concernés poursuivent une activité soit en interne (reclassement), soit en externe (actions visant à multiplier les efforts de reclassement et/ou de reconversion). Les dispositions décrites dans ce document visent avant tout à donner la priorité à l'Emploi.

A cet égard, CCE s'est fixé 5 engagements clés :

- **Proposer un reclassement interne au plus grand nombre de salariés**
- **Mobiliser les outils existants pour maximiser les possibilités de reclassement interne**
- **Favoriser le départ volontaire des salariés qui le souhaitent et ayant un projet définis de retour dans un emploi durable pour libérer des postes de reclassement supplémentaires et éviter des départs contraints**
- **Faciliter et Accompagner chacun des salariés jusqu'à ce qu'il ait trouvé une solution d'emploi durable par le biais de mesures concrètes et personnalisées tenant compte de la situation individuelle des salariés concernés.**
- **Se donner le temps nécessaire pour donner la priorité à l'Emploi**

Engagement n°1 : Proposer un reclassement interne au plus grand nombre de salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle, leur métier ou leur situation personnelle ou professionnelle.

CCE recherchera systématiquement des solutions de mobilité interne, celles-ci demeurant la voie privilégiée d'action pour CCE, au travers de l'activation de la politique de l'emploi en priorité parmi les salariés susceptibles d'être concernés par les plans de réorganisation d'activité. Cette première phase aura pour objectif d'identifier des solutions professionnelles internes au sein de CCE et du reste du groupe, tant géographique que fonctionnelle, dans le cadre de la politique de mobilité qui prévaut depuis plusieurs années dans l'entreprise.

Dans ce cadre, les salariés concernés par la suppression de leur poste/modification de leur contrat de travail auront un accès prioritaire à la Bourse de l'emploi pendant les 2 mois suivant la publication des postes. Au-delà de ce délai, ils pourront continuer à postuler comme tout autre salarié, tant que le poste ne sera pas pourvu.

Engagement n°2 : Mobiliser les outils existants pour maximiser les possibilités de reclassement interne

CCE mobilisera en premier lieu l'ensemble des outils existants visant à :

- l'identification des compétences,

- au bilan d'activité professionnel

- à l'aide à la découverte des opportunités existantes dans le groupe. Ces actions viennent en complément des présentes mesures, et l'ensemble des partenaires et acteurs du présent plan de sauvegarde de l'emploi réitérent leur attachement à la mise en œuvre de telles mesures qui permettent aux salariés concernés de bénéficier :

- D'entretiens personnalisés avec des interlocuteurs compétents, afin de mieux comprendre le projet et les possibles impacts de celui-ci sur leur situation de travail ;
- D'une aide, interne ou externe, permettant d'aider à la construction d'un projet professionnel en fonction des compétences identifiées des individus, mais aussi de leurs aspirations ;
- Du temps suffisant pour apprécier leur situation professionnelle, les perspectives d'emploi disponibles et formaliser leurs souhaits d'évolution.

Engagement n°3: Favoriser le départ volontaire des salariés qui le souhaitent et ayant un projet définis de retour dans un emploi durable pour libérer des postes de reclassement supplémentaire et éviter des départs contraints

Les départs volontaires seront encouragés lorsque ces départs permettront d'apporter une solution anticipée à une suppression de poste/modification de contrat de travail refusée par le salarié,

- soit directement, lorsque le salarié volontaire au départ est directement concerné par les suppressions de postes qui doivent être menées,
- soit indirectement, lorsque le départ permettra la mutation d'un salarié susceptible de figurer sur la liste des licenciements.

Ces départs seront strictement encadrés :

- ils devront répondre à un objectif professionnel ou personnel précis (nouvel emploi ou projet de création/reprise d'entreprise validé avec l'Espace Reclassement, ...). En aucun cas ne pourront être acceptés de départs sans projet précis,
- ils seront soumis à l'approbation de la Direction, qui vérifiera que le départ apporte une solution à une suppression de poste/modification de contrat de travail refusée
- et ils ne seront définitivement acceptés qu'après avis de la Commission de suivi.
- Les départs volontaires qui interviendraient entre la signature des protocoles d'engagements réciproques et la clôture de la consultation des instances représentatives du personnel seront soumis aux mêmes conditions de validation que celles listées ci-dessus. Dans l'attente de la décision de la commission de suivi, les salariés bénéficieront d'une dispense d'activité. En cas de validation, ils bénéficieront des conditions du présent plan.

Engagement n°4: Faciliter et Accompagner chacun des salariés jusqu'à ce qu'il ait trouvé une solution durable d'emploi par le biais de mesures concrètes et personnalisées tenant compte de la situation individuelle des salariés concernés.

Dans la mesure où la phase de gestion de l'emploi et les solutions volontaires envisagées n'auraient pas été suffisantes pour traiter l'ensemble des suppressions de poste/modifications de contrat de travail refusées, il serait procédé à l'application des critères

d'ordre des licenciements afin de déterminer les salariés dont le licenciement devrait être envisagé.

Les salariés dont le licenciement ne pourrait être évité bénéficieraient alors d'un ensemble de mesures d'accompagnement destinées à favoriser leur reclassement externe.

A cet égard, CCE prend l'engagement de proposer à chaque salarié concerné une **Offre Ferme d'Embauche** afin d'accompagner ces salariés jusqu'à ce qu'il ait retrouvé une solution d'emploi.

A cette fin,

- CCE mettra en place une structure d'accompagnement dédiée dénommée « Espace Reclassement ».

L'Espace Reclassement aura pour mission générale d'accompagner chaque salarié dans sa recherche d'un nouveau positionnement professionnel (nouvel emploi salarié ou création/reprise d'entreprise ou projet personnel).

- Chaque salarié qui le souhaitera bénéficiera d'un congé de reclassement, période pendant laquelle il restera rémunéré par CCE aux conditions décrites ci-après, tout en se consacrant entièrement à la recherche d'un nouvel emploi et dans les conditions légales en vigueur.
- D'importants moyens complémentaires seront engagés, notamment en termes de mesure de formation/adaptation, d'incitation au reclassement rapide, et de soutien renforcé pour les salariés les plus fragilisés.

Engagement n°5 : Se donner le temps nécessaire pour donner la priorité à l'Emploi

- CCE souhaite prendre le temps nécessaire pour favoriser le reclassement interne ou externe des salariés concernés, l'objectif étant que chacun bénéficie d'une solution. C'est pourquoi, elle prend l'engagement suivant :

Dans le cadre du projet de réorganisation de la fonction Finance, CCE s'est engagée à ne procéder à aucun départ contraint effectif avant un délai de 18 mois à compter du jour de première présentation aux instances du projet (soit au mois septembre 2012). CCE réaffirme son engagement de maintenir l'ensemble des contrats de travail de tous les collaborateurs de la fonction finance (hors départ volontaire selon les modalités décrites ci-après, ou rupture pour un autre motif) jusqu'au 28 février 2014.

Dans le cadre des projets de nouvelle organisation des équipes commerciales et marketing et Gestion du parc automobile, CCE s'est engagée à ne procéder à aucun départ contraint effectif avant l'expiration d'un délai de 11 mois à compter du jour de première présentation aux instances représentatives du personnel (soit au mois d'octobre 2012). CCE réaffirme son engagement de maintenir l'ensemble des contrats de travail de tous les collaborateurs des Directions Nationale des Ventes, Commerciale & Marketing, des équipes Techniques et Gestion du parc Automobile (hors départ volontaire selon les modalités décrites ci-après, ou rupture pour un autre motif) jusqu'au 30 septembre 2013.

II. Des structures d'accompagnement dédiées aux salariés concernés

Afin d'accompagner au mieux les salariés concernés par ces projets, CCE mettra en place des structures d'accompagnement dédiées, destinées à informer les salariés et à les accompagner activement dans le cadre du reclassement interne et externe.

Dans ce contexte, 4 acteurs clés interviendront tout au long du processus.

1) Le Point information conseil (PIC) : il pourra être mis en place avec l'accord des instances représentatives du personnel durant la procédure de consultation (Livre I du Code du Travail). L'animation de ce PIC sera confiée au cabinet spécialisé qui est ensuite chargé de mettre en œuvre l'Espace reclassement.

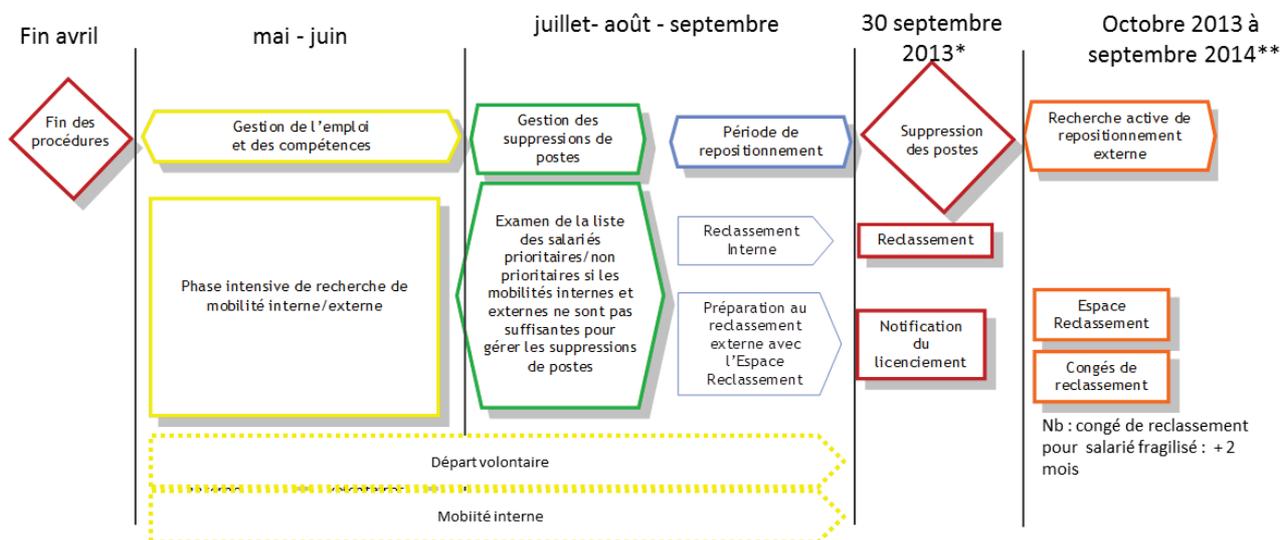
Le rôle du PIC est notamment d'accueillir les salariés qui souhaitent s'informer sur les mesures d'accompagnement proposées et initier des démarches de repositionnement, notamment dans le cadre d'un départ volontaire. Il est mis à la disposition du personnel, **en toute confidentialité**, dans les locaux de la société ou du cabinet de reclassement dès l'acceptation du principe par le Comité Central d'Entreprise et les comités d'établissement.

2) Le Responsable du suivi interne de l'emploi : une personne est nommée pour chaque projet de réorganisation, le cas échéant aidée d'adjoint(e)(s). Ce Responsable du suivi interne de l'Emploi dispose des compétences RH suffisantes pour mener à bien ces activités, et d'une connaissance approfondie de l'entreprise. Il est l'interlocuteur de référence en interne pour tous les salariés concernés par un plan de réorganisation d'activité quand à la situation de leur emploi et leurs demande d'information en la matière. Il peut se faire assister, pour tout ou partie de ses activités, par toutes personnes compétentes au sein de CCE, qui se doit de lui apporter son concours. Le Responsable du suivi interne de l'emploi a entre autres rôles celui d'accueillir individuellement les salariés concernés par le plan de réorganisation d'activité, et de les aider à construire puis formaliser leur projet d'activité individuel (PAI). Dans cette perspective, il peut rencontrer une ou plusieurs fois les collaborateurs concernés, et leur proposer des actions complémentaires (découverte des métiers, effet miroir, accompagnement individualisé, bilan d'activité professionnel, bilan de compétence, ...) sous réserve de leur accord. Il peut également informer les salariés qui souhaitent des détails sur les mesures d'accompagnement proposées en cas de mobilité ou de départ volontaire permettant un reclassement effectif de la personne.

