

**ACCORD COLLECTIF RELATIF AU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI,
AUX MODALITES DE CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE
ET DE MISE EN ŒUVRE DES LICENCIEMENTS
CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DES ARTICLES L1233-24-1 ET
L1233-24-2 DU CODE DU TRAVAIL**

ENTRE :

- **La Société ThyssenKrupp Ascenseurs SAS**, société par actions simplifiée, au capital de 8.116.209 €, immatriculée au RCS d'Angers sous le numéro B 722 024 742, dont le siège social est sis ZI Saint Barthélémy – rue de Champfleu– BP 50126 à Saint Barthélémy d'Anjou, représentée par Monsieur Benoît Dugenêt, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes,

Ci-après dénommée « *ThyssenKrupp Ascenseurs* » ou « *la Société* »,

D'UNE PART

ET

- **L'organisation syndicale représentative C.F.D.T.**, représentée par Monsieur Michel Kermann, en sa qualité de délégué syndical central,
- **L'organisation syndicale représentative C.G.T.**, représentée par Monsieur Ludovic Lemaire, en sa qualité de délégué syndical central,

Ci-après dénommée « *les Organisations Syndicales* »,

D'AUTRE PART

Ci-après dénommées ensemble « *Les Parties* »,

PREAMBULE :

ThyssenKrupp Ascenseurs est une société de la branche Elevator (Ascenseurs) du Groupe ThyssenKrupp AG essentiellement spécialisée dans les ascenseurs, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et les portes automatiques.

Le 8 octobre 2013, la Société a présenté à ses instances représentatives du personnel un projet de réorganisation dont les raisons économiques sont précisées dans la note économique remise aux représentants du personnel dans le cadre de leur information et consultation au titre des dispositions des articles L. 2323-6 et L. 2323-15 du Code du travail. Ces raisons sont synthétisées dans le document unilatéral présenté aux instances représentatives du personnel (CCE et CE) en vue de leur consultation conformément aux dispositions des articles L.1233-24-4 et L.1233-30 du Code du travail (le « *Document Unilatéral* »).

Le projet qui serait mis en œuvre se traduit ainsi par des suppressions d'emploi telles que détaillées dans le Document Unilatéral présenté par la Direction en parallèle du présent accord collectif partiel en application des articles L.1233-24-2 et L.1233-24-4 du Code du travail.

Afin de limiter au maximum les éventuelles conséquences sociales que le projet de réorganisation est susceptible d'entraîner, ThyssenKrupp Ascenseurs a souhaité mettre en place un ensemble de mesures d'accompagnement destiné à éviter, autant que possible, la mise en œuvre de licenciements et privilégier les départs volontaires.

La Direction de ThyssenKrupp Ascenseurs a ainsi initié une procédure d'information consultation, tant au titre du Livre I que du Livre II du Code du travail, le 29 octobre 2013 (réunion précédée d'une réunion de présentation du projet le 8 octobre 2013) du Comité Central d'UES (*CCE*) et de son Comité d'Entreprise (*CE*) dont la première réunion a eu lieu le 25 novembre 2013.

Parallèlement à cette procédure d'information consultation, la Direction a ouvert une négociation avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise en vue de la conclusion d'un accord majoritaire conformément aux termes de l'article L.1233-24-1 du Code du travail.

Les Parties ont ainsi engagé la négociation du présent accord à compter du 14 novembre 2013, et des réunions de négociation se sont ensuite tenues les :

- 26 novembre et 11 décembre 2013 puis,
- les 24 et 30 janvier 2014,
- et les 6, 12, 19, 20 et 25 février 2014

entre la Direction et une délégation composée des délégués syndicaux composant les Organisations Syndicales signataires du présent accord.

Ces réunions se sont tenues en parallèle de réunions extraordinaires du CE et du CCE, afin de continuer la procédure de consultation en cours ainsi que de les tenir informés de l'avancée des négociations.

Au terme de ces échanges, il a été convenu le présent accord qui a pour objet de :

- 1) Rappeler les modalités de l'information-consultation du CCE, du CE et des CHSCT (ainsi que de leur Instance de Coordination), telle qu'elle s'est déroulée
- 2) Définir la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements
- 3) Définir le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi (**PSE**) comprenant les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement, et le calendrier des licenciements.

