

ACCORD COLLECTIF
RELATIF AU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI, AUX MODALITES DE CONSULTATION DES
INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DE MISE EN ŒUVRE DES LICENCIEMENTS

Articles L1233-24-1 et L.1224-24-2 du code du travail

ENTRE :

La Société MORYGLOBAL, société par actions simplifiées à associé unique, sise à Le Tropical, 18 place des Nymphéas – 93420 Villepinte, immatriculée au RCS de Bobigny sous le numéro 799 893 888, représentée par Maître Eric Bauland, désigné en qualité d'administrateur judiciaire avec mission de représentation suivant décision du Tribunal de Commerce de Bobigny du 10 février 2015,

D'une part

ET :

Les organisations syndicales représentatives

C.F.E. –C.G.C., représentée par Monsieur Pascal JONCKHEERE, Délégué Syndical MORYGLOBAL

C.F.D.T représentée par Monsieur Mickael GUIGNET, Délégué Syndical MORYGLOBAL

C.F.T.C. représentée par Monsieur Jean-Pierre BIZON, Délégué Syndical MORYGLOBAL

C.G.T représentée par Monsieur Jean-Claude HACQUARD, Délégué Syndical MORYGLOBAL

F.O. représentée par Monsieur Michel ARIBA, Délégué Syndical MORYGLOBAL

D'autre part

La Société MORYGLOBAL et les Organisations Syndicales Représentatives sont collectivement ci-après dénommées : « Les Parties ».

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
PARTIE 1 EXPOSE DES RAISONS ECONOMIQUES AYANT CONDUIT A LA MISE EN REDRESSEMENT PUIS EN LIQUIDATION JUDICIAIRE DE MORYGLOBAL	8
PARTIE 2 CHAMP D'APPLICATION DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI	9
2.1 Effectifs	9
2.2 Nombre de licenciements envisagés.....	9
2.3 Catégories professionnelles affectées et critères d'ordre de licenciement	9
2.4 Critères déterminés pour fixer l'ordre des licenciements.....	9
PARTIE 3 MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES IRP ET CALENDRIER DES LICENCIEMENTS	10
3.1 Calendrier PREVISIONNEL de la procédure d'information et de consultation des IRP	10
3.2 Calendrier de mise en œuvre des licenciements.....	12
PARTIE 4 MESURES DESTINEES A EVITER OU REDUIRE LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS	13
4.1 Actions de reclassement interne au sein du groupe	13
4.2 Mesures d'accompagnement pour les postes qui seraient disponibles au sein du groupe.	15
4.2.1 Mesures visant à permettre l'évaluation des propositions d'emploi par les salariés..	15
4.2.2 Aide à la mobilité géographique.....	15
4.2.3 Budget alloué à la formation pour adaptation au nouveau poste.....	16
4.2.4 Aides Action Logement.....	16
PARTIE 5 MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE	17
5.1 Saisine de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport	17
5.2 Recherches menées par la Société	17
5.3 Dispositif d'accompagnement renforcé (DAR) mobilisé par l'Etat	18
5.4 Aides à la formation	19
5.4.1 Actions de formation	20
5.4.1.1 Actions de formation d'adaptation, de Validation des Acquis de l'Expérience et de Validation des Acquis Professionnels	20
5.4.1.2 Formation qualifiante	20
5.4.1.3 Formation à la création d'entreprise.....	21
5.4.2 Bénéficiaires des formations	21
5.4.3 Procédures de mise en œuvre	21
5.4.4 Durée de la formation.....	21
5.5 Actions pour la création ou la reprise d'entreprise.....	22
5.6 Mesures en faveur des salariés âgés ou de réinsertion difficile.....	24
5.6.1 Mesures de réinsertion renforcées	24
5.6.2 Mesures financières complémentaires.....	24
5.6.3 Mesures d'aide complémentaire à la création d'entreprise	25
5.7 Aide à la mobilité géographique.....	25

5.8	Aide à la mobilité, prime de rideau	25
5.9	Assistance psychologique, cellule d'écoute	26
5.10	Couverture prévoyance et mutuelle de santé après la fin du contrat de travail	26
5.11	Mesures financières visant à accompagner les salariés dans l'attente du retour à l'emploi : Aide complémentaire à la recherche d'emploi	26
5.12	Mesures pouvant être financées par l'intervention de l'AGS.....	27
5.12.1	Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement dans le cadre d'une formation	27
5.12.2	Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement dans le cadre d'une recherche d'emploi	28
5.12.3	Aide en cas de déménagement.....	29
5.12.4	Aide à la création d'entreprise.....	29
5.12.5	Conditions de prise en charge des aides susvisées par l'AGS.....	29
5.13	Budget du PSE.....	30
5.14	Mesures complémentaires	32
5.14.1	Contrat de Sécurisation Professionnelle	32
5.14.1.1	Processus d'adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle	32
5.14.1.2	Bénéficiaires du Contrat de Sécurisation Professionnelle	33
5.14.1.3	Durée du programme du Contrat de Sécurisation Professionnelle.....	33
5.14.1.4	Mesures offertes aux salariés adhérant au programme du Contrat de Sécurisation Professionnelle.....	33
5.14.1.5	Rémunération du salarié adhérant au programme du Contrat de Sécurisation Professionnelle.....	34
5.14.1.6	Non respect des obligations relatives au programme de Contrat de Sécurisation Professionnelle.....	36
5.14.1.7	Protection sociale du bénéficiaire du Contrat de Sécurisation Professionnelle.....	36
5.14.2	Compte Personnel de Formation	36
5.14.3	Allocation Temporaire Dégressive	37
5.15	Mesures financières liées au licenciement pour motif économique	38
5.15.1	Indemnité de préavis.....	38
5.15.2	Indemnités légales et conventionnelles de licenciement	38
5.15.3	Traitement social et fiscal des indemnités versées dans le cadre du PSE	39
5.15.4	Priorité de réembauchage	39
5.16	Levée des clauses de non concurrence	39
5.17	Cellule de reclassement	39
PARTIE 6	CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE DES MESURES DU PSE	41
6.1	Mise en œuvre des mesures du PSE	41
6.2	Commissions de Suivi	41
6.2.1	Composition.....	41
6.2.2	Missions.....	42
6.2.3	Réunions et fonctionnement des Commissions de suivi	43
6.2.4	Les moyens de la Commission de Suivi.....	43
6.2.5	Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement liés à la Commission nationale de suivi	44
6.2.6	Confidentialité	44
6.3	Suivi des mesures du PSE	44
6.4	Bilan de mise en œuvre des mesures du PSE	44
PARTIE 7	DISPOSITIONS GENERALES	46
7.1	Représentativité des syndicats	46
7.2	Information du comité d'entreprise	46

7.3	Entrée en vigueur.....	46
7.4	Durée	46
7.5	Formalités et dépôt	47
ANNEXES	48	

JPB

Q
116⁴
B
A

PREAMBULE

Par jugement en date du 10 février 2015, le Tribunal de Commerce de Bobigny a ouvert une procédure de redressement judiciaire au bénéfice de la Société MoryGlobal et a désigné :

- **la SELARL BAULAND CARBONI MARTINEZ et Associés**, sise 7, rue Caumartin – 75009 Paris, prise en la personne de Maître Eric Bauland, en qualité d'administrateur judiciaire avec mission de représentation,
- **Maître Philippe BLEROT**, dont l'étude est sise 26 chemin de la Madeleine – 93000 Bobigny, en qualité d'administrateur judiciaire avec mission de recherche de candidats cessionnaires,
- **La SCP BALLY PASCAL**, sise 14-16 rue de Lorraine – 93000 Bobigny, prise en la personne de Maître MOYRAND, en qualité de mandataire judiciaire,
- **Maître JEANNE**, dont l'étude est sise 2 ter, rue de Lorraine – 93000 Bobigny, en qualité de mandataire judiciaire,

La date limite de dépôt des offres de reprise a été fixée au 12 mars 2015. La date d'amélioration des offres a été fixée au 26 mars 2015 à minuit. Seules des offres de cessions partielles ont été présentées.

Compte tenu de l'impossibilité pour l'entreprise de faire face aux salaires du mois de mars 2015 en totalité, l'Administrateur Judiciaire a déposé auprès du Tribunal de Commerce de Bobigny, le 17 mars 2015, une requête en conversion de la procédure de redressement en liquidation judiciaire.

Le détail initial des offres tel que communiqué par les candidats repreneurs a été remis aux Instances Représentatives du Personnel le 18 mars 2015 dans le cadre du lancement de la procédure d'information et de consultation du Comité d'Entreprise.

En effet, en vue de la décision du Tribunal de commerce de Bobigny sur un éventuel plan de cession, l'Administrateur judiciaire a initié une procédure d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel dans le cadre du redressement judiciaire, dont la première réunion du Comité d'Entreprise a été fixée au 23 mars 2015.

Parallèlement à cette procédure d'information et de consultation, l'Administrateur Judiciaire a décidé d'ouvrir des négociations visant à conclure un accord collectif conformément aux dispositions de l'article L.1233-24-1 du code du travail.

Des réunions de négociation ont eu lieu les 18 mars et 23 mars 2015 avec les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société, aux fins de tenter de parvenir à un accord collectif majoritaire conformément aux dispositions de l'article L1233-24-2 du code du travail.

Dès le début de la réunion du comité d'entreprise du 23 mars 2015, les représentants du personnel ont indiqué ne pas souhaiter participer aux réunions organisées par l'Administrateur judiciaire, hors la présence d'un représentant de l'Etat et des AGS.

Une réunion sous l'égide des ministères du transport, du travail et de l'économie s'est tenue le 26 mars 2015. Au cours de celle-ci, l'Etat s'est engagé à faciliter l'émergence d'une solution. Le 25 mars 2015, le principal candidat cessionnaire a fait savoir qu'il retirait son offre. Les autres offres en présence ne pouvant être considérées dans le cadre d'un projet de plan de cession, il est apparu

que cette solution devenait manifestement impossible. En conséquence, l'Administrateur Judiciaire a informé les représentants du personnel (OS et Comité d'Entreprise) qu'il mettait fin à la procédure de consultation initiée le 18 mars 2015 et qu'il ré-initierait une procédure de consultation dans le cadre de la liquidation demandée au Tribunal.