3) Un Espace de reclassement : Cet Espace de reclassement serait géré par un cabinet spécialisé dont le rôle serait de gérer ce dispositif de reclassement externe et d'accompagner chaque salarié dans sa recherche d'une solution hors groupe. Compte tenu du planning de mise en œuvre et de la durée d'accompagnement individuel, cet espace pourra fonctionner de manière individuelle ou collective, sur un ou plusieurs sites de CCE. Il pourra également intervenir, le cas échéant, sur l'accompagnement des démarches de reclassement interne.

4) Une Commission de suivi : - Partie intégrante et proactive des actions mises en place en vue d'assurer la sauvegarde de l'emploi, une **commission de suivi au sein du Comité Central d'Entreprise** composée des représentants du personnel sera mise en place dès l'achèvement des procédures de consultation des instances. Se réunissant au moins une fois par mois et disposant du temps nécessaires à la réalisation de ses travaux, cette commission a pour rôle d'examiner les projets de départs externes, d'examiner les projets de créations ou de reprise d'entreprise, d'être

Le schéma ci-après synthétise les principales étapes de l'accompagnement social des projets.



* 28 février 2014 pour Transition Finance

** mars 2014 à février 2015

IV. Détail des Mesures d'accompagnement social

I. MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS ENVISAGES

- Fiche 1. Mobilité professionnelle au sein de CCE
- Fiche 2. Mobilité professionnelle volontaire en dehors de CCE
- Fiche 3. Phase de repositionnement professionnel
- Fiche 4. Proposition des postes ouverts au reclassement interne
- Fiche 5. Conditions du reclassement interne
- Fiche 6. Compensation de la diminution éventuelle de salaire
- Fiche 7. Mesure de formation / adaptation
- Fiche 8. Mesures d'aide à la mobilité géographique
- Fiche 9. Incitation au reclassement externe rapide
- Fiche 10. Temps partiel aidé
- Fiche 11. Cessation anticipée d'activité – Pré-retraite

III. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DONT LE LICENCIEMENT NE POURRA ETRE EVITE

A. CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

B. MESURES DESTINEES A FACILITER LE RECLASSEMENT EXTERNE DES SALARIES DONT LE LICENCIEMENT NE POURRAIT ÊTRE EVITE

- Fiche 12. Offre Ferme d'Embauche

- Fiche 13. Espace reclassement
- Fiche 14. Congé de reclassement
- Fiche 15. Formation / adaptation

- Fiche 16. Paiement du différentiel éventuel de salaire dans le cadre du reclassement externe
- Fiche 17. Aide à la création/reprise d'entreprise
- Fiche 18. Aide à la mobilité géographique dans le cadre du reclassement externe

C. MESURES SPECIFIQUES D'AIDE AU RECLASSEMENT EXTERNE POUR LES SALARIES FRAGILISES

- Fiche 19. Mesures renforcées d'aide au reclassement externe
- Fiche 20. Incitation à l'embauche par un nouvel employeur

IV. ROLES ET MOYENS DE LA COMMISSION DE SUIVI

V. DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL RELATIVES AUX INDEMNITES & PRIMES DANS LE CADRE DU PRESENT PLAN

- Fiche 21. Indemnités de rupture
- Fiche 22. Maintien de la mutuelle
- Fiche 23. Prime de transfert de compétences

VI. REINDUSTRIALISATION DES BASSINS D'EMPLOI

VII. ANNEXES

I. Mesures destinées à limiter le nombre de licenciements envisagés

La Direction mettra en œuvre tous les moyens à sa disposition pour permettre le reclassement interne des collaborateurs concernés par les plans de réorganisation de ses activités, tant en limitant le nombre de licenciements envisagés (265 suppressions envisagées) qu'en accompagnant les 95 modifications de postes envisagées.

Dans le cadre de la mise en œuvre des plans de réorganisations mentionnés, plusieurs postes nouveaux seront créés, mobilisant des compétences identiques ou proches de celles détenues par les collaborateurs de CCE. Ces postes constitueront des opportunités immédiates de reclassement interne pour les collaborateurs de CCE, permettant d'éviter leur licenciement. Les postes créés dans le cadre de la mise en œuvre desdits projets sont à ce jour au nombre de **68** :

- **4 postes** dans le cadre du projet de réorganisation des activités Transactionnelles de la Finance;
- **54 postes** dans le cadre du projet de réorganisation du département National des Ventes (intégrant les 5 postes liés aux aménagements présentés le 21 décembre 2012 détaillés en annexes n°2 du présent document.
- **9 postes** dans le cadre du projet de réorganisation du département Commercial et Marketing ;
- **1 poste** dans le cadre de la fonctionnalisation des activités Techniques.

Au-delà de ces postes d'immédiat reclassement, la Direction mettra en œuvre tous les moyens à sa disposition pour identifier des postes correspondant au profil des salariés de CCE touchés par les plans de réorganisation de l'activité, moyennant éventuellement une formation/adaptation. A cette fin une recherche sera menée au sein du groupe Coca-Cola Enterprises, en France comme à l'étranger, dans les pays où les conditions de travail permettent la mutation des salariés. Cette recherche se poursuit afin d'identifier de nouvelles opportunités pour les salariés concernés.

A la date de présentation du présent plan, **471 postes** sont disponibles en vue du reclassement des collaborateurs impactés par les plans de réorganisation d'activité, sur la totalité du périmètre de CCE. En plus des 68 postes créés et listés plus haut, les 471 postes restant se répartissent de la manière suivante :

- **71 postes** ont été plus particulièrement identifiés en France comme proposables aux salariés concernés par le plan de réorganisation des activités transactionnelles de la fonction finance et le 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 et centre d'appel du CTN)
- **26 postes** sont disponibles et ouverts à candidature en France, tant au siège que sur les sites de production ;

Soit en plus des 68 postes créés dans le cadre des projets de réorganisation un total de 97 postes de reclassement possibles en France, directement ou par cascade. Par ailleurs, hors de France, de nombreux postes existent et sont actuellement ouverts aux candidatures internes :

- 74 postes sont disponibles et ouverts à candidature en Belgique ;
- 112 postes sont disponibles et ouverts à candidature en Bulgarie
- 107 postes sont disponibles et ouverts à candidature en Grande Bretagne
- 4 postes sont disponibles au Luxembourg
- 46 postes sont disponibles en Norvège
- 12 postes sont disponibles et ouverts à candidature aux Pays-Bas ;
- 19 postes sont disponibles en Suède

La liste de ces postes est jointe en annexe n°1

S'agissant plus spécifiquement des recherches de reclassement à l'étranger, la loi du 18 mai 2010 a modifié les dispositions légales applicables en la matière. Et prévoit désormais que l'employeur demande au salarié, préalablement au licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors de France, dans chacune des implantations en cause, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation.

Par conséquent, à l'issue de la procédure d'information-consultation, CCE adressera un questionnaire répondant à ces nouvelles dispositions aux salariés concernés.

Au vu des résultats du questionnaire, les offres de reclassement hors de France ne seront adressées qu'aux salariés ayant accepté d'en recevoir et compte tenu des restrictions qu'ils auront pu exprimer.

Afin d'optimiser l'accompagnement de chacune des personnes concernées par la mise ne œuvre des projets, il leur sera demandé de préciser leur intérêt pour des opportunités de reclassement 1/ en France 2/ en Europe 3 / dans le monde, chacun de ces trois périmètres de reclassement pouvant être cumulativement retenus.

En tout état de cause, la Société s'engage à rechercher de façon continue et permanente les opportunités de reclassement qui viendraient à se présenter, et ce tout au long du déploiement des plans de réorganisation de l'activité.

Elle s'engage notamment à mettre à jour chaque mois la bourse de l'emploi et à la porter à la connaissance des salariés.

Cette liste des postes disponibles est ainsi vouée à évoluer rapidement, étant précisé que les postes réservés aux collaborateurs concernés par le plan de réorganisation des activités transactionnelles de la fonction Finance et les projets de réorganisation des activités commerciales le sont durant toute la durée de la consultation aux collaborateurs de la fonction Finance et Commerciale qui, seuls, peuvent prioritairement y postuler pendant deux mois à compter de la fin des consultations ou de leur première publication ou « disponibilité » pour les postes qui paraîtraient après.

Fiche 1

Mobilité professionnelle au sein de CCE

Le dispositif de mobilité interne déjà existant au sein de CCE sera amplifié.

Il est ouvert à l'ensemble des salariés, étant toutefois précisé que les demandes de mobilité émanant des salariés susceptibles d'être concernés par une suppression de postes seront privilégiées.

L'information sur les postes disponibles au sein de CCE est diffusée via la **Bourse de l'emploi**, mise à jour toutes les 2 semaines, et renforcée de l'ensemble des postes identifiés dans le groupe. La liste des postes sera envoyée par email et publiée sur le site Intranet de CCE.

Par ailleurs, le membre de la commission de suivi s'assure que les salariés ont un bon degré d'information des postes ouverts à la mobilité professionnelle, et peut solliciter une action de la part du responsable RH ou du manager du site s'il estime que des actions complémentaires d'informations pourraient avoir un effet utile.

Toutes les ressources nécessaires seront mises en œuvre pour :

- Gérer les demandes de mobilité, anticiper les solutions de mutation et susciter les candidatures
- Mettre en œuvre les mesures d'aide à la mobilité géographique et de formation nécessaires. A titre exceptionnel dans le cadre du présent plan, les salariés concernés pourront bénéficier d'aides complémentaires telles que présentées ci-après dans la partie des mesures d'accompagnement relatives au reclassement interne.

Chaque salarié souhaitant s'inscrire dans le schéma de mobilité devra en faire la demande écrite auprès du service Ressources Humaines dont il dépend pendant toute la phase d'activation de la politique d'emploi. Il peut également signaler son intention au membre local de la commission de suivi, afin que celui-ci puisse relayer et suivre sa démarche.

Par la suite, le salarié sera reçu en entretien par les services RH, cet entretien ayant pour objectif d'apporter toutes les informations utiles sur le(s) poste(s) qui pourraient lui être proposés et sur les aides à la mobilité prévues (formation/ support à la mobilité géographique). Il s'agira également de valider la candidature du salarié au regard des caractéristiques du poste et de son profil, et de remettre une fiche descriptive du poste. Par ailleurs, et sous réserve d'une demande préalable motivée du candidat, le responsable du suivi interne de l'emploi pourra participer à cet entretien ou compléter celui-ci par un entretien distinct avec le candidat.

La validation de la candidature peut être associée, si besoin est, à la réalisation d'un programme de formation / adaptation au nouveau poste.

L'intérêt du salarié est matérialisé par un compte rendu d'entretien.

Les candidatures seront examinées au regard notamment :

- des suppressions de postes sur son site d'origine que sa mobilité pourrait permettre de solutionner
- des mutations qu'il serait possible d'opérer pour éviter un licenciement
- des critères d'ordre des licenciements qui seront examinés en cas de candidatures multiples pour un même poste

Lorsque la candidature du salarié a été validée avec le Responsable des Ressources Humaines ou le Responsable du suivi interne de l'emploi, un entretien est organisé avec le responsable hiérarchique d'accueil. Les frais de déplacement éventuels sont pris en charge par CCE.

Après cet entretien, la hiérarchie d'accueil donnera sa réponse au salarié dans un délai de 1 semaine, s'il est seul candidat. Ce délai sera porté à 3 semaines, si plusieurs candidats au reclassement postulent au poste concerné.

Le salarié disposera alors d'un délai de réflexion de 1 mois maximum à compter de la réception de l'offre.

Il est précisé que pour les offres de reclassement qui entraînent :

- un changement de zone géographique excédant 50 km de leur lieu habituel de travail pour les salariés en province ou une heure de trajet à partir de leur lieu de travail habituel pour les salariés travaillant en région parisienne.
- et / ou une baisse du niveau de salaire de base,

seront éligible au régime particulier d'aide à la mobilité géographique (cf. Fiche 8) et de rémunération (cf. Fiche 6).

Période de « découverte »

Sur demande du salarié et après discussion avec les services RH, le salarié bénéficie d'une période de « découverte » du métier d'une semaine au maximum, lorsqu'une éventuelle mobilité « fonctionnelle » implique un changement significatif de métier. Le responsable RH et, le cas échéant, le responsable du suivi interne de l'emploi, seront tenus informés du déroulement de cette période de « découverte » et suivront sa réalisation.