Le présent accord ne comportant pas l'ensemble des points listés par l'article L.1233-24-2 du Code du travail, il est renvoyé au Document Unilatéral s'agissant du :

1. Rappel des raisons économiques du projet lesquelles sont en tout état de cause détaillées dans la note économique remise aux élus conformément à l'article L.2323-15 du Code du travail ; et
2. Rappel du nombre de suppressions d'emploi envisagé et des catégories professionnelles concernées.

IL A AINSI ETE CONVENU CE QUI SUIV

Article 1^{er} – Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à chaque salarié employé par la Société sous contrat de travail à durée indéterminée à la date de sa mise en œuvre et concerné par une mesure de licenciement ou un départ volontaire dans le cadre de la présente procédure auquel cas il sera éligible aux mesures du présent accord pour autant qu'elles ne soient pas incompatibles entre elles.

Il est précisé que les dispositions de même nature et/ou ayant le même objet et ayant une autre source que le PSE (y compris les dispositions contractuelles ou conventionnelles) ne se cumulent pas avec les mesures du présent PSE.

Chaque disposition prévue au présent accord ne s'appliquerait qu'une seule fois par bénéficiaire.

Article 2 – Rappel des modalités de l'information-consultation du comité central de l'UES et du comité d'entreprise sur le projet de licenciement collectif et le projet d'accord sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi et calendrier prévisionnel des licenciements

Conformément aux dispositions légales applicables, la procédure de consultation au titre des Livres I et II s'est déroulée selon le calendrier joint en **Annexe 1** étant précisé que, comme déjà indiqué, les négociations ayant amené au présent accord ont été menées en parallèle de la procédure de consultation des représentants du personnel concernés.

Il est ainsi rappelé que conformément à l'article L.1233-30 du Code du travail, dans sa rédaction telle qu'issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et compte tenu du nombre de licenciements potentiels, les consultations du CCE et

du CE, au titre des Livres I et II du Code du Travail ainsi que des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (« CHSCT ») Paris et Province au titre de l'article L.4612-8 du Code du travail sont réputées clôturées au terme d'un délai de 4 mois suivant la date de la première réunion d'information consultation du CCE au titre du Livre I.

Au titre de la présente procédure, la Société a annoncé et présenté au CCE puis au CE le 8 octobre 2013 le présent projet de réorganisation. A l'issue de la 1^{ère} réunion d'information consultation du CCE en date du 29 octobre 2013, la Société a fait part de son intention d'initier des négociations en vue de la conclusion d'un accord majoritaire au titre de l'article L.1233-24-1 du Code du travail pour autant qu'un tel accord puisse être conclu dans le délai de l'article L.1233-30 du même code.

Conformément à l'article L.1233-46 du Code du travail, la Société a informé la Direccte compétente de son intention d'ouvrir des négociations.

Entre le 29 octobre 2013 et le 28 février 2014 (date du présent accord), la Société a ainsi mené en parallèle la consultation du CCE et du CE ainsi que celle des CHSCT et de l'Instance de Coordination mise en place dans ce cadre, et les négociations du présent accord.

Article 3 – Critères d'ordre des licenciements

Les articles L. 1233-5 et suivants du Code du travail prévoient qu'en cas de licenciement pour motif économique, les critères prévus pour l'ordre des licenciements doivent être définis.

Les critères d'ordre de licenciement ont vocation à s'appliquer pour la mise en œuvre du projet de réorganisation dès lors que l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés d'une même catégorie professionnelle telle que définie selon les règles rappelées ci-avant.

La Société fera application, par catégorie professionnelle, des critères légaux suivants prévus par l'article L. 1233-5 du Code du travail :

- Les charges de famille, en particulier celle des parents isolés ;
- L'ancienneté dans l'entreprise (incluant le cas échéant toute reprise d'ancienneté dans le Groupe) ;
- La situation de salariés présentant des caractéristiques sociales qui rendent leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- Les qualités professionnelles.

L'article susvisé précise que l'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus audit article.

Il est convenu que la situation des salariés pour l'application de ces critères sera appréciée à la date de la fin de l'information/consultation en fonction des éléments communiqués par le salarié lors de son embauche ou de tout nouvel élément apporté par le salarié au cours de l'exécution de son contrat de travail. A cet effet, un questionnaire sera adressé par courrier recommandé avec accusé de réception à chacun des salariés au terme de l'information/consultation en cours (*annexe 5 du PSE joint aux présentes en Annexe 2*). Les salariés auront 10 jours calendaires à compter de la date de première présentation du courrier recommandé à leur domicile pour retourner ce questionnaire au sous-traitant retenu par la Société (le cachet de la poste faisant foi).