C'est dans ce contexte, qu'à l'issue de l'audience du 31 mars 2015, le Tribunal de Commerce de Bobigny a rejeté les offres de reprise partielles, a mis fin à la mission de Maître Blériot, et, en l'absence de solution de redressement, a prononcé la liquidation judiciaire de la société avec poursuite d'activité jusqu'au 30 avril 2015 pour les besoins de la procédure de licenciement collectif des salariés.

En conséquence, l'Administrateur Judiciaire a initié une nouvelle procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise en soumettant un projet d'accord collectif portant notamment sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

Parallèlement à cette procédure d'information et de consultation, les Parties ont décidé d'ouvrir des négociations visant à conclure un accord collectif conformément aux dispositions de l'article L.1233-24-1 du code du travail (ci-après : « l'Accord »).

La première réunion de négociation a eu lieu le 9 avril 2015 avec les Organisations Syndicales Représentatives dans la Société, aux fins de parvenir à un accord collectif majoritaire conformément aux dispositions de l'article L1233-24-2 du code du travail.

Sous l'égide des ministères du Transport, du Travail et de l'Economie une réunion s'est tenue le lundi 13 avril au cours de laquelle les différents points décrits ci-dessous ont été débattus, négociés lors de deux réunions qui se sont respectivement tenues le 14 avril à 10 h 30 et le 17 avril à 9 h puis adoptés lors d'une réunion de signature qui s'est tenue le 17 avril 2015 à 14 heures.

Dans le cadre de cet accord collectif, l'objectif des Parties est de bâtir un PSE le plus complet et adapté possible afin de minimiser l'impact des suppressions de poste pour les salariés concernés et de mettre en œuvre toutes les mesures d'aide au reclassement possibles.

Le présent Accord s'articule ainsi autour des principaux axes suivants :

- **Partie 1** : Rappel des raisons économiques justifiant la mise en redressement puis en liquidation judiciaire de la Société MORYGLOBAL et les licenciements en résultant ;
- **Partie 2** : Champ d'application du PSE;
- **Partie 3** : Modalités d'information et de consultation des IRP et calendrier des licenciements ;
- **Partie 4** : Modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement;
- **Partie 5** : Mesures destinées à favoriser le reclassement externe ;
- **Partie 6** : Conditions de suivi de la mise en œuvre des mesures du PSE ;
- **Partie 7** : Dispositions générales.

Cet Accord est négocié et conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires issues de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et plus particulièrement en application des articles L.1233-24-1 et L.1224-24-2 du code du travail, issus de la loi précitée.

L'objectif principal du PSE est d'aider chaque salarié impacté par le projet de licenciement à trouver un nouvel emploi compatible avec ses compétences et son expérience professionnelle. Il est structuré de façon à limiter autant que possible le nombre de salariés licenciés pour motif économique, tout en offrant une aide au reclassement à ceux dont le licenciement n'aura pu être évité.

Il prévoit la mise en œuvre de mesures destinées à faciliter le reclassement interne au sein du groupe ARCOLE INDUSTRIES auquel appartient MORYGLOBAL (ci-après : le « Groupe »).

En outre, la Société s'efforcera de mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour rechercher toutes possibilités de reclassement externe avec l'aide notamment de la commission paritaire nationale de l'emploi et les partenaires socio-économiques afin de minimiser le nombre de salariés sans emploi.

Les mesures décrites dans le présent Accord ont été élaborées en application de la réglementation en vigueur, notamment en matière d'assurance-chômage et d'application des cotisations sociales salariales et patronales. Les modifications qui pourraient dès lors intervenir entre l'élaboration du présent document et son application seraient d'application automatique et prévaudraient sur les dispositions ci-après.

**CECI EXPOSE,
IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

7

JBB

JCH AM
MG 7 PJ

PARTIE 1 EXPOSE DES RAISONS ECONOMIQUES AYANT CONDUIT A LA MISE EN REDRESSEMENT PUIS EN LIQUIDATION JUDICIAIRE DE MORYGLOBAL

Les difficultés économiques ayant prévalu à la déclaration de cessation des paiements de la Société ont été exposées dans le document relevant des dispositions du Livre 2 du code du travail soumis à consultation du Comité d'entreprise.

Il y sera fait référence pour le détail de ces difficultés, ce document figurant en **Annexe 4**.

Pour résumer, la société MoryGlobal a été constituée dans le cadre d'une reprise en plan de cession au profit d'Arcole Industries, d'une partie des activités de la société Mory Ducros et de ses filiales par jugement du Tribunal de commerce de Pontoise du 6 février 2014.

Le compte de résultat de la Société MoryGlobal pour la seule période de février à septembre 2014 a révélé des pertes à hauteur de - 18,6 M€, retraitement fait des charges non récurrentes, soit une perte mensuelle de plus de 2,3 M€.

Le compte de résultat prévisionnel 2014 fait apparaître une perte de -43 M€.

C'est dans ces circonstances que la direction de l'entreprise a décidé de saisir le Tribunal de commerce de Bobigny d'une déclaration de cessation des paiements à la fin du mois de janvier 2015, après avoir constaté que son actif disponible ne permettrait pas de payer son passif exigible et plus particulièrement les sous-traitants, sans l'activité desquels le fonctionnement de l'entreprise s'arrête immédiatement.

Constatant l'absence d'offres de reprise permettant de satisfaire aux critères légaux de pérennité de l'activité, lors de l'audience du 31 mars 2015, le Tribunal de Commerce de Bobigny a prononcé la liquidation judiciaire de MORY GLOBAL avec poursuite d'activité jusqu'au 30 avril 2015 et a autorisé le licenciement de l'ensemble du personnel.

JPB

MG⁸ #5 B AN

2.1 Effectifs

A la date du 28 février 2015, la Société MORYGLOBAL emploie 2.158 salariés répartis sur 54 sites de la façon suivante :

	CDI	CDD
Ingénieurs et cadres	284	2
Agents de maîtrise	526	2
Employés	242	5
Ouvriers	1094	3
Total	2146	12

*Au sein de la catégorie Employés en CDD figurent 2 personnes bénéficiant d'un contrat de professionnalisation et 1 d'un contrat d'apprentissage.

Il est précisé que les salariés sous contrats précaires (CDD, intérim, apprentissage, professionnalisation et autres) ne sont pas concernés par les dispositions du présent Accord.

2.2 Nombre de licenciements envisagés

Compte tenu de la liquidation judiciaire de la société, le licenciement de l'ensemble du personnel devra être mis en œuvre ainsi que la rupture de tous les contrats à durée déterminée.

2.3 Catégories professionnelles affectées et critères d'ordre de licenciement

Les catégories professionnelles retenues regroupent des emplois de nature identique ou similaire qui nécessitent un niveau de formation professionnelle et/ou d'expérience et des responsabilités d'importance comparable. Au sein de chaque catégorie, les emplois concernés pour la détermination de l'ordre des licenciements sont ceux dont les titulaires sont susceptibles de permuter entre eux (même si cela devrait nécessiter une brève formation d'adaptation).

Une présentation détaillée des effectifs par catégories professionnelles apparaît en **Annexe 1** et tiennent compte de la réalité des fonctions exercées par les salariés.

Toutefois, du fait de la liquidation judiciaire prononcée et du projet de licenciement concernant l'ensemble des salariés, la répartition du personnel au sein des catégories professionnelles n'a pas d'incidence sur le présent projet.

2.4 Critères déterminés pour fixer l'ordre des licenciements

La liquidation judiciaire implique le licenciement de l'intégralité du personnel, il n'y a donc pas lieu d'appliquer de critères d'ordre de licenciement.

2

JBB

JCH AM

176⁹ P5

PARTIE 3 MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES IRP ET CALENDRIER DES LICENCIEMENTS

Le présent calendrier prévisionnel intègre les postulats suivants :

- date limite de dépôt des offres de reprise : 12 mars 2015
- date limite d'amélioration des offres : 26 mars 2015 à minuit
- date d'audience du Tribunal de Commerce de Bobigny : 31 mars 2015
- date du jugement prononçant la liquidation judiciaire : 31 mars 2015
- fin de délai maximal pour la notification des licenciements du personnel : 30 Avril 2015¹

3.1 Calendrier PREVISIONNEL de la procédure d'information et de consultation des IRP

Dates	IRP	Ordre du jour
7 avril 2015	CE	Convocation du CE à une 1ère réunion d'information/consultation sur : Le projet de Livre II ; Le projet de licenciement collectif pour motif économique (Livre I) ; Le nombre de licenciements projeté et les catégories professionnelles ; Le calendrier prévisionnel des licenciements ; Les critères d'ordre des licenciements ; Les mesures envisagées pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre ; Le cas échéant, désignation de l'expert du CE sur le PSE ; Avis du CE sur le BESE.
7 avril 2015	OS	Convocation des OS à une 1ère réunion de négociations du projet d'accord collectif
9 avril 2015	IC CHSCT	Convocation à une réunion d'information et de consultation sur les conséquences du projet de restructuration sur (i) les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité des salariés ainsi que (ii) sur les mesures destinées à prévenir les risques psychosociaux liés à la restructuration.
Du 7 au 9 avril 2015	CHSCT	Convocation à une réunion d'information et de consultation sur les conséquences du projet de restructuration sur (i) les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité des salariés ainsi que (ii)

¹ Date limite de garantie des salaires par l'AGS dans le cadre de la liquidation judiciaire

		sur les mesures destinées à prévenir les risques psychosociaux liés à la restructuration
9 avril 2015	OS	Réunion d'ouverture des négociations sur un projet d'accord collectif Convocation à une 2ème réunion
14 avril 2015 (matin)	OS	2ème réunion de négociation du projet d'accord collectif Convocation éventuelle à une 3ème réunion
14 avril 2015 (après-midi)	CE	1ère réunion du CE sur le projet de licenciement économique (Livre I) et sur le Livre II Consultation sur la désignation de l'expert Information sur l'ouverture de négociations avec les organisations syndicales en vue de la signature d'un accord collectif portant notamment sur le plan de sauvegarde de l'emploi Consultation du CE sur le Livre II (si le CE ne rend pas d'avis sur le Livre II au cours de cette réunion, l'avis pourra être sollicité à l'occasion de la réunion suivante) Consultation et avis du CE sur le BESE Convocation du CE à une 2ème réunion
15 avril 2015	IC CHSCT	Réunion de l'instance de coordination des CHSCT et avis sur le projet
16 avril 2015	CHSCT (matin)	Réunion des CHSCT et recueil des avis sur le projet
17 avril 2015 Matin avant CE	OS	3ème (éventuelle) réunion de négociation du projet d'accord collectif Convocation à une réunion de signature
17 avril 2015 ² matin	CE	2ème réunion d'information/consultation du CE sur : Le cas échéant : présentation du rapport de l'expert, le cas échéant, consultation sur Livre II et avis sur le LII, information et consultation sur le projet d'accord majoritaire information et consultation sur le projet d'accord majoritaire information et consultation sur le projet de document unilatéral Livre I Avis du CE : sur le livre II,

² Articles L. 642-5 et L. 631-19 du code de commerce : Les avis sont rendus au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal qui statue le plan.