Période d'adaptation

En cas d'acceptation du poste de reclassement, lorsque celle-ci implique un changement significatif de métier, le salarié bénéficie d'une période d'adaptation maximale de 3 mois « utiles » (temps de formation au nouveau poste, absences et congés non compris) sur le nouveau poste durant laquelle :

- En cas d'acceptation d'un reclassement au sein de CCE, le salarié fait l'objet d'une affectation temporaire au sein du nouveau département.
- En cas d'acceptation d'un reclassement au sein d'une entreprise d'accueil au sein du groupe (par exemple CCP), le salarié y fait l'objet d'un détachement.

La période d'adaptation prend effet à compter de la prise de ses nouvelles fonctions, pour permettre au salarié de s'assurer définitivement de l'adéquation de la solution retenue. Naturellement, le responsable RH et, le cas échéant, le responsable du suivi interne de l'emploi, seront tenus informés du déroulement de cette période d'adaptation et suivront sa réalisation.

Une aide à la mobilité géographique temporaire peut alors être proposée au salarié si nécessaire dans les conditions prévues par l'accord du 7 février 2003 relatif aux conditions de mobilité en France.

Si au plus tard à l'issue de ce délai de 3 mois, le reclassement n'est pas confirmé par le salarié, le salarié retourne dans le dispositif de mobilité interne existant. Il peut également choisir de renouveler cette période d'adaptation pour une durée équivalente ou inférieure (3 mois maximum), cette faculté ne pouvant être mise en œuvre qu'une seule fois par salarié.

Fiche 2

Mobilité professionnelle volontaire en dehors de CCE

La possibilité de départ volontaire sera exclusivement réservée aux salariés directement concernés par le présent projet.

La Direction étudiera également au cas par cas les demandes de départ de salariés non directement concernés mais qui, par le jeu d'une permutation permettra d'éviter effectivement un licenciement.

Le départ volontaire sera soumis à :

- l'accord préalable de la Direction qui décidera au vu :
 - des suppressions de postes envisagées et de l'organisation cible,
 - des contraintes d'organisation et, le cas échéant, du pourvoi effectif du poste ainsi libéré,
 - du projet professionnel du candidat au départ volontaire,
 - des conditions d'éligibilité au dispositif de cessation anticipée d'activité (pré-retraite)
- la validation du projet de départ volontaire par la commission de suivi.

La date de départ sera fixée en accord avec la Direction.

Le salarié volontaire au départ devra présenter un projet professionnel correspondant à un reclassement interne ou externe qui ne devra pas le conduire, à terme, à s'inscrire comme demandeur d'emploi et qui pourra consister notamment :

- en une promesse d'embauche dans le cadre d'un contrat de travail correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée ou temporaire d'au moins 6 mois ;
- en un projet de création/reprise d'entreprise (cf. Fiche 17),
- une acceptation en formation qualifiante de longue durée ou de reconversion.
- Une adhésion au dispositif de cessation anticipée d'activité (pré-retraite)

Le départ du salarié ne sera donc définitivement confirmé que :

- lorsqu'il aura été établi que le départ permet d'apporter une solution à une suppression de poste ou qu'il permet d'éviter, par permutation, un licenciement
- et
- que le candidat a trouvé un emploi ou fait valider son projet de création / reprise d'entreprise ou formation qualifiante de longue durée ou de reconversion par la commission de suivi.

Modalités

Tout salarié, concerné ou non par les plans de réorganisation et souhaitant s'inscrire dans le dispositif de départ volontaire peut contacter par écrit son service des ressources humaines et/ou un membre de la commission de suivi, et ce dès la fin des procédures de consultation des instances représentatives. Les interlocuteurs ainsi contactés veillent à ce que ces demandes soient examinées lors de la prochaine réunion de la commission de suivi. Un tableau récapitulatif de l'ensemble des postes susceptibles d'être ainsi proposés sera mis à jour lors de chaque réunion de la commission de suivi. Les membres de la commission de

suivi ayant connaissance de ces demandes veillent à ce que ces demandes demeurent confidentielles jusqu'à qu'une réponse positive leur soit éventuellement apportée. Ils veillent également à ce qu'un retour soit fait à chaque salarié, leur garantissant une prise effective de leur demande.

En l'absence de projet professionnel crédible ou si les caractéristiques du poste occupé ne permettent manifestement pas le reclassement d'un salarié concerné par le plan, une décision de refus sera signifiée au salarié dans un délai d'au plus trois mois à compter de l'examen de sa demande par la commission de suivi.

Si, lors de l'examen de la demande, la commission de suivi considère effectivement que celle-ci peut répondre aux conditions précitées, un entretien avec le service des ressources humaines sera fixé. Lors de cet entretien, le service RH exposera au salarié les conditions de départ de l'entreprise et s'assurera effectivement de l'existence d'un projet professionnel ou personnel crédible tel que défini ci-dessus.

Par ailleurs, le départ volontaire n'étant pas exclusif d'une recherche de reclassement interne, une proposition individuelle de reclassement interne sera faite, le cas échéant, au salarié candidat au départ volontaire, dans les conditions prévues à la Fiche n°4. Le salarié 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.

En cas de confirmation de l'intérêt du salarié pour un départ volontaire et d'accord de la Direction, le projet sera présenté en Commission de suivi pour validation.

Le salarié dont le départ volontaire aura été accepté pourra bénéficier de l'ensemble des mesures d'accompagnement au reclassement externe prévu dans le plan d'accompagnement social et applicables à sa situation :

- en cas de nouvel emploi salarié : incitation au reclassement externe rapide (Fiche 9), formation / adaptation (Fiche 15), compensation partielle de la perte éventuelle de salaire (Fiche 16), aide à la mobilité géographique (Fiche 18),
- en cas de création / reprise d'entreprise : aide à la création / reprise d'entreprise (Fiche 17), congé de reclassement (Fiche 14), formation / adaptation (Fiche 15) et le cas échéant, maintien de la mutuelle (fiche 22).
- dans tous les cas des indemnités de rupture (Fiche 21)

Les salariés dont la demande de départ volontaire aura été acceptée verront leur contrat de travail rompu d'un commun accord pour motif économique.

La date de départ effectif du volontaire sera déterminée d'un commun accord en fonction du projet du salarié et de la nouvelle organisation de l'entreprise.

Cette convention de rupture amiable prévoira le bénéfice du préavis conventionnel qu'ils seront dispensés d'effectuer.

Ce mode de rupture ouvre droit aux allocations chômage s'agissant d'une rupture pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Les départs volontaires formellement déclarés au sein des catégories professionnelles concernées par des suppressions d'emplois dans le cadre du présent PSE, validés par la commission de suivi et qui interviendraient entre la signature des protocoles d'engagements réciproques et la clôture de la consultation bénéficieraient des mesures prévues dans le présent Plan de sauvegarde de l'emploi. Les salariés qui quitteraient CCE dans ce cadre seraient dispensés d'activité dans l'attente de la validation de leur dossier par la commission de suivi. En cas de validation, ils bénéficieront des mesures du présent plan de manière rétroactive une fois le départ volontaire validé par la commission de suivi.

Il est rappelé que les salariés protégés pourront se porter volontaires au départ, mais leur contrat de travail ne pourra être rompu que sous réserve des règles légales spécifiques et en particulier après autorisation de l'inspection du travail.

Fiche 3

Phase de repositionnement professionnel

La Société a souhaité donner aux salariés le temps suffisant pour préparer au mieux la mise en œuvre d'une solution professionnelle adaptée, qu'elle soit interne ou externe.

A compter de la date de mise en place de la nouvelle organisation d'activité, chaque salarié dont le reclassement interne n'aurait pu aboutir ou pour lequel aucune solution de départ anticipé volontaire n'aurait été souhaitée et dont le licenciement devrait être envisagé (après l'application des critères d'ordre des licenciements) entrera alors dans une période de repositionnement professionnel.

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

Pour les salariés qui ne souhaiteraient pas ou qui ne pourraient pas être reclassés en interne, la période de repositionnement professionnel sera utilisée à la préparation d'une mobilité externe avec l'Espace Reclassement. Dans cet objectif, le salarié bénéficiera alors d'un crédit d'une heure par jour avec un cumul possible dans la limite d'une journée complète par semaine avec l'accord de sa hiérarchie.

Si la suppression du poste devait précéder le reclassement du salarié concerné, et sous réserve de son accord préalable et exprès, ce dernier pourrait être dispensé d'activité tout en continuant d'être rémunéré afin de mettre à profit ce temps pour améliorer ses chances de reclassement. Cette dispense d'activité pourra durer jusqu'à ce que le salarié ait retrouvé un nouvel emploi et au plus pendant une période d'un mois, la période de préavis n'étant pas incluse.

Fiche 4

Proposition des postes ouverts au reclassement interne

Durant toute la période d'activation de la politique de l'emploi comme celle d'aide au repositionnement professionnel, toutes les possibilités de reclassement, au sein de l'entreprise et du groupe, seront recherchées.

En tout état de cause, préalablement à la notification du licenciement, chaque salarié concerné par le projet et désigné par les critères d'ordre des licenciements reçoit par courrier la liste actualisée du ou des postes existants identifiés, en adéquation avec ses compétences, voire de qualification inférieure, ou qu'il peut occuper si nécessaire au moyen d'une formation / adaptation. Ce courrier sera accompagné d'un coupon-réponse.

Il est demandé au salarié de renvoyer le coupon-réponse joint dans un délai de 4 semaines au plus et d'indiquer notamment s'il est intéressé ou non par un ou plusieurs des postes de reclassement proposés, d'indiquer son choix par ordre de préférence, et, le cas échéant de mentionner les postes qu'il exclut de son choix.

Le salarié intéressé par un ou des poste(s) de reclassement est alors reçu en entretien par le Responsable du suivi de l'emploi interne et/ou un responsable RH. Cet entretien a pour objectif d'apporter toutes les informations utiles sur le(s) poste(s) sélectionné(s) et sur les aides à la mobilité prévues (formation/ support à la mobilité géographique). Il s'agira également de valider la candidature du salarié au regard des caractéristiques du poste et de son profil, et de remettre une fiche descriptive du poste. Le cas échéant, en cas de demande supposant le passage d'une personne à temps partiel sur un poste à temps complet (*ou inversement*) un examen approfondi sera réalisé afin de déterminer si les caractéristiques du poste ne peuvent pas être revues en tout ou partie.

La validation de la candidature peut être associée, si besoin est, à la réalisation d'un programme de formation / adaptation au nouveau poste.

- Lorsque la candidature du salarié a été validée avec le Responsable du suivi de l'emploi interne, un entretien est organisé avec le responsable hiérarchique d'accueil. Un compte rendu écrit de cet entretien est établi, synthétisant notamment les informations relatives au programme d'intégration et de formation du salarié. Les frais de déplacement éventuels sont pris en charge par CCE.
- Les salariés ayant fait savoir qu'ils n'étaient pas intéressés par un reclassement, alors qu'un poste peut leur convenir, sont reçus en entretien par le Responsable du suivi de l'emploi interne pour examiner avec eux les obstacles à un éventuel reclassement et rechercher une autre solution.
- Il est précisé que les critères d'ordre de licenciement sont appliqués, si, à l'issue de cette deuxième phase, il apparaît nécessaire de départager plusieurs candidats potentiels disposant des compétences requises et qui postulerait pour un même poste offert au reclassement interne.

Délai de réflexion

Chaque salarié auquel une offre de reclassement peut être faite reçoit l'offre de reclassement par lettre remise en main propre ou à défaut envoyée en recommandé avec AR. Cette proposition écrite fait courir un délai de réflexion de trois semaines maximum à compter de la réception de l'offre.

Le défaut de réponse du salarié dans le délai prévu équivaut à un refus du reclassement proposé.

En cas d'acceptation, les dispositions relatives à la « mobilité professionnelle au sein de CCE » (Fiche 1) sont applicables.

Au plus tard, à l'issue de la période d'adaptation, si le reclassement n'est pas confirmé par le salarié, ce dernier, à défaut de possibilité de reclassement interne, est licencié par CCE pour motif économique et bénéficie des autres mesures sociales d'accompagnement adaptées à sa situation.

Fiche 5

Conditions du reclassement interne

En cas d'acceptation définitive du reclassement, le contrat de travail pourra faire l'objet, le cas échéant, d'un avenant ou d'une rupture d'un commun accord puis d'un nouveau contrat de travail en cas de changement d'entité légale (ex : reclassement au sein de CCP). Dans ce dernier cas un nouveau contrat de travail sera signé avec l'entité d'accueil au sein du groupe. S'agissant d'un reclassement interne, il n'y a pas de versement d'indemnités de rupture.