Cependant, en cas de circonstances particulières survenues après la remise du questionnaire par le salarié, celles-ci seront prises en compte par la Société sur présentation de justificatifs et sous réserve d'être signalées et justifiées dans les 8 jours calendaires de la survenance desdites circonstances (naissance, décès du conjoint, etc.) et en tout état de cause au plus tard 15 jours avant la mise en œuvre de la phase de reclassement.

Il est rappelé que l'absence de communication à la DRH des éléments justificatifs de toute circonstance qui serait venue modifier la situation de salariés au cours de l'exécution de leur contrat de travail entrainera l'impossibilité pour la DRH de prendre en compte ladite circonstance dans le cadre de l'application des critères d'ordre de licenciements et donc l'inexactitude de l'attribution des points en application des critères pour déterminer l'ordre des licenciements. La DRH ne pourra être tenue responsable de ces conséquences et ne pourra appliquer les critères qu'en fonction des éléments qui lui auront été communiqués.

3.1. Définitions des critères

a) Critère de charge de famille

Par personne à charge, on entend tout enfant âgé de moins de 18 ans indiqué comme étant à charge dans la dernière déclaration d'impôts et les enfants à naître, sous réserve de présentation d'un justificatif médical attestant de la grossesse en cours.

Les enfants de 18 ans à 26 ans non inclus seront comptabilisés s'il est apporté la preuve qu'ils sont étudiants (attestation de scolarité) ou en situation de chômage (attestation Pôle Emploi). Sont également considérés comme personne à charge :

- les parents (ascendants) fiscalement à charge.
- les enfants majeurs handicapés fiscalement à charge.

La charge de la preuve des personnes étant à charge incombe au salarié. Elle peut être apportée par les moyens suivants :

- Déclaration d'imposition ou avis d'imposition (sur lequel figure uniquement le nombre de personnes à charge/quotient familial), document attestant du versement de la pension alimentaire.
- Si et seulement si ces documents ne reflètent pas la situation du salarié à la date de l'application des critères, tout autre moyen de preuve sera examiné par la Société (décision de justice...).

Par parents isolés, on entend une personne veuve, séparée ou célibataire, qui ne met pas en commun avec des tiers ses ressources et ses charges et qui assume donc seule la charge de son ou ses enfants, la preuve de cette situation de parents isolés devant être apportée au moyen de la dernière déclaration d'impôts et de tout document de la Caisse d'Allocation Familiale (CAF) établissant cette situation.

Par conjoint en recherche d'emploi, on entend le conjoint (marié ou pacsé) d'un salarié pouvant fournir (i) une attestation datant de moins de 3 mois démontrant son inscription au Pôle Emploi depuis plus de 3 mois, ou (ii) une lettre de licenciement notifiée depuis moins de 3 mois.

A défaut de présentation de ces documents, le salarié sera considéré comme n'ayant aucune personne à sa charge.

b) Critère de réinsertion difficile : le handicap

Sont considérés comme handicapés au sens du présent PSE les personnes visées par l'article L. 5212-13 alinéa 1^{er} du Code du travail, c'est-à-dire les personnes reconnues handicapées par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH) (cette commission s'est substituée, depuis le 1^{er} janvier 2006, aux COTOREP), ainsi que les salariés en invalidité 2^e et 3^e catégorie suite à un accident du travail.

c) Critère relatif aux qualités professionnelles

Les critères « qualités professionnelles » s'appuieront sur le processus d'entretiens annuels.

Il existe deux types d'entretien d'évaluation annuel au sein de la Société :

- Pour la très grande majorité des populations techniques : il s'agit d'un entretien dont le résultat est égal à la somme de points attribués par compétence mise en œuvre, étant précisé que seuls les points totalisés dans les rubriques « sécurité » et « autres compétences » seront pris en compte.

Seule l'évaluation obtenue par le salarié au titre du premier entretien réalisé au moyen du support d'évaluation intitulé « Entretien d'appréciation des Compétences » à savoir selon le cas l'entretien pour l'année 2011/2012 ou, le cas échéant, au titre de l'année 2012/2013.

- Pour les autres : il s'agit d'un entretien dont le résultat se situe entre « insuffisant » et « excellent » au moyen du support d'évaluation intitulé « Missions et Performances » ;

S'agissant des salariés pour lesquels il n'existerait pas d'entretien d'évaluation ou en cas d'entretien incomplet ou nécessitant une ou des clarifications, afin de ne pas les pénaliser, il serait procédé à une moyenne des points obtenus au titre des qualités professionnelles par les salariés de la même catégorie au niveau national.