AP

JPB

JCH
11
P5
P76

		sur le projet d'accord collectif ou, le cas échéant, de document unilatéral portant sur le Livre I
17 avril 2015 Après-midi	OS	Signature éventuelle de l'accord collectif

3.2 Calendrier de mise en œuvre des licenciements

Les dates ci-dessous mentionnées sont basées sur le fait que le Tribunal de Commerce de Bobigny rendrait sa décision le 31 mars 2015 et sont donc fournies à titre indicatif.

Envoi du formulaire de mise à jour des données personnelles	2 mars 2015
Fin du délai de réponse au questionnaire de mise à jour des données personnelles	6 mars 2015 (mise à jour jusqu'au 31 mars 2015)
Envoi des questionnaires de reclassement interne à l'étranger	7 avril 2015
Envoi des propositions de reclassement interne dans la société, en France dans le groupe, le cas échéant	14 avril 2015
Fin du délai de réponse au questionnaire de reclassement à l'étranger	14 avril 2015
Date limite de réception des réponses aux propositions de reclassement interne faites aux salariés	21 avril 2015
Notification des licenciements	27 avril 2015

S'il y a lieu, pour les salariés protégés, la procédure spéciale et la demande d'autorisation ou de transfert à Monsieur l'Inspecteur du Travail, seront mises en œuvre.

JBB

C

AN
B#
B
12
MG

PARTIE 4 MESURES DESTINEES A EVITER OU REDUIRE LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) contenu dans le présent accord collectif comporte un ensemble de mesures destinées à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre et à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité (Articles L. 1233-61 et suivants du code du travail).

Compte tenu de la trésorerie obérée de la société MORYGLOBAL, les différentes mesures prévues dans le PSE doivent être appréciées en fonction des moyens dont la société et le groupe Arcole Industries disposent.

Dans ce contexte, les mesures proposées aux salariés dans le cadre du reclassement interne seront nécessairement limitées.

Les sommes visées ci-dessous s'entendent brutes de tout prélèvement, avant impôts et taxes, si elles concernent des remboursements de factures, elles sont exprimées TTC.

L'Administrateur Judiciaire ne pourra être tenu pour responsable de la suppression ou de l'impossibilité de mettre en application certaines mesures en raison de faits indépendants de leur volonté (par exemple modification ou suppression d'une disposition législative).

4.1 Actions de reclassement interne au sein du groupe

Le reclassement est recherché parmi les entreprises détenues par ARCOLE INDUSTRIES, auquel appartient la société MORYGLOBAL, dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'accueillir tout ou partie du personnel dans le cadre d'un reclassement interne.

Dans ce cadre, l'Administrateur Judiciaire a sollicité, par courriers recommandés avec accusés de réception, l'ensemble des entités appartenant au groupe ARCOLE INDUSTRIES, en France et à l'étranger, afin d'identifier tous les postes disponibles pouvant donner lieu à des offres d'emploi en faveur des salariés dont le poste de travail pourrait être supprimé.

Conformément à l'article L.1233-4 du Code du travail, les offres d'emploi sur lesquelles nous concentrons nos recherches concernent, en priorité, des emplois relevant de la même catégorie que ceux occupés par les salariés susceptibles d'être licenciés ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. Si nécessaire, les salariés seront aidés dans l'adaptation à leur nouvel emploi par le biais d'une formation complémentaire. A défaut de postes correspondant aux critères énoncés ci-dessus, et sous réserve de l'accord des salariés, les offres d'emploi pourront porter sur des postes de catégorie inférieure au poste supprimé.

Conformément à l'article L.1233-4-1 du Code du travail, tous les salariés concernés par le projet de suppression de leur poste recevront, par courrier recommandé avec AR envoyé le 7 avril 2015, un questionnaire leur permettant de porter à la connaissance de la société s'ils sont effectivement prêts à accepter un poste de reclassement à l'étranger et à quelles conditions (notamment salariales). Dans le questionnaire, il leur sera également demandé s'ils ont la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères. En effet, une connaissance suffisante de l'anglais et/ou de la langue du pays cible sera exigée pour pouvoir prétendre aux postes situés à l'étranger qui seraient disponibles. La conformité aux lois des pays concernés relatives à la présence de travailleurs

étrangers sur leurs territoires devra également être prise en considération (par exemple, obtention d'un permis de travail).

Conformément à la loi, les salariés disposent d'un délai de 6 jours ouvrables pour renvoyer le questionnaire dûment renseigné. L'absence de réponse du salarié sera considérée comme un refus de recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

Les offres d'emploi concerneront tous les postes portés à notre connaissance qui pourraient être créés et/ou qui pourraient être libérés dans les entités du groupe dans le futur et jusqu'aux licenciements effectifs.

En cas de refus de recevoir des offres de reclassement à l'étranger ou d'absence de réponse au questionnaire dans le délai susvisé, la société sera dispensée, conformément à la loi, de rechercher des postes de reclassement à l'étranger pour les salariés concernés. Par conséquent, seuls les salariés ayant répondu de façon positive, dans le délai de 6 jours imparti, seront susceptibles de recevoir des offres de reclassement au sein d'autres sociétés du groupe localisées à l'étranger.

Les éventuelles offres d'emploi au sein du groupe seront présentées individuellement et par écrit à **chaque salarié dont les qualifications correspondent au poste disponible** et préciseront autant que possible :

- l'entité qui embauche,
- le lieu de travail,
- l'intitulé du poste,
- la rémunération (y compris les avantages en nature),
- les horaires de travail, et
- la classification professionnelle, conformément à la législation en vigueur dans le pays où le poste de reclassement est situé et si bien entendu une telle classification existe.

Les éventuelles offres d'emploi au sein du groupe seront présentées individuellement et par écrit dans les conditions précisées ci-avant, à chaque salarié dont les qualifications correspondent au poste disponible.

Compte tenu du nombre de salariés susceptibles d'être licenciés par catégorie professionnelle, les postes de reclassement seront susceptibles d'être proposés à plusieurs collaborateurs en même temps. Dès lors, une première lettre de proposition de reclassement, expédiée le 14 avril 2015, mentionnera que le reclassement effectif au sein du poste ne pourra intervenir qu'en l'absence d'autre candidat sur ledit poste ou, en cas de pluralité de candidatures, après départage des candidats en application des critères suivants :

- Le salarié ayant l'ancienneté la plus importante sera retenu ;
- En cas d'ancienneté identique, le salarié le plus âgé sera retenu ;
- En cas d'âge identique, le salarié ayant le plus de charges de famille.

Dans cette hypothèse, le collaborateur retenu se verra proposer, par un deuxième courrier une offre ferme de reclassement correspondant au poste considéré comprenant les informations visées ci-dessus.

Les fiches descriptives des postes disponibles au sein du groupe sont annexées au présent document (**Annexe 5**).

4.2 Mesures d'accompagnement pour les postes qui seraient disponibles au sein du groupe.

4.2.1 Mesures visant à permettre l'évaluation des propositions d'emploi par les salariés

Un salarié recevant une proposition pour un poste disponible dans une autre société du Groupe située en France ou à l'étranger devra manifester son intérêt auprès de l'Administrateur Judiciaire dans les 7 jours calendaires suivant l'envoi de cette proposition par lettre recommandée avec A.R. ou lettre remise en main propre contre décharge. Le salarié qui n'aurait pas répondu à l'expiration de ce délai sera considéré comme ayant refusé la proposition de poste. Ce bref délai s'explique par les délais contraints de notification des lettres de licenciement ou, pour les salariés protégés des lettres d'intention de licencier dans le cadre de la procédure de liquidation judiciaire, afin que la garantie de l'AGS puisse intervenir.

Les propositions de postes de reclassement interne ont été adressées aux salariés susceptibles d'occuper les postes disponibles au sein du groupe le 14 avril 2015.

Dans l'hypothèse où plusieurs salariés se déclareraient intéressés par un même poste et qu'un choix devrait donc être opéré pour déterminer celui à qui le poste de reclassement sera proposé, le critère retenu sera :

- Le salarié ayant l'ancienneté la plus importante sera retenu ;
- En cas d'ancienneté identique, le salarié le plus âgé sera retenu ;
- En cas d'âge identique, le salarié ayant le plus de charges de famille.

Le salarié retenu pour un poste de reclassement recevra une convention tripartite de transfert de son contrat de travail au sein de la nouvelle entité.

Le salarié disposera d'un délai maximum de 48 heures pour accepter ou refuser ce poste. Ce délai commencera à courir le jour suivant celui de la réception par le salarié de la convention tripartite de transfert par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge).