En cas d'avenant au contrat de travail, la signature de l'avenant ne pourra intervenir qu'après la réalisation de la période d'adaptation ou de découverte (sauf à ce que le salarié, après avoir pris effectivement connaissance des caractéristiques de son nouveau poste, souhaite signer plus tôt son avenant).

En tout état de cause, le salarié conserve son statut (OE/TAM/ Cadre), son coefficient, son ancienneté globale acquise au sein de l'entité d'origine, pour le calcul de l'ensemble des avantages liés à l'ancienneté. Les conditions de travail en vigueur au sein de la structure d'accueil sont appliquées : durée du travail, horaire, organisation, statut collectif...

Fiche 6
Compensation de la diminution
éventuelle de rémunération

La direction s'attache à identifier des postes de reclassement interne qui n'entraînent pas de diminution de rémunération brute annuelle.

Toutefois, en cas de diminution de rémunération dans le nouvel emploi, le salarié voit la différence compensée par le 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.

Cette indemnité unique sera versée en une fois à l'issue de la période d'adaptation. Un éventuel réajustement pourra être opéré au terme des 24 mois, en cas de montant inférieur à celui que le salarié aurait dû percevoir.

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

Fiche 7

Mesures de formation / adaptation

Dans le cadre de la recherche d'une opportunité de reclassement interne, CCE facilitera l'intégration du salarié dans son nouveau poste en lui permettant de bénéficier des actions de formation/adaptation qui seront nécessaires.

Ces besoins seront partagés avec le salarié et évalués par le Responsable du suivi de l'emploi interne et/ou par le service des Ressources Humaines du site, en accord avec la hiérarchie du site d'accueil.

Ces besoins de formation seront planifiés avec le salarié à l'acceptation du poste et le processus de formation sera amorcé au plus tôt.

Sous réserve d'une durée totale cumulée d'au plus 11 mois, CCE s'engage à prendre en charge toutes les actions de formation / adaptation au nouveau poste jugées nécessaires (hors DIF et CIF). Durant les périodes de formation la rémunération du salarié concerné est intégralement maintenue. Pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 11 mois, les modalités de réalisation des actions de formation seront définies dans le cadre d'un engagement spécifique avec le/la salarié(e) concerné(e), après avis de la commission de suivi.

Dans le cas de reclassement à l'étranger, CCE prendra en charge les frais de formation dans la langue du pays d'accueil, lorsque le salarié disposera des connaissances nécessaires mais que celles-ci s'avéreront insuffisantes pour occuper le poste dans des conditions pleinement efficaces.

Fiche 8

Mesures d'aide à la mobilité géographique

La Direction des ressources humaines de CCE, en liaison avec les sites d'accueil potentiels, facilitera la mobilité des salariés en les aidants à traiter l'ensemble des aspects pratiques de leur changement de résidence.

Pour cela, la Société s'engage à aider les salariés qui acceptent une offre de reclassement et pour lesquels il est nécessaire de déménager, conformément à l'accord du 7 février 2003 relatif aux conditions de mobilité en France. Afin de faciliter la mobilité des salariés et ainsi favoriser les opportunités de reclassement, des aides supplémentaires pourront être mobilisées exceptionnellement dans le cadre du présent plan, au travers de la commission de suivi. Chaque membre de cette commission peut, localement, informer les salariés intéressés des dispositifs d'aide à la mobilité géographique pouvant leur être proposé. Ils peuvent également informer les autres membres de la commission d'éventuelles situations difficiles, pour lesquelles un effort spécifique mériterait d'être envisagé.

- **Pendant la période de réflexion** (cf. Fiche 1 & 4), l'intéressé, son conjoint et ses enfants peuvent bénéficier d'un maximum de 3 voyages de reconnaissance sur le lieu de l'entreprise d'accueil au sein du groupe. Ces voyages donneront lieu à absence(s) autorisée(s) payée(s). Les frais engagés (frais de transport, hôtel 2 étoiles -ou 3 étoiles dans les hôtels dans lesquels la société a des accords- pension complète), sont pris en charge par la société, selon les conditions prévues à l'accord précité. La liste des hôtels concernés sera donnée par les services RRH compétents.
- **Pendant les périodes de découverte et d'adaptation**, la société prendra en charge les frais occasionnés au salarié selon les conditions prévues par l'accord sur la mobilité (cf. article 1.2) :
 - Les **frais de déplacement** sur la base d'un aller-retour hebdomadaire.
- Les **frais d'hébergement** (hôtels 2 étoiles ou 3 étoiles dans les hôtels dans lesquels la société a des accords- en demi-pension / double loyer). La liste des hôtels concernés sera donnée par les services RRH compétents.
- **En cas d'acceptation définitive du reclassement**, le salarié qui souhaitera changer de résidence peut bénéficier d'un ensemble d'aides à la mobilité (a). Dans le cas contraire, une aide temporaire lui sera accordée (b).

a) Mobilité avec changement de résidence

Lorsque la mobilité entraînera la nécessité d'un 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 sur les bases présentées ci-dessous (*il sera possible de recourir à ces mesures dans la limite de 6 mois suivant la validation définitive du reclassement*).

Aide à la mobilité de la famille

CCE s'engage à favoriser la mobilité géographique des salariés concernés et de leur famille en accompagnant, autant que possible, la recherche du nouveau logement et les inscriptions en crèche ou scolaire des enfants à charge. A cette fin, l'aide de l'assistante sociale et des organismes gérant le 1% logement seront mobilisées à la demande du salarié.

Frais d'agence immobilière

Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par la société dans la limite d'un montant de 4.000 € brut. Ils sont remboursés sur présentation d'une facture établie par l'agence. Si le salarié le souhaite une avance sur ces sommes pourra lui être consentie sur présentation d'un devis.

Frais de déménagement du salarié et de sa famille

Dans le cadre du présent plan, les frais de déménagement, y compris l'assurance, sont pris en charge par la société dans une limite portée à 2 500€ (HT) pour un célibataire et 3 500 € pour un salarié marié (ou PACS ou vie maritale ou divorcé(e), veuf(ve) avec enfants à charge, vivant au foyer du salarié), avec une majoration de 10% par enfant à charge.

La prise en charge se fait après présentation de 3 devis et sur établissement d'une facture établie au nom de la société. Le choix du déménageur se fait par la Direction après concertation avec le salarié. En cas de dépassement de ces sommes, la commission de suivi étudiera au cas par cas les dossiers.

Le jour de l'emménagement dans le nouveau domicile, la société rembourse, sur justificatifs (cf. article 2 de l'accord précité) :

- les frais d'une nuit d'hôtel (2 étoiles -ou 3 étoiles dans les hôtels dans lesquels la société a des accords-) en pension complète (la liste des hôtels concernés sera donnée par les services RRH compétents).
- les frais de transport « aller » du salarié et de sa famille.

Temps nécessaire au déménagement

A l'occasion du déménagement et de l'emménagement le salarié bénéficiera de 3 jours d'absence rémunérée.

Double loyer/Prime d'écart de loyer/Dépôt de garantie

Dans le cas où l'intéressé se verrait dans l'obligation d'acquitter simultanément un loyer relatif à son ancien et à son nouveau logement, la société remboursera les loyers et charges relatives à son premier logement. Ce remboursement interviendra, sur justificatifs, dans la limite de 6 mois.

Si le loyer hors charges du nouveau logement est supérieur, à conditions de logement identiques (confort, surface, nombre de pièces, etc), au loyer hors charges de l'ancien logement, une indemnité compensatrice sera accordée, sur justificatifs, pour une période de 12 mois, dans la limite de 125 € par mois, soit 1500€ brut. En cas de difficulté de relogement du salarié à conditions de logement identiques, CCE accompagnera le salarié dans sa recherche de logement, à la demande de ce dernier.

Ces aides viennent en supplément des aides prévues dans le cadre du dispositif Mobili-Pass.

L'aide Mobili-Pass, permet au salarié de bénéficier d'une subvention pouvant atteindre 3 200 € et destinée à couvrir 6 mois de loyer et de charges locatives en cas de double charge de logement. Elle permet aussi de couvrir certaines dépenses connexes au changement de logement, sous réserve que le salarié remplisse les conditions propres au dispositif (notamment nécessité de changer de résidence ou d'avoir une seconde résidence suite à un changement de lieu de travail, distance d'au moins 70 kms entre l'ancienne et la nouvelle résidence).

Afin de financer le dépôt de garantie, le salarié peut également bénéficier de l'aide accessible au titre du 1% logement, dénommé « Loca-Pass ». Ce dispositif consiste en deux mécanismes distincts :

Avance Loca-pass: Les organismes 1 % Logement avancent gratuitement sous forme de prêt le dépôt de garantie demandé par le propriétaire quand le locataire signe son contrat de location. Ce prêt sans intérêt est remboursable en 36 mensualités maximum.

Garantie Loca-pass : Les organismes 1 % Logement prennent l'engagement auprès du propriétaire d'assurer pendant 3 ans à compter de l'entrée dans le logement, le paiement d'un nombre maximal de 18 mensualités en cas d'impayé.

Indemnité de mobilité

L'indemnité de mobilité est destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement. Sont pris en charge, selon les conditions prévues par l'accord sur la mobilité (cf. article 3 de l'accord précité), les frais d'installation ainsi que les frais pouvant résulter de la mobilité (ouvertures de compteurs eau, électricité, gaz... réexpédition du courrier, nettoyage du nouveau logement, remplacement des papiers peints, peinture, ...).

Cette indemnité serait versée dans les conditions prévues à l'annexe 1 du l'accord d'entreprise du 7 février 2003 et dans la limite des plafonds fixés ci-après (exprimé en montant brut) :

Mutation Province-Province :

- Célibataire : 4 600 €,
- Marié(e), PACS ou vie maritale : 6 200 €
- Divorcé(e) ou veuf(ve) avec enfant(s) à charge, vivant au foyer du salarié : 6 200 €

Mutation Paris-Province :

- Célibataire : 4 600 €,
- Marié(e), PACS ou vie maritale : 6 200 €
- Divorcé(e) ou veuf(ve) avec enfant(s) à charge, vivant au foyer du salarié : 6 200 €

Mutation Province-Paris :

- Célibataire : 7 100 €,
- Marié(e), PACS ou vie maritale : 9 250 €

- Divorcé(e) ou veuf(ve) avec enfant(s) à charge, vivant au foyer du salarié : 9250 €

Ce montant est majoré de 10% par enfant à charge

Les cas de mobilité sont les suivants : Province-Province, Province-Paris, Région Parisienne

Cas particuliers :

Pour les mutations de moins de 50 km mais supérieures à 30 km, 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 2100 €
- Marié(e), PACS ou vie maritale 3100 €
- Divorcé(e) ou veu(ve) avec enfant(s) à charge, vivant au foyer du salarié : 3100 €

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

Indemnité d'incitation à la mobilité géographique

Afin de faciliter et encourager la mobilité géographique au sein de l'entreprise, une indemnité complémentaire additionnelle sera proposée dans le cadre du présent plan selon le barème suivant :

- Célibataires : 9 000 € Brut + 10% par enfant à charge si divorcé (20% par enfant handicapé)
- Marié/PACS ou vie maritale : 10 000 € Brut
- Marié / Pacs/ vie maritale : 10 000 € Brut +10% par enfants à charge. (20% par enfant handicapé)

Cette indemnité forfaitaire sera versée en une fois ; à compter du mois du déménagement et sous réserve de justificatif.

Ces sommes seront traitées comme un supplément de salaire soumis à charges sociales et impôt sur le revenu.

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

Emploi du conjoint¹¹

Si le conjoint du salarié doit quitter un emploi CDI à l'occasion du reclassement entraînant une mobilité géographique, une indemnité de 3.000€ brut sera versé en une fois.

Si le conjoint du salarié doit quitter un emploi CDI à l'occasion du reclassement, la société l'assiste dans sa recherche d'un nouveau travail en mettant à sa disposition les services de l'Espace reclassement durant une période maximale de 12 mois.

La prestation proposée prévoit l'accompagnement du conjoint salarié pour les phases de :

- Bilan et orientation,
- Acquisition des techniques de recherche d'emploi.
- Deux Offres Valables d'Emploi lui sera assurée. Une OVE est :
 - ⇒ une offre d'emploi 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 ou d'un contrat de travail à durée déterminée,
 - ⇒ se situant dans un rayon de 50 km à partir du nouveau domicile,
 - ⇒ avec un salaire de base mensuel brut correspondant au marché.