3.2. Pondération des critères d'ordre

Les critères seront appliqués par catégorie professionnelle s'il est nécessaire de départager les salariés concernés par une mesure de licenciement dans le cadre du présent projet.

La pondération est celle décrite dans le tableau ci-après :

CARACTERISTIQUES SOCIALES		
Charge de famille	Nombre de personne(s) à charge	2 points par personne
	Versement d'une pension alimentaire	2 points par personne
	Parents isolés	4 points additionnels
	Conjoint à la recherche d'un emploi	1 point
Age	Inférieur ou égal à 35 ans	2 points
	De 35 ans et 1 jour à 45 ans	3 points
	De 45 ans et 1 jour à 50 ans	4 points
	Plus de 50 ans	5 points
Ancienneté	De 0 à 5 ans	1 point
	De 5 ans et 1 jour à 10 ans	2 points
	De 10 ans et 1 jour à 25 ans	3 points
	Plus de 25 ans	4 points
Handicap	Handicapés reconnus CDAPH ou une personne ayant une invalidité reconnue de catégorie 2 ou 3 à la suite d'un accident du travail dans l'entreprise.	4 points
	Majoration handicap au-dessus de 55 ans	1 point

QUALITES PROFESSIONNELLES			
TECHNICIENS	Pour la catégorie professionnelle « Techniciens Mod asc » le document de référence est l'entretien « Appréciation et Compétences – Modernisation »	points compris entre 0 et 50 points	0 points
		points compris entre 51 et 65 points	3 points
		points compris entre 66 et 99 points	5 points
		au-delà de 99 points	8 points
	Pour la catégorie professionnelle « Techniciens NI asc » le document de	points compris entre 0 et 40 points	0 points
		points compris entre 41 et 50 points	3 points

	référence est l'entretien « Appréciation et Compétences – Montage »	points compris entre 51 et 65 points	5 points	
		au-delà de 65 points	8 points	
	Pour la catégorie professionnelle « Techniciens AV + petite Réparation » le document de référence est l'entretien « Appréciation et Compétences – Maintenance ASC »	points compris entre 0 et 35 points	0 points	
		points compris entre 36 et 42 points	3 points	
		points compris entre 43 et 58 points	5 points	
		au-delà de 58 points	8 points	
	Pour la catégorie professionnelle « Réparation Ascenseurs » le document de référence est l'entretien « Appréciation et Compétences - Technicien Réparation»	points compris entre 0 et 50 points	0 points	
		points compris entre 51 et 75 points	3 points	
		points compris entre 76 et 97 points	5 points	
		au-delà de 97 points	8 points	
	Pour la catégorie professionnelle « Techniciens Fermetures » le document de référence est l'entretien « Appréciation et Compétences - Techniciens Fermetures »	points compris entre 0 et 80 points	0 points	
		points compris entre 81 et 95 points	3 points	
		points compris entre 96 et 140 points	5 points	
		au-delà de 140 points	8 points	
	« NON TECHNICIENS »	Pour toutes les autres catégories professionnelles le document de référence est la synthèse générale de l'entretien « Missions et Performances »	Insuffisant	0 points
			Moyen	3 points
Bien			5 points	
Excellent			8 points	

3.3. Détermination de l'ordre des licenciements

Les salariés totalisant le nombre de points le plus faible, en comparaison aux autres salariés appartenant à la même catégorie professionnelle, pourront être désignés pour une éventuelle mesure de licenciement.

Dans l'hypothèse où plusieurs salariés appartenant à la même catégorie professionnelle se retrouveraient, en application des critères ainsi définis, à égalité en nombre de points totalisés, ils seront départagés à la faveur du salarié recueillant le plus grand nombre de points pour le critère de la charge de famille. Si ce critère ne permet toujours pas de les départager, les critères du handicap, de l'âge, de l'ancienneté seront successivement pris en compte pour les départager.

3.4. Conséquences de l'application des critères d'ordre

Les critères d'ordre des licenciements s'appliqueraient au sein de chaque catégorie professionnelle concernée, c'est-à-dire « *à l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune* ».

En application des articles L.1233-24-2 et L.1233-24-4 du Code du travail et conformément à la position de l'autorité administrative en charge du contrôle du présent projet de PSE, la Direction peut déterminer le périmètre d'application des critères d'ordre lequel peut correspondre à des zones géographiques.