En tout état de cause, le salarié devra faire connaître sa décision à l'Entité d'Accueil ainsi qu'à l'Administrateur Judiciaire avant l'expiration de ce délai, en retournant la convention tripartite de transfert paraphée et signée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Si la convention tripartite de transfert n'est pas reçue avant l'expiration de ce délai (le cachet de la poste faisant foi), ou si la réponse est équivoque ou donnée sous conditions, le salarié sera réputé avoir refusé l'offre d'emploi et sera alors licencié.

Le salarié qui accepterait la proposition dans le délai susvisé, aurait droit aux mesures suivantes, dont le financement est intégré dans les mesures du PSE:

4.2.2 Aide à la mobilité géographique

L'aide à la mobilité géographique proposée dans le cadre du reclassement interne s'opère selon les modalités suivantes :

D
JRB
176
15
JH AA
PS

Les salariés bénéficieront d'un remboursement des frais de déménagement engagés (sur la base de trois devis soumis par le salarié et pré-approuvés par le gestionnaire des fonds du PSE) dans la limite de 3.000€ T.T.C. Ce remboursement sera effectué dans les 2 mois suivants de déménagement, sous réserve de la justification des frais engagés par le salarié dans les conditions suivantes :

Pour pouvoir prétendre au bénéfice de cette aide, le déménagement devra avoir été réalisé dans les 6 mois qui suivent le reclassement du salarié.

4.2.3 Budget alloué à la formation pour adaptation au nouveau poste

Afin d'augmenter les chances des salariés d'obtenir un nouvel emploi au sein du groupe, et de faire coïncider les qualifications de chaque candidat avec les emplois disponibles, tout salarié ayant accepté une offre ferme d'emploi d'une entité du groupe, dans les conditions décrites ci-dessus, pourra bénéficier d'une formation d'adaptation, à la condition bien entendu que cette formation soit nécessaire pour exercer le nouvel emploi.

Une telle formation d'adaptation sera prise en charge à hauteur de 1.500€ TTC maximum par salarié. Au cas où cette formation ne pourrait être financée par l'entreprise d'accueil, elle serait alors affectée sur le budget formation ci-après défini.

4.2.4 Aides Action Logement

Les mesures énumérées ci-dessus pourront, le cas échéant, être complétées par les aides prévues dans le cadre des dispositifs Mobili Pass et Loca Pass.

JRB

C

AM

125

16

PJ

176

5.1 Saisine de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Dans le cadre de la recherche de reclassement externe, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, les organisations patronales de branche ainsi que les syndicats professionnels ont été interrogés par courrier recommandé AR en date du 26 mars 2015, afin de :

- connaître les possibilités de reclassement existant au sein de leurs entreprises adhérentes,
- connaître les moyens qui pourront être mobilisés par la branche d'activité pour contribuer à l'accompagnement dans la recherche d'emploi des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé,
- connaître quels sont les moyens éventuels que la branche d'activité est susceptible de mettre à disposition des salariés licenciés en matière de formation et de mobilité professionnelle et/ou géographique.

Les réponses reçues de ces instances seront communiquées au Comité d'Entreprise

5.2 Recherches menées par la Société

Des recherches de reclassement externe sont engagées, par la société MORYGLOBAL, auprès des entreprises du secteur sur les différents bassins d'emplois et en particulier :

- les entreprises de transport telles que Géodis, Géopost...
- les 1000 premiers transporteurs en termes de chiffre d'affaires,
- les 2000 sous-traitants ou partenaires de l'Entreprise,
- les Fédérations patronales de la profession du Transport,
- l'APEC et Pôle Emploi.

L'Administrateur Judiciaire, puis le responsable de la cellule de reclassement, faciliteront la mise en contact du personnel intéressé avec les responsables des Entreprises en recherche de personnel.

↷

JPB

AN
JA

17 PJ
MG

5.3 Dispositif d'accompagnement renforcé (DAR) mobilisé par l'Etat

En l'absence de possibilité de reclassement interne ou de mesures destinées à éviter ou limiter les licenciements pour motif économique qui sont la conséquence de la liquidation judiciaire ordonnée par le Tribunal de Commerce, les salariés dont le licenciement ne pourrait être évité bénéficieront de la mise en place d'un dispositif d'accompagnement renforcé (DAR) financé par l'Etat.

Ce dispositif aura pour objectif d'accompagner vers le retour à l'emploi les salariés de la société dont le contrat aura été rompu et qui seront actifs dans leur recherche d'emploi.

L'objectif de cette prestation est le retour rapide à l'emploi des bénéficiaires grâce à un parcours renforcé, soutenu et personnalisé de reclassement.

Cette prestation s'adresse à tous salariés licenciés pour motif économique, qu'ils aient adhéré ou non au CSP.

Un Point Information Conseil (PIC) sera mis en place le plus tôt possible à partir du mois d'avril 2015. Il aura pour mission d'informer l'ensemble des salariés sur les principales mesures du plan de sauvegarde de l'emploi et d'offrir tous renseignements utiles sur l'élaboration d'un projet ou d'un parcours professionnel, en ouvrant des espaces d'accueil et de dialogue dans des locaux accessibles à tous les salariés.

Une fois les licenciements prononcés, les salariés qui auront accepté la charte d'adhésion au dispositif d'accompagnement renforcé qui comporte des droits et des obligations, pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique et personnalisé vers une solution d'emploi.

Concernant les salariés bénéficiant d'une protection dont le licenciement est soumis à une procédure spécifique, compte tenu de la liquidation judiciaire qui entraîne l'arrêt complet de l'activité, et dans le but de ne pas les retarder dans leur recherche d'emploi, ils auront la possibilité de s'inscrire au dispositif d'accompagnement renforcé dès qu'ils auront reçu le courrier de manifestation d'intention de licencier de la part de l'administrateur judiciaire. Ils pourront une fois leur inscription effectuée bénéficier du dispositif d'accompagnement et des mesures prévues dans le présent PSE.

L'accompagnement sera poursuivi jusqu'à l'obtention de ce résultat. Pour les salariés licenciés qui suivront une formation, l'accompagnement sera suspendu durant la formation et le prestataire du DAR reprendra l'accompagnement au terme de la formation pour trouver une solution d'emploi.

Par solution, il faut entendre :

- un reclassement en CDI ou en CDD ou CTT d'une durée minimum de 6 mois, une création ou une reprise d'entreprise validée par la commission de suivi ou l'installation en tant que profession indépendante matérialisée par la présentation d'un extrait Kbis ou de tout autre document officiel attestant de l'activité ;
- une embauche résultant de la réussite à un concours administratif ;
- le bénéfice d'une retraite ou l'adhésion au Congé de fin d'activité ;
- tout autre projet, choisi volontairement par le salarié et matérialisé par un écrit de sa part et validé par la commission de suivi, dès lors qu'il n'y a pas inscription sur la liste des demandeurs d'emplois.

Le salarié devra être actif dans sa recherche d'emploi pour bénéficier du dispositif d'accompagnement renforcé. Est actif celui qui :

- Est accompagné par le prestataire et a signé la charte d'adhésion et d'engagement à ce titre. Le bénéficiaire, peut ou non être adhérent au volet indemnisation du CSP. ;
- Est proactif dans sa recherche d'emploi et tient régulièrement informé le prestataire de ses avancées ;
- Participe aux activités organisées par le prestataire dans le cadre de son programme de soutien au reclassement ;
- Accepte de se présenter aux entretiens de recrutements ;
- Accepte d'examiner une offre d'emploi en adéquation avec son projet professionnel validé, son métier, ses compétences ou ses aptitudes professionnelles ;
- Participe aux activités d'adaptation et de reconversion ou de VAE validées par le prestataire et considérées comme nécessaires dans le cadre de sa recherche d'emploi.

Une fois l'inscription effectuée le salarié adhérent au DAR commencera sa démarche active de reclassement en participant au diagnostic d'entrée permettant une analyse de sa situation personnelle et de l'orienter vers un parcours individualisé pour lequel il sera établi, en concertation avec lui, un calendrier prévisionnel intégrant les différentes phases d'intervention cadencées.

Par ailleurs, l'attitude du salarié lors des entretiens de recrutement doit être loyale et positive pour favoriser l'aboutissement du processus de recrutement. En cas contraire, la convention de coopération avec le Pole Emploi détaillera les modalités de signalement et motivation pour l'application des sanctions éventuelles, conformément aux textes en vigueur.

Le dispositif financé par l'Etat sera mis en oeuvre sans limitation de durée puisqu'il prévoit que chaque salarié sera accompagné par un conseiller spécialisé jusqu'à ce qu'il retrouve un emploi (voir cahier des charges en **Annexe 2** du présent document).

Le prestataire qui sera choisi devra garantir l'accompagnement des salariés adhérent à la charte, et sous réserve qu'ils soient actifs dans leur recherche d'emploi, jusqu'à ce qu'ils aient retrouvé une solution telle que définie dans le cahier des charges.

➤ **Budget de 4.000€ par salarié impacté par un licenciement, soit un budget global dans la limite de 8.588.000€.**

5.4 Aides à la formation

L'aide individuelle à la formation pourra consister en diverses actions de formation d'adaptation³ ou de reconversion⁴ qui seront déterminées avec la Commission de Suivi.

³ Est généralement considérée comme une formation d'adaptation, une formation qui permet au salarié de compléter sa formation initiale en développant son niveau de compétence afin de favoriser son reclassement. La formation d'adaptation peut notamment permettre au salarié de s'adapter à l'évolution du marché (par exemple à l'introduction de nouvelles technologies).

⁴ Est généralement considérée comme une formation de reconversion, une formation plus longue que la formation d'adaptation et qui permet au salarié d'acquérir de nouvelles compétences lui permettant d'accéder à des postes

L'objectif de ces actions de formation sera de faciliter l'obtention d'un nouvel emploi en préparant un programme individuel de formation permettant au salarié concerné de devenir apte au poste identifié dans une entreprise externe.

Les mesures suivantes viennent en complément des formations qui pourront être financées dans le cadre du FPSPP, ou par ailleurs du droit acquis au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) qui remplace le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015.

Les formations imposant des déplacements hors bassin d'emploi, devront être justifiées et approuvées par la commission de suivi.