Les autres prestations assurées par l'Espace reclassement, et notamment la proposition d'offre ferme d'embauche, sont réservées au personnel de CCE dont le licenciement est envisagé.

b) Mobilité sans changement de résidence

Les salariés qui ne souhaitent pas changer de résidence à l'occasion de leur reclassement interne peuvent 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, selon les besoins identifiés, aux salariés 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.

¹¹ On entend par conjoint la personne liée au salarié par mariage, PACS ou concubinage notoire depuis au moins un an

Fiche 9 Incitation au reclassement externe rapide

Afin d'inciter les salariés dont les catégories professionnelles sont concernées par le PSE à une recherche d'emploi plus active et plus rapide, la Société propose de faire bénéficier ceux qui se reclassent rapidement d'une majoration de leur indemnité de rupture (brute de CSG/CRDS).

Pour tout reclassement opéré avant la notification de licenciement, la majoration brute est de l'équivalent de 3 mois de salaire (Cf note bas de page¹²) ou, pour les salariés âgés ou fragilisés (Cf note bas de page¹³) de 4 mois.

L'indemnité est versée sur présentation d'une attestation du nouvel employeur, à l'issue de la période d'essai concluante pour le CDI ou en cas de transformation du CDD en CDI, sur justificatifs (bulletins de salaire). Seule la date initiale de signature du contrat est prise en compte pour apprécier l'ouverture du droit à cette indemnité, indépendamment de la durée des périodes d'essai écoulées depuis.

Cette indemnité n'est accordée qu'une seule fois par salarié.

¹² On entend par « mois de salaire », le salaire de base majoré de l'incidence du 13^{ème} mois. Sauf mention spécifique, cette définition est valable pour l'ensemble du présent document dès lors que la notion de « mois de salaire » est utilisée.

¹³ Tels que définis par la fiche 19

Fiche 10

Temps partiel aidé

Afin de limiter l'impact de ces projets sur l'emploi, la société mettra en place une aide au passage à temps partiel pour les assistantes administratives commerciales dont le passage à temps partiel, obligatoirement en binôme, permettrait d'éviter un licenciement.

Le bénéfice de cette mesure est ouvert jusqu'au 30 septembre 2013. Au-delà de cette date, cette mesure sera caduque.

Dans le cadre du présent plan de sauvegarde de l'emploi, le passage à temps partiel ouvre droit à une compensation de salaire égale à 50% du salaire brut de base pendant 12 mois.

Le salaire servant de base pour le calcul de cette indemnité est la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois. Pour les salariés déjà à temps partiel, la rémunération sera reconstituée à taux plein.

Les jours non travaillés sont définis en accord avec l'employeur et feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Fiche 11

Cessation anticipée d'activité – Pré-retraite

Afin de limiter le nombre de licenciements contraints, la société met en œuvre un dispositif de cessation anticipée d'activité, dit de pré-retraite dont le champ d'application est spécifiquement lié au présent PSE.

Les dispositions applicables à ce dispositif (bénéficiaires, durée de portage, taux de reconversion, indemnités de départ...) font l'objet d'un accord d'entreprise qui sera annexé au présent Plan de sauvegarde de l'emploi.

Principales conditions d'éligibilité

Les salariés devront répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- Etre volontaires pour quitter CCE ;
- Occuper un poste directement impacté par les suppressions ou les modifications de poste visées dans le PSE 2013 ou un poste qui permet directement le reclassement de quelqu'un dont le poste est supprimé ou modifié dans ce même cadre ;
- Ne pas être éligible à la date de rupture du contrat à une retraite à taux plein ;
- Justifier de ses droits à retraite du régime général branche vieillesse de la sécurité sociale, à taux plein, au terme de la période de service de la rente, période qui ne pourra excéder 60 mois à compter de la fin du préavis suivant la rupture de contrat avec CCE ;
- Compter au moins 15 ans d'ancienneté au sein de CCE, à la date de rupture de contrat ;
- Cesser définitivement et complètement toute activité professionnelle rémunérée jusqu'à la liquidation de sa retraite du régime général branche vieillesse de la sécurité sociale à taux plein ;
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne percevoir aucune allocation de chômage de quelque nature que ce soit ;
- S'interdire de liquider une pension de retraite par anticipation ;
- S'engager à liquider l'ensemble de ses droits à retraite dès l'obtention de ses droits à retraite régime générale de la sécurité sociale (CNAV), à taux plein et au plus tard à 67 ans ;
- Justifier de ses droits, avant l'adhésion au dispositif en coopérant pleinement avec le prestataire de service sélectionné par CCE pour assister dans la production des bilans de retraite ;
- Renoncer au bénéfice du congé de reclassement en cas d'éligibilité au dispositif sauf pour les salariés qui ne disposeraient pas de la totalité de leurs trimestres à compter de la fin de leur préavis suivant la rupture d'un commun accord et qui auraient besoin d'acquérir le nombre de trimestres nécessaires au cours du congé de reclassement.

Les principales dispositions, extraites de l'accord d'entreprise :

- Durée de portage : 5 ans
- Taux de reconversion : 70% de la rémunération brute de référence
- Indemnité de départ : ICL versée lors de l'entrée dans le dispositif
- Bénéfice de la prime d'incitation au reclassement externe
- Possibilité d'intégrer le congé de reclassement (jusqu'à 14 mois) dans l'attente de devenir éligible au dispositif de préretraite
- Intégration dans le calcul du Brut de référence des primes fixes : Ancienneté / primes équipes 2*8 – 3*8 / primes d'équipe chevauchantes / complément week-end / Avantage en nature lié aux véhicules de fonction ;
- Minimum garanti de 2 000 € brut mensuel afin de garantir un seuil minimum de rente mensuel.

II. Accompagnement des salariés dont le licenciement ne pourra être évité

A. Critères d'ordre des licenciements

a. Critères

Lorsque les solutions consistant à la recherche d'une mobilité professionnelle volontaire n'ont pas été suffisantes pour traiter les suppressions de postes envisagées, des critères d'ordre des licenciements sont utilisés pour désigner les salariés dont le licenciement doit être envisagé.

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.

Conformément à l'article 3.15.3 de la Convention Collective des « Activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière », les critères d'ordre de licenciement sont :

- Les charges de famille et en particulier celles de parents isolés.
- L'ancienneté dans l'entreprise,
- La situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés,
- Les qualités professionnelles.

Les règles de pondération applicables à ces critères seront définies comme suit :

Charge de famille : 35%

Parent isolé (célibataire, veuf ou veuve ou divorcé(e) avec enfant) : 10 points

Enfant à charge : 7 points par enfant

Conjoint inactif : 5 points

Enfant à charge handicapé : 10 point

Personne à charge : 7 points

(On entend par conjoint la personne liée au salarié par mariage, PACS ou concubinage notoire depuis au moins un an. Dans tous les cas, la situation personnelle du salarié devra être justifiée par la production de documents officiels (livret de famille, fiche d'information sur l'enregistrement de la déclaration PACS, certificat de vie commune).

Ancienneté dans l'entreprise : 20%

Par année d'ancienneté : 1 point

Qualités professionnelles : 16%

Les qualités professionnelles seront appréciées par la hiérarchie sur les trois dernières années, notamment sur la base des entretiens d'appréciation selon le barème suivant :

Non atteinte des objectifs : 0 point

Objectifs partiellement atteints : 2 points

Objectifs atteints : 5 points

Objectifs atteints et dépassés : 7 points

Objectifs significativement dépassés : 10 points

Pour les salariés qui n'ont pas eu d'entretien d'appréciation au cours d'une des trois dernières années, une reconstitution de l'année manquante sera opérée sur la moyenne des évaluations existantes.

Caractéristiques sociales

rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile : 29%

Age : 2 points par an au-dessus de 40 ans

Handicap : 10 points attribués à tout salarié handicapé

Employabilité :

sans diplôme : 10 points

CAP / BEP : 5 points

BAC et + : 0 point

Pour une identification objective et rapide de l'ordre des licenciements éventuels, un questionnaire sera transmis aux salariés appartenant au champ d'application du présent plan afin qu'ils puissent renseigner l'ensemble des critères ci-dessus.

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

b. Mise en œuvre

L'application des règles relatives à l'ordre des licenciements doit permettre la mise en relation entre les postes supprimés et les personnes éventuellement licenciées au sein de chaque activité telle que définie dans notre accord d'entreprise relatif à la grille de classification en vigueur au jour de première présentation du présent plan :

- **Activité siège**

- **Activité commerciale**

- **Activité industrielle**

Pour la mise en œuvre du présent plan, il conviendra de se reporter à l'accord collectif portant sur l'ordre des licenciements

L'ordre des licenciements sera établi, au sein de chaque activité, en appliquant les critères retenus aux salariés appartenant à la même catégorie professionnelle au niveau national, sauf exceptions prévues par l'accord sur l'ordre des licenciements.

Les catégories professionnelles auxquelles il sera fait référence sont celles qui sont définies par l'accord d'entreprise relatif à la grille de classification du 13 janvier 1993.

**B. Mesures destinées à faciliter
le reclassement externe
des salariés dont le licenciement
ne pourrait être évité**

Fiche 12

Offre ferme d'embauche

CCE s'engage à **proposer une Offre Ferme d'Embauche (OFE) à chaque salarié concerné par les plans de réorganisation de l'activité, par l'intermédiaire de l'Espace reclassement (Fiche 13).**

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 ou d'un contrat de travail à durée déterminée 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.**

Notion de reclassement et de solution identifiée

La mission de reclassement est considérée comme remplie dès lors que le salarié bénéficie d'une solution identifiée, définie comme suit :

- une OFE 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.

La mission de l'Espace reclassement est également considérée comme remplie dans le cas où le salarié ne respecte pas la charte d'engagements réciproques (cf Fiche 13). Toutefois, en cas de CDD ou de CTT et en l'absence de confirmation de l'embauche à l'issue d'une période de 6 mois, le salarié pourra continuer de bénéficier de l'espace reclassement. Cette disposition ne pourra s'appliquer qu'une fois.

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.

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, étant précisé que la mission de l'espace reclassement se poursuivra sans limitation de durée tant que la mission n'aura pas été remplie conformément aux conditions posées ci-dessus.

Fiche 13

Espace reclassement

Un Espace reclassement sera mis en place pour assurer la réalisation d'un programme d'aide au reclassement externe dans les conditions présentées ci-dessous. Il sera pris en charge par un cabinet spécialisé qui sera choisi par la Direction parmi les cabinets spécialisés, sur la base notamment :

- de leur connaissance des métiers concernés par le projet,
- de leurs résultats passés pour des populations similaires à celles concernées par le projet de réorganisation
- de leur capacité manifeste à accompagner les salariés dans l'appréciation de leurs compétences et dans l'élaboration de leur projet individuel d'activité

Ce cabinet serait chargé de mettre en œuvre le programme d'aide au reclassement externe dans les conditions présentées ci-après.

A. Bénéficiaires et durée de prise en charge

Bénéficiaires : tous les salariés dont le licenciement doit être envisagé et qui ne pourraient bénéficier d'une mesure de reclassement interne, pourront être inscrits auprès de l'Espace reclassement, par le biais du service RH ou du responsable du suivi interne de l'emploi.

L'Espace reclassement communiquera à chaque salarié concerné une charte qui prévoit l'ensemble des engagements de l'entreprise, du cabinet de reclassement et du salarié (« *charte d'engagements réciproques* »). Il appartiendra à ce dernier de la lui retourner après signature, l'inscription auprès de l'espace reclassement ne devenant définitive qu'après réception de ce courrier.

Le salarié s'engagera alors à suivre avec assiduité le programme de l'Espace reclassement et notamment à faire preuve d'un comportement adapté lors d'entretiens d'embauche.

Durée de prise en charge : l'Espace reclassement entrera en fonction préalablement à la mise en place effective de la nouvelle organisation. Dès lors, chaque salarié inscrit pourra bénéficier du support du cabinet, avec :

1. **Avant la notification du licenciement**, A compter du jour de mise en place de la nouvelle organisation, le salarié inscrit bénéficie d'un droit d'accès à l'Espace reclassement sur la base minimum de 1 heure / jour (les modalités concrètes d'exercice doivent être définies en accord avec la hiérarchie). 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**, une deuxième phase destinée à l'accompagner :

- soit dans sa recherche d'emploi, avec l'engagement que lui soit présentée une Offre Ferme d'Embauche (OFE), telle que définie à la Fiche n° 12,
- soit dans une démarche de création / reprise d'entreprise.