Après discussions, les Parties sont convenues que les critères d'ordre de licenciement seront appliqués au sein des zones géographiques définies en **Annexe 3** des présentes (les « **Zones Géographiques** »)

Au sein de ces Zones Géographiques, s'agissant des catégories professionnelles dont les salariés sont répartis sur différentes localisations à l'intérieure d'une même Zone Géographique, certains salariés pourraient être désignés par application des critères d'ordre des licenciements alors même que le poste qu'ils occupent au sein d'une localisation donnée (agence) ne serait pas supprimé puisque cette suppression aurait lieu au sein d'une autre localisation géographique.

L'application des critères d'ordre des licenciements pourrait ainsi conduire, par exemple, à désigner pour un licenciement un salarié dans une localisation géographique autre que celle au sein de laquelle le poste considéré est supprimé.

Dans cette hypothèse, la Société proposerait alors aux salariés de la localisation géographique au sein de laquelle le poste est supprimé une modification du lieu de travail du salarié non désigné occupant un poste supprimé vers la localisation géographique, située dans la même Zone Géographique, dans laquelle se trouve(nt) le(s) salarié(s) qui a (ont) été désigné(s) par les critères d'ordre des licenciements. A cet égard, il serait pris en considération le critère de proximité géographique afin de déterminer le poste non supprimé à proposer au salarié non désigné. Si ce critère de proximité géographique ne suffisait pas à départager plusieurs salariés d'une même catégorie professionnelle non désignés par les critères d'ordre mais dont le poste serait supprimé, il serait tenu compte du nombre de points obtenus par application des critères d'ordre de licenciements pour déterminer auquel de ces salariés devrait être proposé le poste non supprimé géographiquement le plus proche.

Dans l'hypothèse où le nombre de suppressions de postes dans une même catégorie professionnelle au sein d'une même agence serait supérieur au nombre de salariés désignés au sein de cette catégorie professionnelle et dans cette même agence, il serait considéré que les postes occupés par les salariés ayant obtenus le moins de points seraient supprimés. Ces salariés, non désignés initialement par les critères, se verraient ainsi proposer le poste non supprimé de salariés désignés dans une autre agence au sein de la même Zone Géographique, le cas échéant au moyen d'une modification de contrat de travail. Dans ce cas, les critères de départage susmentionnés seraient appliqués.

En cas d'acceptation, le salarié non désigné occuperait le poste du salarié désigné par les critères, qui serait alors licencié à défaut de reclassement.

En cas de refus de la modification, c'est le salarié non désigné initialement qui serait susceptible de faire l'objet d'un licenciement.

3.5. Exemples d'application des critères d'ordre

- *Exemples pour les techniciens :*

Un(e) salarié(e), technicien de maintenance ascenseur, sans enfant, âgé(e) de 34 ans, ayant 8 ans d'ancienneté et ayant obtenu 55 points dans les items « Sécurité » et « Autres Compétences » de l'évaluation « Appréciation et Compétences » obtiendra : 2 points + 2 points + 5 points, soit 9 points au total.

Un(e) salarié(e), technicien de maintenance ascenseur, avec deux enfants à charge, âgé(e) de 48 ans, ayant 23 ans d'ancienneté et ayant obtenu 55 points dans les items « Sécurité » et « Autres Compétences » de l'évaluation « Appréciation et Compétences » obtiendra : 4 points + 4 points + 3 points + 5 points, soit 16 points au total.

Un(e) salarié(e), technicien de maintenance ascenseur, sans enfant à charge, âgé(e) de 56 ans, ayant 30 ans d'ancienneté, étant reconnu(e) handicapé(e), et ayant obtenu 55 points dans les items « Sécurité » et « Autres Compétences » de l'évaluation « Appréciation et Compétences » obtiendra : 5 points + 4 points + 5 points + 5 points, soit 19 points au total.

- *Exemples pour les Assistant(e)s de Gestion d'Agence*

Un(e) salarié(e), assistant(e) de gestion d'agence, sans enfant, âgé(e) de 32 ans, ayant 8 ans d'ancienneté et ayant obtenu « Bien » lors de l'évaluation « Missions et Performances » obtiendra : 2 points + 2 points + 5 points, soit 9 points au total.

Un(e) salarié(e), assistant(e) de gestion d'agence, parent isolée avec 1 enfant à charge, âgé(e) de 40 ans, ayant 16 ans d'ancienneté et ayant obtenu « Bien » lors de l'évaluation « Missions et Performances » obtiendra : 4 points + 2 points + 3 points + 3 points + 5 points, soit 17 points au total.