5.4.1 Actions de formation

5.4.1.1 Actions de formation d'adaptation, de Validation des Acquis de l'Expérience et de Validation des Acquis Professionnels

Ces formations visent à permettre une adaptation rapide, efficace et maîtrisée de l'ancien salarié de la société vers un autre poste au sein d'une nouvelle entreprise ou à faire reconnaître les compétences acquises dans ses emplois précédents par l'obtention d'un diplôme.

La Société MORYGLOBAL s'engage à participer à la prise en charge d'une telle formation qui peut éventuellement s'ajouter à l'utilisation par le salarié de son CPF avec l'accord de ce dernier.

L'aide prévue par le présent paragraphe peut également être consacrée à la mise en œuvre d'actions de Validation des Acquis de l'expérience ou de Validation des Acquis Professionnels.

➤ **Budget global dans la limite de 130.000 €**

5.4.1.2 Formation qualifiante

Désireux de veiller à un reclassement efficient des salariés concernés par le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, la Société MORYGLOBAL entend favoriser le bénéfice de formations qualifiantes, à travers une participation aux frais de formation, sur présentation du certificat de stage ou du diplôme, ladite participation étant complémentaire et subsidiaire aux éventuelles aides de l'Etat.

La participation à la prise en charge d'une telle formation devra être proposée par le prestataire du DAR et validée par la Commission de suivi, sur la base de la présentation par le salarié d'un projet de reclassement pérenne.

➤ **Budget global dans la limite de : 1 990 000 €.**

✓

JPB

différents de son poste précédent. Une telle formation a pour but de lui permettre d'améliorer ses perspectives de débouché dans le cadre de son reclassement.

5.4.1.3 Formation à la création d'entreprise

La Société MORYGLOBAL participera à la prise en charge des frais de formation destinés aux salariés souhaitant bénéficier d'une aide à la création et/ou à la gestion d'une activité créée, sur présentation d'un projet par le prestataire du DAR et validé par la Commission de suivi.

Cette aide consistera en un financement direct par MORYGLOBAL à qui la facture sera adressée.

Cette formation à la création d'entreprise est distincte des formations définies ci-dessus.

- **Budget global dans la limite de : 40.000 €.**

5.4.2 Bénéficiaires des formations

Les bénéficiaires de ces actions de formation seront les salariés reclassés au sein du Groupe ou ceux recherchant un emploi en dehors du Groupe, et pour lesquels une formation complémentaire semblera nécessaire pour leur permettre d'être opérationnels dans leur nouveau poste, ou pour mettre en œuvre leur projet professionnel.

Pour pouvoir prétendre au bénéfice de l'aide à la formation, le dossier de formation devra avoir été présenté dans les 6 mois qui suivent la notification du licenciement. A l'issue des 6 mois et en fonction de l'état de consommation du budget de l'aide à la formation, une prolongation de la date limite de financement des formations pourra être décidée par la commission de suivi et ce dans la limite de la durée du plan de sauvegarde de l'emploi.

5.4.3 Procédures de mise en œuvre

Ces actions seront présentées par le consultant du DAR à la commission de suivi. Dans l'hypothèse où le salarié renoncerait à une formation débutée ou payée la commission de suivi pourrait lui demander le remboursement des frais qui auront été engagés. La Commission de Suivi après étude du dossier et présentation des documents justificatifs (devis prévisionnel, convention de stage ou confirmation d'inscription) décidera de l'attribution de l'aide ou pas.

Le projet établi par l'organisme de formation et inclus dans le dossier de présentation du salarié fera l'objet après validation par la commission de suivi d'un accord en trois parties précisant :

- ✓ Les objectifs de la formation,
- ✓ L'emploi identifié pour lequel la formation est effectuée, et
- ✓ Les résultats attendus.

A l'issue de la formation, le cabinet prestataire adressera la facture accompagnée de l'attestation de présence au mandataire judiciaire ou à son représentant qui réglera directement l'organisme de formation.

5.4.4 Durée de la formation

La durée de la formation ainsi que la prise en charge des frais liés à la formation devront faire l'objet d'un accord préalable de la Commission de Suivi.

1

JPB

SV AN
21
116 B

5.5 Actions pour la création ou la reprise d'entreprise

L'objectif de cette aide est d'apporter un soutien financier aux salariés de MORYGLOBAL licenciés pour motif économique qui créent ou reprennent une entreprise ou un commerce (nécessité de travailler personnellement dans le commerce) en France ou dans un pays de l'Union Européenne.

La société accordera une aide plafonnée à 10.000 euros à tout salarié licencié de la société MORYGLOBAL, dans le cadre du présent accord collectif, porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, validé par le prestataire du DAR et la Commission de suivi (faisabilité du projet, éligibilité aux aides de l'Etat...).

Cette aide ne pourra dépasser 75% du capital de la société constituée.

En cas de création ou reprise d'entreprise sous la forme d'une société, le salarié devra détenir personnellement, ou avec son conjoint, ses ascendants ou descendants plus de la moitié du capital social de la société.

En cas de projet conjoint de plusieurs salariés, ils devront détenir ensemble plus de la moitié du capital social, l'un d'eux devra avoir la qualité de mandataire social et chacun devra détenir au moins une part égale à 10 % de la part détenue par le principal actionnaire ou associé.

En cas de création d'une activité d'auto-entrepreneur l'aide sera de 1.500€. Celle-ci sera versée pour moitié lors de la justification de l'enregistrement au répertoire des métiers ou à l'Urssaf, et l'autre moitié six mois après sur justification de la réalité de l'activité exercée (exemples : appel de cotisations, factures d'achats et de vente...).

Aucune aide à la création/reprise d'entreprise ne sera accordée si l'entreprise créée est une association à but non lucratif constituée sous le régime de la loi de 1901.

Cette aide sera versée de la façon suivante :

- la société versera au salarié 50 % du montant de l'aide au financement de la nouvelle activité au moment de l'inscription au Registre du Commerce et des Sociétés, au Répertoire des métiers, à la Chambre d'Agriculture ou sur présentation d'une attestation bancaire de dépôt de capital ;
- le solde sera versé six mois après le premier versement, sous réserve que le salarié justifie du réel exercice de l'activité prévue (ex. production de factures, attestation comptable, etc.).

Les aides publiques, et notamment celles prévues à l'article L. 5142-2 du Code du travail, pourront s'ajouter à la participation susvisée.

Le montant de l'aide à la création ou reprise d'entreprise sera proposé par le prestataire du DAR et validé par la Commission de suivi.

Pour bénéficier de l'accompagnement et des aides du présent titre, le projet de création d'entreprise devra être finalisé dans les 12 mois à compter de la notification du licenciement.

Ce délai pourra être porté à 15 mois en cas de difficultés particulières dont le salarié aura à justifier et sous contrôle de la Commission de suivi.

Les documents suivants devront être fournis par le salarié au gestionnaire des fonds du PSE et à la Commission de suivi de MORYGLOBAL pour le premier versement :

- la preuve de l'enregistrement de la société constituée par le salarié au Registre du Commerce et des Sociétés (formulaire d'enregistrement de la société ou

extrait k-bis) ou la preuve de l'enregistrement au Répertoire des Métiers ou à l'URSSAF pour un auto-entrepreneur,

- le cas échéant, une copie des statuts de la société en formation ou de la société reprise,
- le cas échéant, une copie des registres des mouvements de titres et de comptes d'associés, en particulier pour les achats de participation au capital de sociétés anonymes ou sociétés simplifiées françaises,
- le cas échéant, une copie des statuts de la société concernée,
- une déclaration sur l'honneur confirmant que la société a commencé son activité devra aussi être fournie.

Pour le deuxième versement, les justificatifs suivants prouvant la continuité de l'activité créée ou reprise seront à fournir au gestionnaire des fonds du PSE.

Pour les sociétés créées ou reprises :

- la preuve du versement des cotisations sociales : copie des bulletins de salaire pour les salariés et les dirigeants dont le statut est similaire à celui des salariés,
- la preuve du paiement des cotisations sociales au régime des TNS (travailleurs non salariés) pour les gérants majoritaires de SARL et les entreprises individuelles,
- une attestation de l'expert-comptable (ou du centre de gestion agréé pour les entreprises individuelles) indiquant qu'il y a des écritures comptables passées quotidiennement et que la société est toujours en activité.

Pour les auto-entrepreneurs :

- la copie des déclarations mensuelles ou trimestrielles faites auprès des URSSAF ou du centre de paiement du RSI (Régime social des indépendants).

Les salariés pourront recevoir, en outre, une assistance de Pôle Emploi et/ou de la Chambre de Commerce et de l'Industrie prenant la forme de conseils spécifiques sur la création/reprise d'entreprise.

L'aide aux salariés qui créent ou rachètent une entreprise consistera à :

- Expliquer comment créer une société,
- Analyser la compatibilité du projet du salarié avec son évaluation professionnelle,
- Aider le salarié à formuler son projet,
- Décrire les procédures par lesquelles le salarié pourra recevoir des subventions ou allocations nationales ou régionales et l'aider à accomplir les démarches correspondantes.

Un salarié qui créera ou reprendra une entreprise ne pourra pas bénéficier de l'aide individuelle à la formation.

➤ **Budget global dans la limite de : 200.000 €.**

N

JBB

AN
JH
23
MG
P5

5.6 Mesures en faveur des salariés âgés ou de réinsertion difficile

Les salariés âgés de 55 ans et plus à la date de première présentation de leur courrier de rupture du contrat de travail, et au plus tard au 30 septembre 2015, ainsi que les salariés en situation de handicap qui auront fait connaître leur situation à l'entreprise par l'intermédiaire de leur déclaration sur l'honneur de leur situation personnelle, au 30 avril 2015, seront éligibles à bénéficier des mesures complémentaires suivantes :

5.6.1 Mesures de réinsertion renforcées

Des mesures spécifiques pourront être appliquées telles que :

- Phases de bilan adaptées, approfondies et personnalisées (bilan d'orientation approfondi et techniques de recherche d'emploi),
- Validation lors de réunions (ou entretiens individuels) régulières des orientations pouvant être suivies et contrôle régulier du réalisme des projets professionnels ; réajustement permanent,
- Contrôle systématique à l'issue de chaque contact établi, de chaque opportunité décelée par le prestataire du DAR,
- Description des aides économiques/financières auprès des employeurs acceptant d'embaucher des salariés âgés : dispositifs actuels (CIE, etc...),

Projets de reconversion : cela comporte un travail avec un consultant spécialisé notamment sur :

- la créativité d'orientation,
- l'analyse des atouts/contraintes/motivations,
- des propositions d'évolution.