L'accompagnement est d'une durée maximum de 12 mois (*susceptible d'être étendue jusqu'à 24 mois pour les salariés âgés ou particulièrement fragilisés*) à compter de la notification du

licenciement du salarié concerné. Indépendamment de ces durées, il est rappelé que la mission de l'espace reclassement se poursuit tant que celle-ci ne sera pas considérée comme « remplie » conformément aux conditions mentionnées dans la Fiche n° 13, et ce sans limitation de durée.

B. Mission et objectif de l'Espace reclassement

Sa mission générale est d'aider chaque salarié dans sa recherche d'une solution professionnelle.

Il est chargé d'aider chaque salarié à comprendre les mesures proposées dans le plan d'accompagnement et leur impact, de le guider dans son orientation professionnelle, et, si nécessaire, de le conseiller dans le choix de la formation la mieux appropriée, par exemple dans le cadre d'une mesure de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'actions de formation complémentaires, précédées le cas échéant d'actions d'identification et d'évaluation des compétences.

L'Espace reclassement a pour fonction de favoriser le reclassement externe, notamment en :

- aidant à la réalisation d'un bilan quant aux compétences et au projet professionnel des salariés inscrits:
 - o bilan professionnel avec le salarié, afin de faire avec lui le point sur sa situation et de préciser son positionnement sur le marché de l'emploi,
 - o aide à la détermination du projet professionnel en fonction des compétences du salarié, de ses motivations et des perspectives qu'offre le marché,
- accompagnant le salarié dans la réalisation même de sa recherche d'emploi en le formant aux techniques de recherche, en le préparant aux entretiens d'embauche par des entretiens et sessions individuels ou collectifs, et en assurant un suivi régulier des différents contacts,
- aidant, 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 et jusqu'à sa présentation devant la commission de suivi (cf. Fiche 17)
- collectant les offres d'emplois disponibles dans le bassin d'emploi (et au-delà selon les souhaits des salariés), et recherchant l'adéquation entre postes disponibles identifiés et les candidats.

A titre d'information, il est précisé que le dispositif de l'Espace reclassement comprend schématiquement trois phases :

1. Une phase de bilan professionnel et de construction du projet professionnel

L'objectif général de cette première phase est de permettre au candidat d'entamer une réflexion approfondie sur son avenir professionnel. Cette réflexion est menée essentiellement sous la forme d'entretiens collectifs ou individuels.

Cette première phase comprend deux étapes principales :

Bilan professionnel

Il consiste pour chaque candidat à :

- faire le point sur sa situation actuelle et à se projeter dans l'avenir,
- découvrir les points forts et les points faibles de son expérience à partir de son historique professionnel,
- engager une réflexion sur ses motivations et ses aptitudes.

A l'issue de cette étape, le candidat peut prendre conscience de ses atouts et définir une ébauche de projet professionnel. Il est alors possible d'effectuer une première estimation sur les perspectives de reclassement et avoir une idée sur le type de solution envisageable :

- reclassement direct,
- reclassement avec formation d'adaptation,
- reclassement avec formation de reconversion,
- projet personnel (création d'entreprise ...).

Construction du projet et orientation

A partir du bilan, il s'agit dans cette étape de construire un projet réaliste qui tienne compte de son bilan personnel et professionnel mais aussi des réalités du marché de l'emploi. Sur ces éléments, une première stratégie d'action pourra être construite, avec notamment :

- un travail sur l'argumentaire personnel,
- une analyse du marché et des possibilités qu'il peut offrir,
- un ciblage d'entreprises susceptibles de recruter le profil professionnel de l'intéressé,
- une validation du projet auprès des entreprises ciblées.

Parallèlement, en fonction des opportunités les premiers rapprochements hommes/postes sont effectués dans le but d'obtenir une dynamique de reclassement et de trouver rapidement des solutions.

2. Une phase de formation aux techniques de recherche d'emploi et d'activation du projet professionnel

Cette phase comprend un double suivi :

- participation active à des ateliers de perfectionnement aux techniques de recherche d'emploi,
- conseil et appui d'un consultant pendant toute la durée de la mission.

Elle est accompagnée d'un appui de prospection d'emploi permanente.

Ce travail de soutien et d'encadrement s'appuie sur un parcours pédagogique à base de séances collectives ou individuelles, chaque salarié inscrit étant suivi par un consultant spécialisé et attitré.

3. Une phase de suivi

Cette dernière phase a pour objet :

- en entretien individuel : d'affiner les projets et les cibles, de préparer systématiquement les entretiens de recrutement, de contrôler les retours d'information, d'aider à conclure sur les embauches et de suivre la bonne intégration des salariés,
- en groupes de travail : de mener des actions spécifiques, à savoir : envoi de mailings, de CV aux entreprises ciblées, enquête,...
- en appui, renforcement des actions de prospection d'emploi systématiques (relance notamment).

L'assistance à la recherche d'emploi s'effectue par le biais de formation aux techniques de recherche d'emploi :

- aide à la rédaction et à la mise en forme d'un CV adapté aux exigences du marché,
- aide à la préparation des lettres de motivation,

- préparation aux entretiens de recrutement,
- suivi de chaque entretien de recrutement,
- ...

L'Espace reclassement est chargé de procéder à une investigation systématique et approfondie du marché de l'emploi (recherche, classement des offres).

Cette prospection se traduit plus particulièrement par :

- l'étude des secteurs de reconversion possibles et le ciblage des offres d'emplois potentiels en fonction des bilans professionnels et personnels établis au préalable,
- la mise en œuvre d'actions de prospection auprès d'entreprises extérieures dans lesquelles les qualifications du personnel concerné peuvent trouver une application,
- la collecte et l'analyse systématique des offres d'emploi :
 - auprès des organismes spécialisés,
 - dans la presse nationale et régionale et la recherche des personnes concernées correspondant à la définition des postes proposés.

5. Moyens humains et matériels

Les consultants du cabinet sont chargés d'accompagner collectivement et individuellement les salariés dans leur démarche, de valider et d'organiser les actions de formation nécessaires, d'animer les ateliers de formation, et d'identifier les opportunités de reclassement. Ils doivent être en mesure de mobiliser à ces fins toutes les ressources utiles.

6. 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 justifie 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.

7. Information et rapport auprès de la commission de suivi

La représentation de l'Espace reclassement à la commission de suivi sera assurée par la participation d'au moins un membre de l'espace reclassement aux réunions de cette commission. De plus, mensuellement, chaque membre titulaire de la commission de suivi recevra en double exemplaire une synthèse d'informations écrite présentant au moins :

- Le nombre de salariés nouvellement inscrits auprès de l'espace reclassement ;
- Le nombre de salariés pour lesquels la mission de reclassement peut être considérée comme valablement réussie (cf. Fiche n° 13) ;
- Le nombre d'actions menées par l'espace reclassement par salarié bénéficiaire;
- Le taux de satisfaction des salariés inscrits auprès de l'espace reclassement.

Fiche 14

Congé de reclassement

Afin de favoriser le reclassement externe des salariés dont le licenciement doit être prononcé, CCE leur propose de bénéficier d'un congé de reclassement qui, en cas d'acceptation de leur part, leur permet d'être pleinement disponibles pour réaliser leur projet tout en étant rémunérés mais dispensés d'activité au sein de la société.

Le Service des Ressources Humaines s'attachera à communiquer régulièrement le bilan de mise en œuvre de cette mesure aux instances représentatives du personnel, par l'information régulière de la commission de suivi.

Objectif et contenu

L'objectif est de permettre aux salariés auxquels le licenciement a été notifié, ou qui s'inscrivent dans le cadre d'un départ volontaire dans le cadre d'une rupture d'un commun accord, de bénéficier d'une période de disponibilité complète destinée à favoriser leur réinsertion professionnelle. Ce congé débute dès l'engagement de la période de préavis.

Durant le congé, le salarié bénéficie d'un dispositif personnalisé d'aide à la reprise d'emploi :

- Accompagnement par un cabinet spécialisé, qui a pour mission de :
 - élaborer un bilan d'évaluation et d'orientation dont l'objet est d'aider le salarié à déterminer son projet professionnel de reclassement et les actions à mettre en œuvre pour réaliser son projet,
 - proposer au salarié un bilan de compétences approfondi, réalisé avec le concours de prestataires agréés par l'Etat, lorsque le bilan d'évaluation et d'orientation se sera révélé insuffisant pour orienter efficacement le salarié.
 - déterminer les formations nécessaires, notamment dans le cadre d'une démarche d'une 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 et, le cas échéant, d'identifier les formations permettant au salarié d'accéder à ces postes,
 - procéder au suivi régulier de chaque salarié et d'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,
 - des actions d'adaptation à un emploi identifié,
 - une formation / adaptation.

- Actions de validation des acquis de l'expérience.

Durée

Le congé de reclassement est de 12 mois maximum (préavis compris) pour l'ensemble des salariés. Toutefois, les salariés âgés ou particulièrement fragilisés (cf. Fiche 19) pourront bénéficier d'un congé de reclassement d'une durée totale (préavis compris) de 14 mois.

Cadre juridique et modalités de mise en œuvre

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

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

- Proposition du congé de reclassement

Les salariés se voient proposer une adhésion à un congé de reclassement dans la lettre leur notifiant la rupture de leur contrat de travail. Dans ce courrier, leur seront précisés :

- le début et le terme du congé de reclassement,
- les prestations du cabinet de reclassement sélectionné,
- 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.

Les salariés bénéficient d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour faire connaître leur accord par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge au Responsable des Ressources Humaines. 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.

- Rémunération

Pendant le préavis, le salarié continue à bénéficier de la rémunération qui lui est normalement due. Pour la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle brute égale à 75% de la rémunération mensuelle brute moyenne perçue au titre des douze mois précédant la notification du licenciement et sur laquelle ont été assises les contributions d'assurance chômage. Sera également intégré dans la base de calcul de la rémunération perçue pendant le congé de reclassement l'avantage en nature lié au véhicule de fonction.

Pendant la période du congé excédant le préavis, le salarié continue à bénéficier des droits aux prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie-maternité-invalidité-décès et d'une couverture sociale en cas d'accident du travail. Le congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse.

En revanche, la période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement ni de l'indemnité conventionnelle.

Durant la période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis, le salarié bénéficie du maintien :

- des régimes complémentaires Retraite (ARRCO et pour les cadres AGIRC) et,
- du régime sur-complémentaire (ARIAL ASSURANCE – Article 83) sur la base de l'allocation de reclassement prévue (cf. Fiche 14).

La société prend en charge les cotisations des régimes complémentaires et sur-complémentaires de Retraite (part patronale) dans les mêmes conditions que pendant la période d'activité ;

Les cotisations patronales et salariales sont assises sur la base de l'allocation mentionnée ci-dessus et prélevées sur le bulletin de salaire.

- Paiement du solde du congé de reclassement :

Afin de renforcer le dispositif d'incitation au reclassement externe pour les départs volontaires, 75% de la rémunération de la période du congé de reclassement sera versée en une seule fois au salarié qui refusera le bénéfice du congé de reclassement.

En cas de sortie du dispositif avant son terme pour les personnes dont le licenciement n'aurait pu être évité et qui seraient d'ores et déjà dans le congé de reclassement, 75% de la rémunération de la période du congé de reclassement restant à courir sera versée en une seule fois au moment de la rupture du contrat de travail.

Fiche 15

Formation/Adaptation dans le cadre du reclassement externe

Dans le cadre du présent plan, la Société entend favoriser les opportunités de reclassement externe des salariés concernés en leur permettant d'accéder à une formation complémentaire.

Ainsi, pour les salariés qui, dans le cadre d'une opportunité de reclassement externe ou de leur projet professionnel, ont besoin d'une formation spécifique, la société prend en charge la formation / adaptation dûment validée par l'Espace reclassement et sur présentation des justificatifs (facture de l'organisme de formation et attestation de présence).