Un(e) salarié(e), assistant(e) de gestion d'agence, sans enfant, âgé(e) de 51 ans, ayant 26 ans d'ancienneté, étant reconnu(e) handicapé(e), et ayant obtenu « Bien » lors de l'évaluation « Missions et Performances » obtiendra : 5 points + 4 points + 4 points + 5 points, soit 18 points au total.

Article 4 – Contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, calendrier des licenciements, mesures de formation, d'adaptation et de reclassement

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi détaillant les mesures sociales d'accompagnement, ainsi que le calendrier des licenciements et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement, qui font l'objet du présent accord, figure en annexe du présent accord dont il fait partie intégrante (*Annexe 2*).

Article 5 – Dispositions générales

Le présent accord a fait l'objet, avant sa signature, d'une consultation respectivement des CCE et CE et ce conformément aux dispositions de l'article L.1233-30 du Code du travail.

Après signature par les Parties, le présent accord sera transmis pour validation, conformément à la loi, à l'Unité Territoriale de Maine et Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de sa validation par l'administration.

Les dispositions du présent accord cesseront de s'appliquer, sauf dispositions expresses spécifiques contraires, 12 mois à compter des ruptures de contrats de travail dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi annexé.

Le présent accord pourra être révisé par la signature d'avenants entre la Direction et des organisations syndicales signataires de l'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Sous réserve de sa validation, le présent accord fera l'objet des formalités de publicité suivantes :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes d'Angers ;
- deux exemplaires dont un original sur support papier et une version sur support électronique seront déposés à la DIRECCTE des Pays de la Loire ;
- un exemplaire sera mis à disposition des salariés.

Fait à Saint Barthélémy d'Anjou,
Le 28 février 2014
en 6 exemplaires,

Pour ThyssenKrupp Ascenseurs
Benoît Dugenêt
Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT
Michel Kermann
Délégué syndical central

Pour la C.G.T
Ludovic Lemaire
Délégué syndical central

Annexe 1 – Calendrier de procédure d’information consultation et de négociations et calendrier prévisionnel des licenciements

DATES	EVENEMENTS
8/10/2013	Remise aux membres du CCE et du CE des convocations, des ordres du jour et de la note économique dans le cadre du Livre II et du présent projet de PSE dans le cadre du Livre I.
29/10/2013	1 ^{ère} réunion d’information et consultation du CCE au titre tant du Livre I que du Livre II : <ul style="list-style-type: none"> - information et consultation sur le projet réorganisation (Livre II) - information et consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et sur l’ensemble des mesures du projet de PSE (Livre I) Au titre du Livre I : vote sur la désignation d’un expert. Proposition d’ouverture des négociations en parallèle au titre de L.1233-24-1 du Code du Travail
29/10/2013	Départ du délai de consultation de 4 mois prévu par l’article L. 1233-30 du Code du Travail.
30/10/2013	Notification à la DIRECCTE compétente du projet de licenciement collectif pour motif économique
31/10 et 5/11/2013	1 ^{ères} réunions des CHSCTs (Paris et Province) : <ul style="list-style-type: none"> - Présentation du projet de réorganisation, - Désignation des représentants de chaque CHSCT à l’Instance de Coordination des CHSCTs à mettre en place en application de l’article L. 4616-1 du Code du travail
14/11/2013	Réunion de l’Instance de Coordination des CHSCTs pour désigner son secrétaire (prévue à l’ordre du jour). Prévu à la réunion suivante mais abordé le 14/11 à la demande du secrétaire de l’instance : <ul style="list-style-type: none"> - Désignation d’un expert - Décision de rendre un avis suite à la remise du rapport d’expertise
	1 ^{ère} réunion de négociation avec les Délégués Syndicaux sur le contenu du PSE