5.6.2 Mesures financières complémentaires

Il sera versé une indemnité de départ complémentaire à chaque salarié licencié de 55 ans et plus et à chaque salarié handicapé, qui sera fixée d'une manière égalitaire dans la limite d'un budget mutualisé de 330.000 euros.

Après examen des fichiers des salariés, il en est ressorti que 357 salariés sont éligibles aux mesures financières complémentaires au titre de l'âge et 70 salariés au titre du handicap, soit un total de 417 salariés. En outre, 10 salariés sont concernés par les deux critères et percevront donc une aide au titre de l'âge et une autre au titre du handicap.

Le montant brut individuel (soumis à CSG-CRDS) de l'aide sera donc de 772,83 euros.

➤ **Budget global dans la limite de : 330 000€ (budget non mutualisable)**

5.6.3 Mesures d'aide complémentaire à la création d'entreprise

Une indemnité complémentaire pourrait être allouée aux salariés licenciés relevant de ce point 5.6, qui présenteraient un projet personnel, par exemple d'artisanat ou en auto entrepreneur, qui pourra s'ajouter à l'aide à la création d'Entreprise, validé par le prestataire du DAR et la Commission de suivi.

- Budget global dans la limite de : 50 000 €.

5.7 Aide à la mobilité géographique, déménagement

L'aide à la mobilité géographique proposée dans le cadre du reclassement interne, du reclassement externe ou dans le cadre d'une création d'entreprise, est versée en cas de reprise d'un emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou mission d'intérim de plus de 6 mois ou de création d'entreprise nécessitant une mobilité géographique de plus de 50 kilomètres) et s'opère selon les modalités suivantes :

Les salariés bénéficieront d'un remboursement des frais de déménagement engagés (sur la base de trois devis soumis par le salarié et pré-approuvés par le gestionnaire des fonds du PSE) dans la limite de 3.000€ T.T.C. Ce remboursement sera effectué dans les 2 mois suivants de déménagement, sous réserve de la justification des frais engagés par le salarié dans les conditions suivantes :

Pour pouvoir prétendre au bénéfice de cette aide, le déménagement devra avoir été réalisé dans les 6 mois qui suivent la notification du licenciement ou la rupture du contrat de travail. A l'issue des 6 mois et en fonction de l'état de consommation du budget, une prolongation de la date limite de financement sera décidée par la Commission de suivi et ce dans la limite de la durée du plan de sauvegarde de l'emploi.

- Budget global dans la limite de 120 000 €.

5.8 Aide à la mobilité géographique, prime d'installation

Les salariés qui auront déménagé pour se rapprocher de leur nouvel emploi, dans le cadre d'un reclassement professionnel ou d'une création ou reprise d'entreprise (déplacement de plus de 50 kilomètres), pourront bénéficier d'une prime dite « de rideau », pour aider à l'acquisition de mobiliers usuels et de matériels électroménager nécessités par leur réinstallation, sur présentation des justificatifs, dans la limite de 1.500 euros T.T.C. par foyer fiscal. Les frais engagés par le salarié devront avoir été pré-approuvés par la Commission de suivi.

Elle ne pourra concerner qu'une seule installation, même si le plafond ci-dessous mentionné n'est pas atteint.

Pour pouvoir prétendre au bénéfice de cette aide, les justificatifs devront avoir été adressés au mandataire judiciaire ou à son représentant dans les 6 mois qui suivent la notification du licenciement ou la rupture du contrat de travail. A l'issue des 6 mois et en fonction de l'état de consommation du budget, une prolongation de la date limite de financement sera décidée par la Commission de suivi et ce dans la limite de la durée du plan de sauvegarde de l'emploi.

- Budget global dans la limite de 60 000 €.

Handwritten notes and signatures: a checkmark, "JBB", "AN JCH", "25", "P5", and "TIG".

5.9 Assistance psychologique, cellule d'écoute

La Société MORYGLOBAL a mis en place, une cellule d'écoute et de rencontre face à face chargée de l'accompagnement de l'ensemble des salariés. La durée de cette cellule est fixée pour une durée d'une année, courant jusqu'au 2 mars 2016.

Cette cellule permettra à chacun des salariés de l'entreprise de communiquer avec un agent spécialisé dans l'accueil, l'écoute et les conseils aux personnes en difficultés psychologiques.

- **Budget global (non mutualisable) dans la limite de : 50 000 €.**

5.10 Couverture prévoyance et mutuelle de santé après la fin du contrat de travail

L'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son dernier avenant prévoit la possibilité pour les salariés de pouvoir conserver, sous réserve qu'ils soient pris en charge par le régime d'assurance chômage, le bénéfice des régimes de prévoyance et de couverture des frais médicaux en vigueur au sein de l'entreprise.

S'agissant de la mutuelle, les décrets d'application relatifs à la mutualisation du financement n'ayant pas été à ce jour publiés, nous avons contacté notre assureur, **Harmonie Mutuelle**, qui nous a informées qu'elle n'entendait pas garantir la portabilité de la mutuelle à titre gratuit, en application d'un avenant au contrat signé en juillet 2014 excluant les licenciements collectifs de la mutualisation. Nous lui avons demandé de revoir sa position et envisageons d'exercer un recours contre sa position.

Toutefois l'entreprise, uniquement dans le cadre de cet accord, prend l'engagement que les salariés pourront bénéficier de la portabilité dans les conditions prévues par l'ANI (c'est-à-dire sans participation financière de leur part) même si la mutuelle ne respectait pas les règles légales. Ils recevront à ce titre les documents nécessaires avec leur courrier de rupture de leur contrat de travail.

Concernant la portabilité de la prévoyance, le contrat prévoit que la part salariale est mutualisée et l'entreprise assurera la prise en charge de la partie lui revenant.

5.11 Mesures financières visant à accompagner les salariés dans l'attente du retour à l'emploi : Aide complémentaire à la recherche d'emploi

Afin de permettre aux salariés licenciés de pouvoir consacrer le temps nécessaire à la recherche d'un emploi pérenne, la Société MORY GLOBAL, envisage de verser à chaque salarié licencié une indemnité complémentaire d'aide à la recherche d'emploi dont l'enveloppe globale a été fixée, suite aux réunions de négociations avec les instances représentatives du personnel, à la somme de 25,7 millions d'euros.

Cette enveloppe sera répartie comme suit entre les salariés licenciés :

- attribution d'une aide complémentaire à la recherche d'emploi fixe de 2.000€ bruts par salarié licencié, soit, pour 2.135 salariés en CDI concernés, un montant de 4.270.000 euros bruts.
- le solde du budget, soit 21.430.000 euros (624,51 euros par année d'ancienneté pour un nombre d'années total de 34.215) sera réparti entre les salariés licenciés en fonction de l'ancienneté acquise au sein de la Société, à partir d'un an révolu et plafonnée à 25 ans, par années révolues de la façon suivante :

(solde du budget / nombre d'années d'ancienneté cumulées par l'ensemble des salariés licenciés (de 1 à 25 ans révolus))

X nombre d'années d'ancienneté plafonné à 25 ans acquises par le salarié licencié

Le socle fixe de l'indemnité équivalent à 2.000 euros bruts sera versé au plus tard le 30 septembre 2015 par virement bancaire. L'ancienneté de chaque salarié sera prise en compte à la date du 30 avril 2015. Le second versement correspondant au calcul provisoire de la partie variable serait versé au plus tard le 30 novembre 2015 pour les salariés non soumis à une autorisation de licenciement. Pour les salariés protégés ou soumis à un report de leur licenciement du fait par exemple, d'un congé maternité ou d'une participation à une cellule liquidative, les versements se feraient après leur licenciement.

La somme de 25,7 millions d'euros devra être déposée sur un compte séquestre à la Caisse des Dépôts et Consignation.

Cette indemnité, partie intégrante du plan de sauvegarde de l'emploi, ne sera soumise ni à l'impôt sur le revenu ni aux charges sociales salariales, sous réserve des plafonds légaux en vigueur. Elles seront cependant assujetties aux contributions de CSG / CRDS.

Les mesures visées aux points 5.3 à 5.11 seront limitées à une période de 12 mois suivant la notification des lettres de licenciement.

5.12 Mesures pouvant être financées par l'intervention de l'AGS

Compte tenu de l'impossibilité de financer d'autres mesures que celles exposées ci-avant, il a été demandé à l'AGS la possibilité de participer au financement de mesures d'accompagnement complémentaires telles que décrites ci-dessous.

5.12.1 Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement dans le cadre d'une formation

La formation étant le principal moyen du retour à l'emploi, un accent particulier est mis sur cette mesure dans le présent PSE. Ainsi, afin d'aider les salariés souhaitant bénéficier d'une action de formation à supporter les frais annexes qu'une telle formation implique, les frais de déplacement (en train au tarif SNCF 2nde classe) ainsi que les frais d'hébergement indispensables pour se rendre

à la formation seront remboursés, dans la limite d'un budget de 150€ par salarié pour les frais de déplacement et 150€ TTC pour les frais d'hébergement, dans les conditions suivantes :

- la formation devra avoir été proposée par le prestataire du DAR et acceptée par la Commission de suivi ou validée par Pôle Emploi ;
- elle devra débuter dans les 12 mois suivant la notification du licenciement ;
- les frais susmentionnés seront remboursés sous réserve de la présentation de justificatifs et d'une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation

Les organismes de formation situés à proximité du domicile des salariés seront, en tout état de cause, fortement privilégiés.