La formation / adaptation a pour objectif d'accéder à la réalisation des différents projets professionnels définis par les bilans de compétence et de carrière afin :

- d'adapter en le perfectionnant le profil professionnel d'un salarié aux exigences d'un nouveau poste,
- ou d'acquérir de nouvelles connaissances et qualifications complémentaires pour mieux répondre aux demandes du marché de l'emploi.

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

Chaque salarié bénéficiera d'un budget pouvant atteindre 6 000 € TTC maximum. Il est majoré de 1 000 € pour les salariés âgés ou particulièrement fragilisés (cf. définition Fiche 19). Ce budget comprend le coût des organismes de formation ainsi que les coûts annexes (transports...).

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

Il est rappelé que le mécanisme de validation des acquis de l'expérience professionnelle permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel en faisant valider par un jury, l'expérience, notamment professionnelle qu'elle a acquise. Peuvent être notamment prises en compte au titre de la validation des acquis, l'expérience acquise pendant une durée totale cumulée d'au moins trois ans, dans l'exercice d'une activité professionnelle, salariée ou non. Peuvent être obtenus, par le biais de la validation des acquis de l'expérience, l'ensemble des diplômes et titres, à finalité professionnelle, délivrés par l'État ainsi que les titres propres aux branches professionnelles, dès lors qu'elles figurent dans le répertoire national des certifications professionnelles.

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

La commission de suivi nationale sera chargée de suivre le bon déroulement de ces programmes individuels de formation.

Afin de promouvoir les possibilités de reconversion professionnelle et favoriser dans les meilleures le reclassement externe, chaque salarié s'inscrivant dans une démarche de formation longue et/ou de reconversion pourra bénéficier d'un budget pouvant atteindre 10 000€ TTC maximum.

Au vue de l'examen des situations particulières et pour des raisons objectivement motivées, la commission de suivi pourra également demander à la direction à ce qu'un budget additionnel de formation puisse être engagé à l'appui de certaines démarches d'évolutions professionnelles, après épuisement des autres possibilités de financement de telles actions.

Fiche 16

Paielement du différentiel éventuel de salaire dans le cadre du reclassement externe

Pour les salariés qui ont retrouvé un emploi en CDI ou en CDD moins bien rémunéré que leur emploi d'origine, à durée de travail égale, une indemnité temporaire différentielle, destinée à compenser la perte de salaire durant une période maximale de 24 mois, est versée dans la limite de 300 € brut / mois.

La différence de salaire prise en compte est calculée en comparant le salaire de base mensuel brut de l'emploi chez CCE auquel s'ajoutent la prime d'ancienneté brute (incluant la prime de 13^{ème} mois) et le salaire de base mensuel brut dans le nouvel emploi (incluant la prime de 13^{ème} mois).

Le versement sera effectué en une fois à l'issue de la période d'essai et de la confirmation dans le nouveau poste sur présentation de justificatifs (bulletin de paye).

Il est possible de demander à recourir à cette mesure dans la limite de 12 mois suivant la notification du licenciement.

Fiche 17

Aide à la création et/ou reprise d'entreprise

La société souhaite à travers ce plan favoriser la création ou la reprise d'entreprise par des salariés concernés par le présent projet et qui souhaitent créer leur propre entreprise pour laquelle il consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle et dans laquelle ils doivent s'engager à détenir plus de la moitié du capital social.

A ce titre, tout salarié concerné doit présenter au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la notification de son licenciement, un premier dossier à l'Espace reclassement. Les salariés souhaitant bénéficier d'un départ volontaire afin de mettre en œuvre un projet de création / reprise d'entreprise doivent obtenir la validation de leur projet dans les mêmes conditions, préalablement à sa présentation à la commission de suivi.

L'Espace reclassement propose au salarié les services d'un consultant spécialisé du cabinet qui peut l'assister, dans les conditions décrites ci-après.

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

L'assistance fournie par le consultant est la suivante :

- bilan des capacités du salarié en matière de création / reprise d'entreprise, premier diagnostic de la validité du projet,
- accompagnement dans l'élaboration du projet :
 - aide pour la fourniture des informations techniques, commerciales, financières et fiscales nécessaires à l'évaluation du projet,
 - aide à la mise en forme du projet : élaboration du "business plan", des prévisions de trésorerie, détermination des sources de financement, etc,
 - assistance aux formalités de création/reprise, à l'élaboration des demandes de crédit bancaire...
 - évaluation du projet finalisé.

En cas d'avis positif du consultant puis de validation par la Commission de suivi, le salarié peut bénéficier d'une aide d'un montant de 15 000 € bruts, 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 majoré de 10 000 € bruts 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 supplémentaire 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 ou la prise de participation dans une société (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 versés en cas création ou de la reprise d'un ou deux emploi(s) salarié(s) le sont sur présentation de la DADS et des déclarations URSSAF sur 12 mois.

De plus, une majoration d'un montant brut de 3 000 € venant en complément de l'aide de 15 000 € (ou 25 000 €) précitée, est versée, en même temps que le premier versement, pour les créations d'entreprise suivies par un expert comptable. Le créateur / repreneur d'entreprise peut également bénéficier d'un suivi par un consultant spécialisé appartenant au cabinet en charge du reclassement, pendant l'année suivant la création / reprise d'activité.

Ces aides financières peuvent éventuellement être complétées par l'utilisation de chèques conseil, dans le cadre de la mesure du dispositif public ACCRE qui pourra être sollicité par le salarié.

Comme indiqué à la Fiche 2, en cas de création / reprise d'entreprise, le salarié pourra bénéficier de tout ou partie des dispositifs suivants : aide à la création / reprise d'entreprise (Fiche 17), congé de reclassement (Fiche 14), formation / adaptation (Fiche 15) et le cas échéant, maintien de la mutuelle (Fiche 22).

Le créateur / repreneur d'entreprise ne pourra pas réintégrer l'espace reclassement pour un autre projet à partir du moment où son projet aura été considéré validé par la commission de validation.

Fiche 18

Aides à la mobilité géographique dans le cadre du reclassement externe

Si le salarié retrouve un nouveau poste en CDI exigeant un déménagement (poste situé à au moins 50 km du domicile actuel), la société participe aux frais occasionnés sur les bases suivantes :

- les frais engagés par le salarié pour se rendre aux entretiens d'embauche sont remboursés dans la limite de 1500 € au total, sur présentation des justificatifs. 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 nationale.
- les frais d'hébergement pendant la période d'essai sont remboursés sur présentation des justificatifs. Cette mesure est ouverte pendant la durée d'accompagnement par l'Espace reclassement.
- les coûts de déménagement sont pris en charge 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. Le salarié peut demander à bénéficier de cette mesure dans la limite de 12 mois après son passage en CDI.

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

Fiche 19

Mesures renforcées d'aide au reclassement externe

Afin d'apporter une réponse mieux adaptée aux salariés se trouvant dans une situation spécifique du fait de leur âge, de l'appartenance à un poste rendant particulièrement difficile la possibilité de reclassement dans un emploi pérenne ou d'une situation particulièrement fragile, la Société considère qu'une aide renforcée est nécessaire.

Les salariés concernés sont ceux occupant un poste d'assistante administrative commerciale, ceux âgés de 50 ans ou plus et ceux présentant une situation particulière (salarié reconnu handicapé, parent isolé,...) à l'issue de la procédure de consultation des Instances Représentatives du Personnel¹⁴.

Pour ces salariés,

- la durée du préavis est allongée d'un mois,
- La durée du Congé de reclassement (intégrant le préavis) est portée de 12 à 14 mois,
- la durée de l'accompagnement par l'Espace reclassement après notification du licenciement est prolongée en fonction des besoins identifiés, sur proposition de la commission de suivi et dans la limite maximale du doublement de la durée initiale, ce qui porte le temps total d'accompagnement du collaborateur par l'espace reclassement à 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 (Fiche n°12),
- l'incitation au reclassement externe rapide est majorée d'un mois de salaire par rapport aux autres salariés (4 mois au lieu de 3)
- le budget individuel consacré aux formations d'adaptation est porté à 7 000 €, la commission de suivi pouvant solliciter un budget additionnel en cas de circonstances particulières.

Il convient de se reporter à chaque fiche correspondante pour les conditions d'application de ces différentes mesures.

¹⁴ Cette définition sera retenue pour l'ensemble du document

Fiche 20

Incitation à l'embauche par un nouvel employeur

Dans son souci de favoriser l'embauche, la Société peut accorder une aide au nouvel employeur d'un salarié de la société pour lequel retrouver un emploi peut être plus difficile, du fait de son âge ou compte tenu de sa situation particulièrement fragilisée (cf. définition Fiche 19).

- **Caractéristiques de l'aide**

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

- **Conditions du versement**

Le versement de cette aide est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail CDI. Il est effectué en deux versements :

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

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

III. Rôles et moyens de la commission de suivi

L'application du présent plan d'action fera l'objet d'un suivi par une commission nationale spécifique composée de :

- Les membres de droit tels que prévus par les textes légaux applicables (DIRECCTE, ...)
- 8 représentants titulaires désignés nominativement par le Comité Central d'entreprise, à raison d'un représentant par établissement. Ces membres sont désignés pour toute la durée du suivi. Ils peuvent être remplacés, en cas d'absence, par des suppléants désignés dans les mêmes conditions.
- 4 délégués syndicaux centraux
- 3 représentants de la direction de CCE,
- 2 représentants de l'Espace Reclassement.

Par ailleurs, il est expressément convenu que les membres de la commission de suivi pourront inviter, dans le but d'apporter des éclairages sur les situations des équipes concernées, un salarié de l'entreprise. Cette invitation devra être approuvée par la majorité des membres de la commission (les représentants de la direction ne participant pas) et ne devra pas avoir pour objet ou pour effet d'évoquer la situation personnelle du salarié invité. Le salarié invité ne prendra pas part aux travaux de la commission proprement dit et, n'étant pas soumis au devoir de confidentialité, il ne devra pas être présent lorsque seront nominativement évoquée des situations individuelles.

La commission sera présidée par le Président du CCE ou par son délégué.

Compte tenu des renseignements nominatifs et individuels auxquels les membres des Commissions de suivi peuvent être amenés à avoir accès, ces derniers sont soumis à un strict devoir de discrétion, de réserve et de confidentialité.

Les dispositions pratiques relatives au fonctionnement des commissions de suivi sont déterminées lors de la première réunion de celle-ci, étant précisé que :

- La première réunion devra se tenir dans un délai d'au plus un mois à compter de la date de la fin complète de l'ensemble des procédures d'information et de consultation relatives au présent plan ;
- Le rythme normal de réunion de la commission de suivi est mensuel. Toutefois, si quatre membres au moins de la commission de suivi en font la demande au vue d'une situation particulière et urgente, les réunions pourront être avancées ou reculées afin de leur garantir une utilité maximale.
- Afin de permettre la présence de tous les membres de la commission, la convocation sera envoyée 15 jours à l'avance.
- Il a été convenu que ces réunions de la commission de suivi se déroulent durant les après-midi, les membres de la commission de suivi pouvant tenir en matinée une réunion préparatoire.
- Le temps de réunion passé en commission de suivi (*et en réunion préparatoire des commissions de suivi les matins de celles-ci*) est considéré pleinement comme un temps de travail effectif.
- Les frais de déplacement engagés pour se rendre aux réunions ou pour rencontrer les salariés concernés par le plan seront remboursés selon la politique en vigueur dans l'entreprise. Les membres de la commission de suivi

veilleront naturellement à n'effectuer que les trajets nécessaires à l'appui de la mission qui leur a été confiée en vertu du présent plan.

La Commission de suivi a pour objectif principal de veiller au respect et à la bonne mise en œuvre de l'ensemble des dispositions du plan d'accompagnement social. Elle est mise en place pour toute la durée d'application du plan d'accompagnement social et prendra fin en même temps que le plan.

Sa mission consiste à :

- Veiller à la bonne application des mesures prévues dans le présent document,
- Pouvoir disposer d'informations et d'échanges sur les reclassements réalisés en interne, et sur les missions de formation envisagées,
- Valider les projets de départ volontaire,
- Suivre le travail du cabinet de reclassement, notamment en ce qui concerne l'identification des solutions (offres faites aux salariés, respect de la charte d'engagement réciproque, etc.),
- Aider à la résolution des situations individuelles (étant précisé qu'en cas de difficultés manifestes chaque membre de la commission de suivi peut demander à s'entretenir avec le responsable RH ou le manager de son site d'origine pour évoquer la situation d'un salarié concerné par le plan),
- Apporter une attention particulière au reclassement des salariés fragilisés,
- Réaliser un bilan des différentes actions,
- Assurer, via ses membres, une information des comités d'établissement concernés par le plan. Ainsi, les institutions représentatives du personnel seront régulièrement informées sur la mise en œuvre du plan d'accompagnement social.