25/11/2013	<p>1ère réunion d'information et consultation du CE au titre tant du Livre I que du Livre II</p> <ul style="list-style-type: none"> - information et consultation sur le projet réorganisation (Livre II) - information et consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et sur l'ensemble des mesures du projet de PSE (Livre I)
29/11/2013	Notification complémentaire à la DIRECCTE compétente du projet de licenciement collectif pour motif économique
26/11/2013	Réunion intermédiaire d'information du CCE sur le dispositif du PIC, présentation des cabinets présélectionnés
	Réunion intermédiaire d'information du CE sur le dispositif du PIC, présentation des cabinets présélectionnés
	2ème réunion de négociation avec les Délégués Syndicaux sur le contenu du PSE
4/12/2013	2ème réunion d'information et de consultation du CCE au titre du Livre I et du Livre II
5/12/2013	2ème réunion d'information et de consultation du CE au titre du Livre I et du Livre II
11/12/2013	3 ^{ème} réunion de négociation avec les Délégués Syndicaux sur le contenu du PSE
13/12/2013	2 ^{ème} réunion du CHSCT Paris sur l'impact du projet de réorganisation sur la santé et les conditions de travail des salariés concernés
	Réunion de cadrage instance de coordination avec expert
18/12/2013	2 ^{ème} réunion du CHSCT Province sur l'impact du projet de réorganisation sur la santé et les conditions de travail des salariés concernés
8/01/2014	3 ^{ème} réunion d'information et de consultation du CCE au titre du Livre I et du Livre II
9/01/2014	3 ^{ème} réunion d'information et de consultation du CE au titre du Livre I et du Livre II
22/01/2014	4 ^{ème} réunion d'information et de consultation du CCE avec remise et présentation du rapport de l'expert

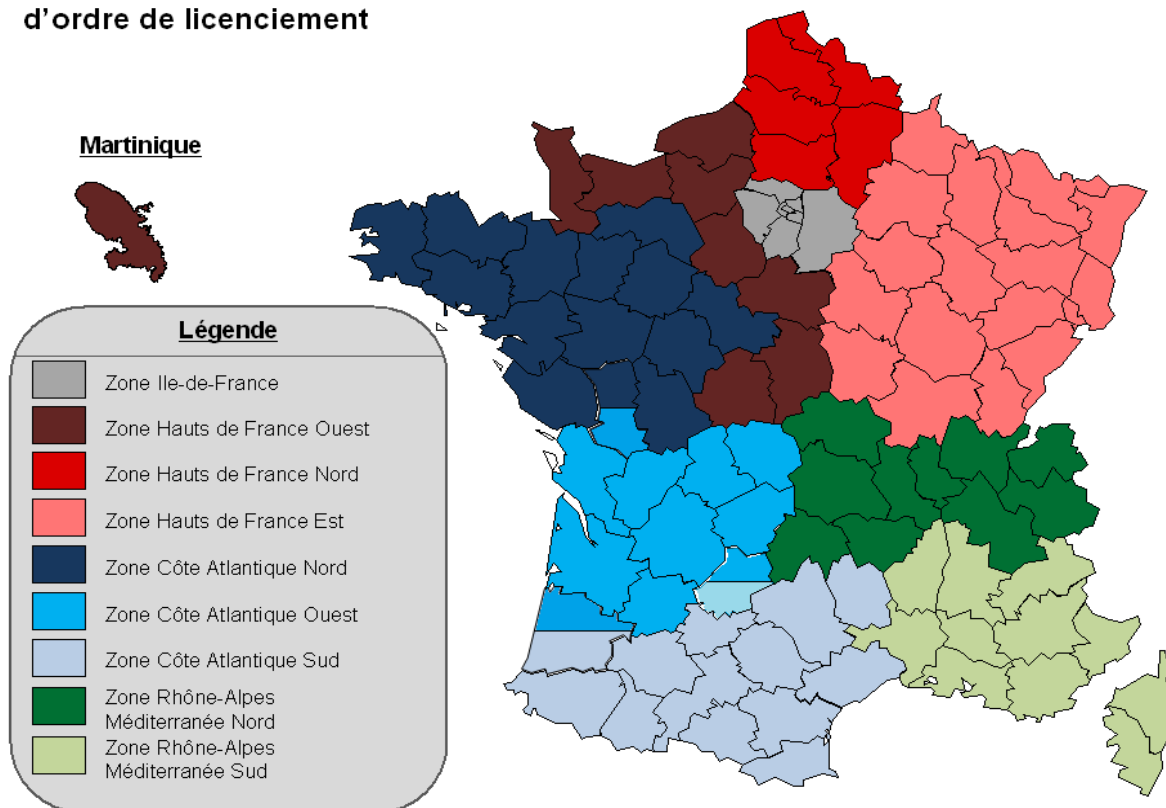
	dans le cadre du Livre I
23/01/2014	4 ^{ème} réunion d'information et de consultation du CE au titre du Livre I et du Livre II (remise du rapport de l'expert)
24/01/2014	4 ^{ème} réunion de négociation avec les Délégués syndicaux sur le contenu du PSE
27/01/2014	Réunion intermédiaire d'information et de consultation du CE au titre du Livre I
30/01/2014	5 ^{ème} réunion de négociation avec les Délégués syndicaux sur le contenu du PSE
04/02/2014	Réunion intermédiaire d'information et de consultation du CCE au titre du Livre II et livre I
	Réunion intermédiaire d'information et de consultation du CE au titre du Livre II et livre I
05/02/2014	Remise du rapport de l'expert de l'instance de coordination
06/02/2014	6 ^{ème} réunion de négociation avec les Délégués syndicaux sur le contenu du PSE
10/02/2014	Réunions intermédiaires d'information et de consultation du CCE et du CE au titre du Livre I et du Livre II. Consultation pour avis favorable du CCE et du CE sur l'ouverture anticipée de la période de dépôt des candidatures aux départs volontaires.
12/02/2014	7 ^{ème} réunion de négociation avec les Délégués syndicaux sur le contenu du PSE
13/02/2014	Réunion préparatoire avec l'expert de l'instance de coordination et l'instance de coordination
	2 ^{ème} réunion de l'Instance de Coordination des CHSCTs : remise du rapport de l'expert et recueil de l'avis de l'Instance de Coordination
18/02/2014	3 ^{ème} réunion du CHSCT Province : recueil de l'avis du CHSCT
19/02/2014	8 ^{ème} réunion de négociation avec les Délégués syndicaux sur le contenu du PSE
20/02/2014	3 ^{ème} réunion du CHSCT Paris : recueil de l'avis du CHSCT
	9 ^{ème} réunion de négociation avec les Délégués