Sous réserve des conditions précisées à la section 5.12.5 ci-après, l'AGS a précisé qu'elle est susceptible d'intervenir pour la participation financière aux frais de déplacement et d'hébergement pour une somme comprise entre 500 et 1.000 € TTC par salarié.

5.12.2 Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement dans le cadre d'une recherche d'emploi

Dans l'hypothèse où un salarié dont le contrat de travail aura été rompu dans le cadre du présent PSE, serait convoqué par un employeur potentiel à un entretien devant se dérouler à plus de 100 kilomètres (aller) de son domicile, et ce dans les 12 mois de la notification du licenciement, celui-ci pourrait bénéficier d'une aide destinée à couvrir les frais de déplacement et d'hébergement dans les conditions suivantes :

- Le salarié devra justifier des frais de déplacement et/ou d'hébergement engagés pour se rendre à l'entretien d'embauche mais aussi de la lettre de convocation ou tout document équivalent justifiant de la tenue de l'entretien avec l'employeur potentiel ;
- Les frais d'hébergement ne seront remboursés que si le salarié justifie de l'absolue nécessité d'être hébergé sur place pour se rendre à l'entretien (ex : entretien fixé le matin sans qu'il soit possible de s'y rendre par le premier train ou très tard sans qu'il ne soit possible de retourner au domicile) ;
- Les frais de déplacement pouvant être remboursés seront les frais d'un billet de train aller-retour en seconde classe.

La prise en charge des frais éventuels de déplacement ne pourra excéder 150 € TTC par salarié et par déplacement, dans la limite de 10 déplacements.

La prise en charge des frais éventuels d'hébergement ne pourra excéder 150 € TTC par salarié et par hébergement, dans limite de 10 hébergements.

Sous réserve des conditions précisées à la section 5.12.5 ci-après, l'AGS a précisé qu'elle est susceptible d'intervenir pour la participation financière à ces frais dans la limite globale de 1.600 € TTC par salarié.

JBB

↙

176
15#
AN
B

5.12.3 Aide en cas de déménagement

Afin de favoriser un reclassement rapide des salariés, une aide d'un montant maximum de 1.500€ TTC sera versée aux salariés souhaitant déménager pour se rapprocher de leur nouvel emploi, dans le cadre d'un reclassement interne, externe ou d'une création d'entreprise.

L'aide concernera les frais annexes, par exemple frais d'agence, liés à la mise en place de la nouvelle activité nécessitant un déménagement.

Elle ne pourra concerner qu'un seul déménagement, même si le plafond ci-dessous mentionné n'est pas atteint.

Cette aide sera versée sous réserve de la présentation du contrat de travail ou d'un Kbis, selon le cas, et d'un déménagement effectif au plus tard 12 mois après la notification de licenciement.

Cette aide sera limitée aux personnes appelées à déménager au-delà d'un rayon de 50 Km de leur ancien domicile dans le cadre de la prise effective d'un contrat à durée indéterminée ou CDD d'une durée de 6 mois ou plus ou encore de la création ou reprise d'entreprise au-delà d'un tel rayon.

Elle sera réglée aux salariés dans les conditions ci-dessous énumérées pour l'ensemble des aides évoquées au paragraphe 5.11 du présent accord .

Sous réserve des conditions précisées à la section 5.12.5 ci-après, l'AGS a précisé qu'elle est susceptible d'intervenir pour la prise en charge de ces frais dans la limite globale de 1.500 € TTC par salarié.

5.12.4 Aide à la création d'entreprise

Les frais annexes à la préparation d'un projet de création d'entreprise pourront être pris en charge sur présentation du Kbis, de l'inscription au registre des métiers ou de l'inscription URSSAF pour les auto-entrepreneurs, sous conditions de validation du Business plan par Pôle Emploi et le prestataire du DAR, après étude du caractère sérieux et réaliste du projet.

Cette aide ne concerne que les frais annexes, liés à la préparation du projet de création d'une activité nouvelle dument justifiée, hors apport en capital et dans le cadre d'une Société à condition d'en exercer effectivement le contrôle.

La prise en charge des frais éventuels de création d'Entreprise ne pourra excéder 2.500 € TTC par salarié et l'AGS a confirmé la prise en charge dans cette limite et dans les conditions susvisées de ces frais annexes.

5.12.5 Conditions de prise en charge des aides susvisées par l'AGS

L'AGS rappelle que son intervention au titre des mesures d'accompagnement est subsidiaire et ne saurait avoir un caractère automatique.

Les avances de l'AGS sont par ailleurs conditionnées à la remise de justificatifs (contrat de travail, factures, Kbis, business plan validé par Pole Emploi et le responsable du DAR, etc.).

L'AGS précise que l'aide constituée par une participation financière aux frais de déplacement et d'hébergement ne peut être envisagée qu'en absence de sa prise en charge par Pole Emploi.

JBB

D

AN

JCH

29

176

P5

Les aides seront réglées par l'AGS, sur fourniture des justificatifs et vérification par le prestataire du DAR des éléments nécessaires pour établir les relevés de créances, aux fins de remboursement du salarié par ce dernier.

Ces règlements individuels aux salariés sont soumis aux règles générales de garantie et de plafond de l'AGS.

Il est rappelé qu'aucune prise en charge par l'AGS ne peut être réglée directement au profit d'un tiers (cabinet ou autre).

L'AGS a indiqué que les avances qu'elle pourra consentir seront limitées dans le temps, au maximum dans la limite de 12 mois suivant la notification des licenciements, aux événements générant la demande du salarié licencié et dans la limite d'un budget global maximum pour les sept mesures ci-dessus, de 2.750.000€ (deux millions sept cent cinquante mille euros). En tout état de cause, il est rappelé que la prise en charge par l'AGS de ces mesures sera limitée pour chaque salarié au plafond de garantie de l'AGS applicable.

Enfin, les déplacements hors bassin d'emploi, devront être justifiés et approuvés par le prestataire du DAR et la Commission de suivi.

5.13 Budget du PSE

La Société MORYGLOBAL consacrera aux mesures ci-dessus destinées à l'accompagnement des salariés dont le licenciement n'a pu être évité, un budget global maximum de 3.000.000 € auquel s'ajoutera une enveloppe globale de 25.700.000 € pour l'indemnité complémentaire d'aide à la recherche d'emploi.

Les AGS interviendront, selon les conditions ci-dessus définies, dans la limite de 2.750.000 €

Chacun des budgets individuels, globaux ou par action, sont fixés afin de déterminer l'enveloppe financière globale allouée au financement du présent PSE.

La Société MORYGLOBAL précise que le budget est mutualisé, il sera donc possible d'utiliser les disponibilités d'une mesure non totalement consommée au bénéfice d'une autre mesure.

Les demandes d'aides seront traitées dans l'ordre d'arrivée au prestataire du DAR.

Le tableau ci-dessous résume l'ensemble de ces budgets :

		MORYGLOBAL	AGS
Formation	Action de formation, VAE et VAP	130.000€	
	Formation qualifiante	1.990.000€	
	Formation à la création d'entreprise	40.000€	

	Mobilité hébergement		500.000€
	Mobilité déplacement		250.000€
Aide à la création d'entreprise	Fonds propres	200.000€	
	Aide aux frais annexes		500.000€
Mesures en faveur des salariés âgés ou de réinsertion difficile	Mesures financières complémentaires	330.000€	
Aide à la mobilité géographique	Prise en charge des frais de déménagement	120.000€	
	Prime de rideau	60.000€	
	Frais de déplacement		500.000€
	Frais d'hébergement		500.000€
	Aide annexe au déménagement		500.000€
Assistance psychologique	Pour l'ensemble des salariés	50.000€	
Indemnité complémentaire d'aide à la recherche d'emploi		25.700.000€	
BUDGETS PSE		28.620.000€	2.750.000€
BUDGET COMMISSION DE SUIVI		80.000€	
TOTAL BUDGETS		31.450.000€	

A cela s'ajoute le financement par l'Etat du dispositif d'accompagnement renforcé, du Contrat de sécurisation professionnel et de l'allocation temporaire dégressive.

Le coût maximum global du dispositif d'accompagnement renforcé est de 8.588.000€ soit un dispositif d'aide aux salariés licenciés de 40.038.000 euros soit une moyenne de 18.753,16 euros par salarié.

7

JRB

5.14 Mesures complémentaires

5.14.1 Contrat de Sécurisation Professionnelle

Conformément aux articles L.1233-65 et suivants du Code du travail, tout salarié susceptible de faire l'objet d'un licenciement pour motif économique en application du PSE se verra proposer de souscrire à un Contrat de Sécurisation Professionnelle (ci-après « CSP »).

Le CSP est un système qui offre au salarié un accompagnement renforcé et personnalisé consistant en un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi. La Convention Unedic du 26 janvier 2015 figure en **Annexe 3**.

5.14.1.1 Processus d'adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 8 décembre 2014 et à la convention Unedic du 26 janvier 2015, le CSP sera proposé à chaque salarié une fois l'homologation du présent accord délivrée par la DIRECCTE. Les salariés bénéficieront alors d'un délai de réflexion de 21 jours calendaires pour envisager de souscrire ou non au CSP. Pour les salariés protégés, ce délai de réflexion sera prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification aux administrateurs judiciaires de la décision de l'autorité administrative compétente. En cas d'absence de réponse dans le délai imparti, le salarié sera considéré comme ayant refusé l'offre.

Afin de permettre aux salariés d'avoir une parfaite connaissance des termes et conditions du CSP, la Société remettra à chacun d'eux un dossier spécifique fourni par le Pôle Emploi.

Ce dossier contiendra:

- un document de présentation du CSP qui indiquera sa date de remise, le délai de 21 jours imparti au salarié pour donner sa réponse et la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du CSP, son contrat de travail sera rompu ;
- un récépissé de présentation de ce document et un formulaire d'acceptation détachable, à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du CSP et à remettre à l'Administrateur Judiciaire ;
- un formulaire à remplir afin de bénéficier de l'indemnité correspondante ;
- une attestation à remplir par l'employeur.