Au niveau de chaque site, le responsable RH veille à l'information régulière du membre de la commission de suivi, pour évoquer l'ensemble des situations liées à la mise en œuvre du présent plan.

Enfin, afin de garantir à la commission de suivi une continuité gage d'efficacité, CCE s'engage à ce que les 8 représentants titulaires désignés nominativement par le CCE siègent aux commissions de suivi, indépendamment des évolutions liées aux changements dans la structure des établissements qui pourraient survenir.

IV. Dispositions d'ordre général relatives au licenciement

Fiche 21 Indemnités de rupture

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 de licenciement

Les **indemnités de licenciement** sont constituées de la somme des indemnités conventionnelles prévues par l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990 article 9.4, et des dispositions légales applicables le cas échéant, avec les indemnités additionnelles spécifiques prévues dans le cadre du présent plan.

1. Indemnités conventionnelles de l'accord d'entreprise du 10.12.1990 :

Les indemnités de l'accord d'entreprise sont les suivantes :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : $2/10^{\text{ème}}$ de mois par année entière d'ancienneté,
- de 5 à 10 ans d'ancienneté : $3/10^{\text{ème}}$ de mois par année entière d'ancienneté,
- de 10 à 20 ans d'ancienneté : $4/10^{\text{ème}}$ de mois par année entière d'ancienneté,
- plus de 20 ans d'ancienneté : $6/10^{\text{ème}}$ de mois par année entière d'ancienneté.

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

Plafonnement : le montant total de l'indemnité de licenciement est plafonné à 14 mois de salaire de base majoré.

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

2. Indemnités additionnelles (hors plan de pré-retraite Coca-Cola Entreprise)

Pour tenir compte de l'ensemble des préjudices particuliers susceptible d'être considéré par les salariés dont le contrat serait rompu dans le cadre du présent plan, une double indemnité spécifique est versée par la Société, visant à leur indemnisation complète et définitive. Elle n'est donc pas versée aux salariés qui bénéficient d'un reclassement interne.

Cette double indemnité se compose d'une base forfaitaire en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié (appréciée à la date de notification de son licenciement) et d'un complément additionnel de salaire exprimé en mois, également fixé forfaitairement en fonction de l'ancienneté du salarié. L'ensemble de ces deux dispositifs vise à compenser la totalité des préjudices liés aux ruptures du contrat de travail intervenant dans le cadre des dispositions du présent plan.

Le salaire servant de référence est le même que celui servant au calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement décrit ci-avant. Les sommes versées à titre indemnitaire et prévues ci-dessus sont partiellement exonérées de charges sociales (à l'exception de la CGS et CRDS) et d'impôt sur le revenu.

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

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

Majoration pour âge : plus de 50 ans = 6,6 mois

Le total des indemnités conventionnelles et additionnelles est soumis à un plancher de 12 mois et à un plafond de 38 mois de salaire de base majoré de l'incidence du 13^{ème} mois.

NB : le salaire de référence permettant le calcul de ces indemnités est le salaire à l'issue de la période de préavis. Il est rappelé que le salarié ayant adhéré au dispositif de préretraite Coca-Cola Entreprise ne pourra pas bénéficier de l'indemnité additionnelle prévue au présent paragraphe 2.

Fiche 22

Maintien de la mutuelle

La Société mettra en œuvre les dispositions relatives à la portabilité des droits en matière de Prévoyance et Complémentaire Maladie conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail.

Cette possibilité sera rappelée au salarié concerné dans la lettre de licenciement et un courrier spécifique précisant les modalités de fonctionnement, ainsi que les engagements réciproques lui sera adressé par ailleurs.

Ainsi, la société s'engage à poursuivre le versement des cotisations patronales en matière de prévoyance et de frais de santé pour l'ensemble des salariés touchés par un licenciement et au bénéfice de leurs ayants droits, pendant une durée maximale de 24 mois suivant la fin de la période normale de fin de congé de reclassement (toute la durée de portage pour le dispositif de pré-retraite).

Principes

Le maintien des garanties concerne les deux garanties Prévoyance et Complémentaire Santé.

Le salarié peut refuser le maintien de ces bénéfices (Prévoyance et Couverture Complémentaire Santé) ; il doit informer par écrit (lettre recommandée avec avis de réception) son ancien employeur, au plus tard dans les 10 jours qui suivent la rupture du contrat de travail. Cette renonciation entraîne obligatoirement la renonciation au contrat concernant la prévoyance et la complémentaire maladie. Cette renonciation est définitive.

Le financement est conjoint par l'employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés de l'entreprise.

Obligations

Pour bénéficier de cette portabilité des droits, le salarié doit bénéficier du versement des allocations chômage

Le salarié devra le justifier tous les mois auprès de CCE en lui adressant par courrier recommandé avec avis de réception le justificatif du paiement des indemnités par Pôle Emploi, condition sine qua non au maintien de ses droits.

Le maintien des garanties cesse de plein droit lorsque le participant reprend un autre emploi, puisqu'il ne peut plus justifier du paiement des indemnités par Pôle Emploi, à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès du participant ainsi qu'en cas de non-renouvellement ou résiliation du contrat collectif.

Le salarié devra informer CCE du changement de sa situation, avant la fin de cette période d'extension de garantie afin de percevoir le remboursement du trop perçu.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Fiche 23

Prime de transfert des compétences

S'agissant des salariés concernés par le projet de réorganisation « Finance », à l'exception de la Flotte automobile, le projet serait mis en œuvre à compter du :

- 28 février 2014 - après une période de 3 mois de déploiement (novembre à février 2014)
- 30 avril 2014 - après une période de 2 mois de stabilisation

Ce décalage par rapport au calendrier de mise en œuvre du projet s'explique par le souhait d'organiser une transmission optimale et complète des informations vers le centre de services partagé. Cette transmission impliquerait la présence des salariés au sein des effectifs jusqu'aux dates précitées.

Afin de soutenir les salariés concernés pendant cette période dite de « transfert des compétences » et prendre en compte le fait que la mise en œuvre du projet, et notamment des mesures d'accompagnement prévues par le plan, serait retardée, il est prévu de leur verser une prime dite de « transfert des compétences » qui sera octroyée au moment de la rupture à chacun des salariés Finance concernés par une suppression de poste et dont le support aura été nécessaire soit au cours de la 1^{ère} phase de déploiement, soit jusqu'à la fin de la phase de stabilisation (cf date ci-dessus).

Cette prime représenterait l'équivalent de 3 mois de salaire, 4 mois¹⁵ pour les salariés fragilisés.

Elle se cumulerait avec l'ensemble des mesures d'accompagnement prévues par le plan d'accompagnement social et applicables à la situation de chaque salarié concerné.

¹⁵ On entend par « mois de salaire », le salaire de base majoré de l'incidence du 13^{ème} mois. Sauf mention spécifique, cette définition est valable pour l'ensemble du présent document dès lors que la notion de « mois de salaire » est utilisée.

V. Réindustrialisation des bassins d'emploi

Dans le cadre du présent projet de P.S.E, la Société respectera les dispositions de l'article L.1233-84 du Code du Travail (ancien article L.321-17) relatif à la revitalisation du bassin d'emploi en cas de licenciement collectif.

1 objectif poursuivi par la revitalisation du bassin d'emploi

Il convient de rappeler que sont assujetties à cette disposition, les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif affectant par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquelles elles sont implantées.

L'appréciation de l'effet du licenciement envisagé sur le ou les bassins d'emploi concernés, relève de la compétence du Préfet.

Ce dernier tient compte notamment du nombre et des caractéristiques des emplois susceptibles d'être supprimés, du taux de chômage dans le ou les bassins d'emploi concernés, des caractéristiques socio-économiques du ou des bassins d'emploi concernés et de l'impact potentiel sur les autres entreprises du ou des bassins d'emploi, notamment celles avec lesquelles l'entreprise qui projette de procéder à un licenciement collectif entretient des liens industriels et commerciaux (Circulaire DGEFP/DGCIS/DATAR n° 2012-14 du 12 juillet 2012).

En outre, pour apprécier l'effet du licenciement envisagé, le Préfet peut prescrire une étude d'impact à l'entreprise.

2 délais

Le Préfet procédera à l'appréciation de l'effet du licenciement envisagé sur le bassin d'emploi à compter de la notification du projet de licenciement au DIRRECTE.

Il disposera alors d'un délai de trois mois à compter de cette notification pour informer l'entreprise de son assujettissement ou non à l'obligation de revitalisation.

Il pourra demander à l'entreprise de réaliser une étude d'impact social et territorial. Dans ce cas, la Société devra lui communiquer les conclusions de cette étude dans un délai d'un mois. La réalisation de cette étude n'a pas pour effet de proroger le délai dont dispose le Préfet pour informer l'entreprise de son assujettissement ou non.

3 signature d'une convention avec le préfet

Si le Préfet devait considérer que la Société est assujettie à l'obligation de revitalisation, celle-ci engagera des discussions avec le représentant de l'Etat, dans le but de parvenir à la conclusion d'une convention de revitalisation. La conclusion de cette convention interviendra dans un délai maximum de six mois après la notification à l'autorité administrative du projet de licenciement.

Au cours du processus de négociation, le Préfet et la Société consulteront les collectivités locales intéressées, les organismes consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre d'agriculture, chambre des métiers) et les partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale sur les actions que pourrait contenir la convention.

a) Contenu et durée de la convention

L'éventuelle convention qui serait signée entre le Préfet et la Société précisera notamment :

- Le nombre d'emplois supprimés dans le bassin d'emploi et le montant de la contribution de l'entreprise par emploi supprimé au sens de l'article D.1233-43 du Code du travail,
- Les limites géographiques du bassin d'emploi concerné,
- Les mesures permettant la création d'activités, le développement des emplois et l'atténuation des effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le bassin d'emploi concerné, ainsi que, pour chacune d'entre elles, les modalités et les échéances de mise en œuvre et le budget prévisionnel et, le cas échéant, le ou les noms et raisons sociales des organismes, établissements ou sociétés chargés pour le compte de l'entreprise de les mettre en œuvre et les financements qui leur sont affectés.

À cet égard, afin de compenser l'éventuelle perte d'activité pour les fournisseurs et prestataires, la Société allouera un budget spécifique destiné à favoriser la recherche de nouveaux débouchés pour ces entreprises.

- Les modalités de suivi et d'évaluation et échéances de mise en œuvre des mesures., Cette convention sera conclue pour une durée maximale de 3 ans.

b) Appui d'un cabinet spécialisé

La Société s'assurera la collaboration d'un Cabinet de Reclassement spécialisé dans les actions de réindustrialisation et de développement économique local, qui agira en liaison étroite avec l'antenne emploi et les acteurs économiques locaux.

Le Cabinet, dans le cadre de cette mission, dédiera une équipe de consultants spécialisés dans ces domaines d'intervention, ayant par ailleurs une bonne connaissance du bassin d'emploi.

c) Montant de la contribution

Le montant de la contribution financière due par la Société sera déterminé en fonction de l'effet du licenciement sur le ou les bassins d'emploi, des moyens dont dispose l'entreprise, des mesures contenues dans le P.S.E. et des éventuelles mesures d'aide au reclassement apportées par l'Etat.

Elle ne pourra être inférieure à deux fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé.

d) Modalités de suivi de la convention

Les modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des mesures seront précisées par la convention.

Un comité de suivi sera mis en place. Il se réunira au moins une fois par an sous l'autorité du Préfet. Les collectivités territoriales intéressées, les organismes consulaires et les partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale y seront associés. Le Cabinet de Reclassement sera également invité à participer aux réunions du comité de suivi.

En définitive, les actions de revitalisation menées par la Société s'articuleront autour de deux objectifs clés :

- s'attacher à ce que ces créations d'emplois profitent en priorité aux salariés qui seraient licenciés dans le cadre du Plan.

- promouvoir dans le bassin concerné la création d'emplois équivalents dans la mesure du possible à ceux qui seraient supprimés dans le cadre du présent projet de P.S.E.