	syndicaux sur le contenu du PSE
25/02/2014	10 ^{ème} réunion de négociation avec les Délégués syndicaux sur le contenu du PSE
26/02/2014	5 ^{ème} et dernière réunion d'information et de consultation du CCE : ordre du jour : le recueil de l'avis du CCE à tout le moins au titre du Livre II
27/02/2014	5 ^{ème} et dernière réunion d'information et de consultation du CE ordre du jour : le recueil de l'avis du CE à tout le moins au titre du Livre II
28/02/2014	Réunions additionnelles d'information et de consultation du CCE et du CE avec recueil d'avis sur (i) le projet d'accord collectif partiel négocié avec les organisations syndicales en application de l'article L.1233-24-1 et suivants du Code du travail et (ii) le projet de Document Unilatéral portant sur les thèmes non traités par l'accord collectif partiel en application de l'article L.1233-24-4 du Code du travail
28/02/2014	Fin du délai de 4 mois
03/03/2014 au plus tôt	Envoi à la DIRECCTE compétente de la demande de validation du présent accord
20/03/2014 <i>Si la DIRECCTE accuse réception du dossier complet le 5/03/2014</i>	Fin du délai d'examen de la demande de validation : Décision de validation de l'accord contenant le PSE par la DIRECCTE compétente
A compter du 27/03/2014	Propositions de modification de contrats
A compter de mi-mai 2014	Lancement de la procédure de reclassement interne
A compter du 16/06/2014	Mise en œuvre des premières ruptures et notifications des licenciements pour motif économique

Annexe 2 – Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Annexe 3 – Découpage des Zones Géographiques en vue de l'application des critères d'ordre de licenciement

Périmètre d'application envisagé des critères d'ordre de licenciement



Périmètre d'application envisagé des critères d'ordre de licenciement (par agence)

<u>IDF</u>	<u>HDF Nord</u>	<u>HDF Est</u>	<u>HDF Ouest</u>	<u>CAT Nord</u>	<u>CAT Ouest</u>	<u>CAT Sud</u>	<u>RAM Nord</u>	<u>RAM Sud</u>
La Plaine	Compiègne	Nancy	Orléans	Brest	La Rochelle	Bayonne	Clermont Fd	Nîmes
Modernisation	Boulogne	Metz	Antilles	St Briec	Limoges	Pau	St Etienne	Avignon
Fermatures	Lille (+ Métro)	Strasbourg	Cherbourg	Lorient	Bordeaux (+ CAMP)	Toulouse	Lyon	Marseille
Ivry		Mulhouse	Caen	Rennes		ASL	Grenoble	Toulon
Boulogne		Dijon	Rouen	Nantes		Montpellier	Aix Les Bains	Fréjus
NI		Troyes	Le Havre	Le Mans		Perpignan		Cannes
OPAC		Auxerre		Angers (dont siège social)				Nice
Puteaux		Reims		Tours				