Au cours du délai de réflexion, le salarié bénéficiera d'un entretien d'information réalisé par Pôle Emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

Il sera également adressé une lettre recommandée avec accusé de réception rappelant aux salariés la date d'expiration du délai de réflexion. Il leur sera précisé qu'en cas de refus du CSP cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

En cas d'adhésion au CSP, les contrats de travail des salariés seront rompus d'un commun accord pour motif économique à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours, sauf pour les salariés protégés dont le contrat de travail ne pourra être rompu avant réception de l'autorisation administrative.

JRB

C

AFJ

FF

MM

BS

5.14.1.2 Bénéficiaires du Contrat de Sécurisation Professionnelle

Pour bénéficier du CSP, le salarié doit être lié à son employeur par un contrat de travail.

Les personnes titulaires d'un mandat social à l'exclusion de tout contrat de travail, ne sont pas visées par ce dispositif.

Les salariés auxquels l'employeur propose le CSP doivent, pour en bénéficier, satisfaire quatre conditions :

- une condition d'ancienneté⁵,
- une condition d'âge ;
- une condition de résidence ; sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage,
- une condition d'aptitude physique.

L'ensemble de ces conditions⁶ s'apprécie au jour où l'acceptation du salarié prend effet, soit au lendemain du dernier jour du délai de réflexion.

Pendant le délai de réflexion de 21 jours accordé au salarié pour se déterminer sur l'adhésion au CSP, le salarié peut bénéficier d'un entretien d'information destiné à l'éclairer dans son choix. Au cours de cet entretien, il est vérifié que l'intéressé remplira les conditions pour bénéficier du dispositif au lendemain du dernier jour du délai de réflexion.

5.14.1.3 Durée du programme du Contrat de Sécurisation Professionnelle

Conformément à la loi du 28 juillet 2011, (Journal Officiel du 29 juillet 2011), le CSP aura une durée maximale de 12 mois et commencera immédiatement à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours.

5.14.1.4 Mesures offertes aux salariés adhérant au programme du Contrat de Sécurisation Professionnelle

Le salarié qui aura accepté un CSP aura le droit de bénéficier d'un soutien spécifique de Pôle Emploi ou de l'opérateur habilité. En effet, dans un délai de 8 jours suivant la prise d'effet de son CSP, le salarié adhérant au CSP bénéficiera d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de ses capacités professionnelles. Cet entretien est destiné à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du CSP, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels.

Cet entretien individuel permettra d'élaborer un plan de sécurisation professionnelle décrivant les prestations d'accompagnement qui devront être mises en place dans le mois suivant cet entretien.

⁵ L'ancienneté est appréciée au sens de l'article L. 1234-1, 2° et 3° du code du travail (Conv. CSP du 19/07/11, art. 2 a)) à la date de la présentation de la lettre de notification du licenciement si elle intervient en premier ou au dernier jour du délai de réflexion qui correspond à la fin de contrat de travail.

⁶ Les conditions pour bénéficier du CSP sont prévues par l'article 2 de la convention relative à ce dispositif (C. trav., art. L. 1233-68 1°)

L'objectif de ce plan est de sécuriser l'employabilité du salarié par un ensemble de mesures permettant son reclassement accéléré, telles que :

- une évaluation des compétences (avec un bilan de compétences si nécessaire),
- un suivi individuel et personnalisé,
- un support social et psychologique,
- des mesures d'appui à la reprise ou à la création d'entreprise mobilisées par l'Etat ou les collectivités territoriales,
- des mesures d'orientation dans la recherche d'emploi,
- des mesures d'accompagnement à la recherche d'emploi (préparation du curriculum vitae, ciblage des entreprises, préparation aux entretiens d'embauche et techniques de recherche d'emploi),
- un appui à la maîtrise des savoirs de base dont l'utilisation d'Internet,
- des actions de validation des acquis de l'expérience,
- et/ou des mesures de formation.

Un document écrit formalisera les relations entre le bénéficiaire du CSP et Pôle Emploi et précisera les prestations fournies.

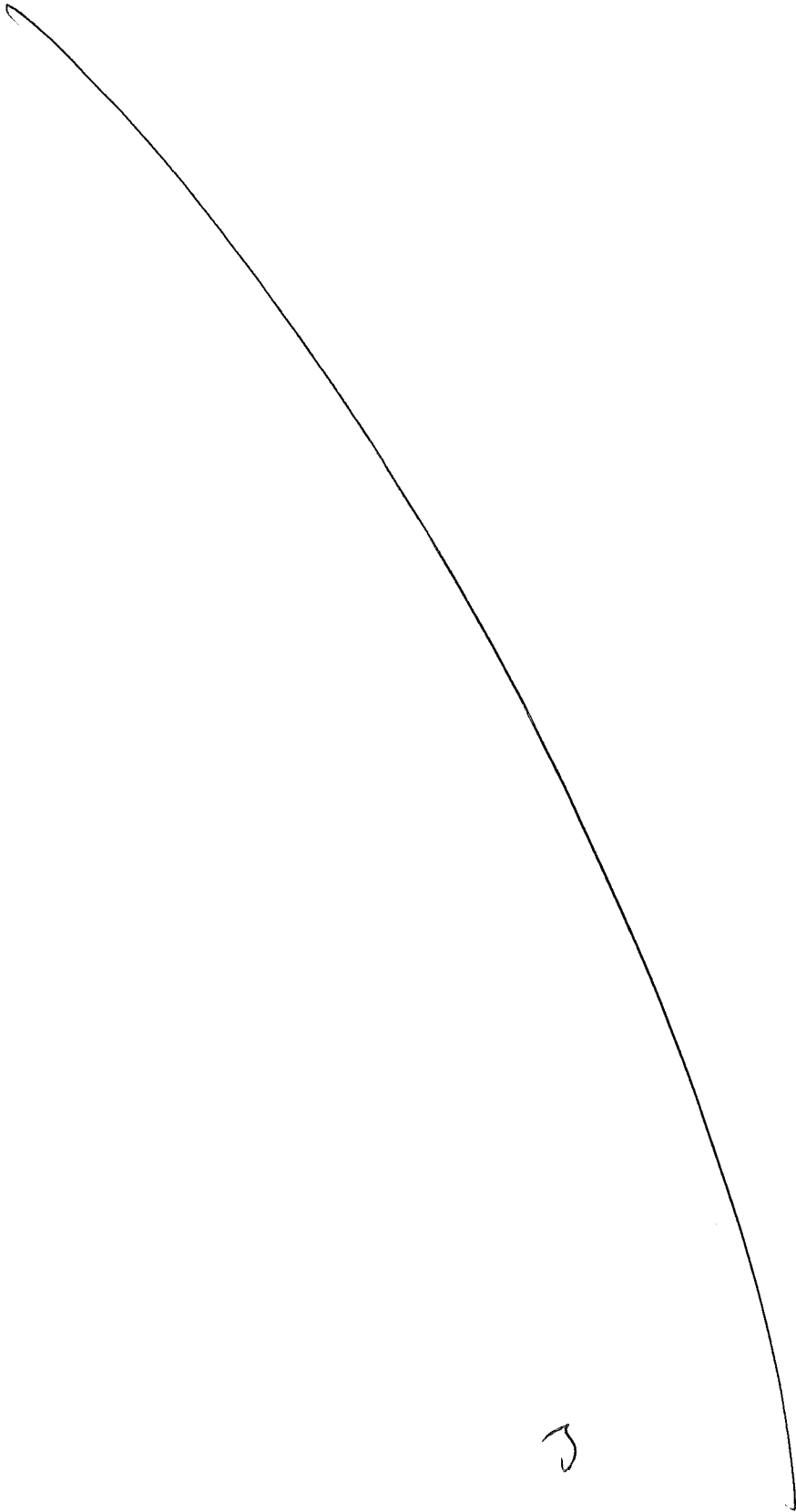
Au cours du CSP, le salarié bénéficiera de 2 entretiens au moins, avec un conseiller de Pôle Emploi ou de l'opérateur habilité afin de vérifier que le plan défini est respecté et qu'il correspond toujours aux attentes du salarié.

5.14.1.5 Rémunération du salarié adhérant au programme du Contrat de Sécurisation Professionnelle

Les salariés ayant au moins un an d'ancienneté et qui adhèrent au CSP, bénéficient d'une allocation mensuelle payée par le Pôle Emploi égale à **75% du salaire journalier de référence** pendant 12 mois à compter de l'expiration du délai de réflexion de 21 jours. Immédiatement après l'expiration de ces 12 mois maximum, les salariés recevront, sous réserve d'éligibilité, une allocation d'aide de retour à l'emploi définie selon les normes de calcul de Pôle Emploi et en l'état actuel correspondant au montant le plus favorable entre 57% de leur salaire brut et 40,4% de leur salaire brut auxquels s'ajoutent 11,72 euros. La durée du CSP sera déduite de la période pendant laquelle le salarié est éligible à l'allocation d'aide de retour à l'emploi.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, le montant de l'allocation versé sera égal à celui de l'allocation d'aide de retour à l'emploi qu'ils auraient été en droit de percevoir s'ils avaient été au chômage. L'allocation sera versée aussi longtemps que les salariés seront en mesure de bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

L'AGS participera au financement du programme du CSP par le versement, pour chaque salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté et souscrivant au CSP, d'une somme correspondant à la période de préavis (jusqu'à trois mois de salaire) que les salariés auraient dû effectuer, directement à Pôle Emploi. Pour les salariés bénéficiant d'un préavis supérieur à trois mois, l'indemnité de préavis pour la période excédant trois mois leur sera directement versée.



J

JSS

JCH

AN

35
MG P5

5.14.1.6 Non respect des obligations relatives au programme de Contrat de Sécurisation Professionnelle

Si un salarié ne respecte pas, sans raison valable, le programme de Contrat de Sécurisation Professionnelle (par exemple absence inexpliquée à des actions de reclassement, refus d'une proposition de reclassement ou déclarations inexactes, etc.), Pôle Emploi lui notifierait dans les deux jours, par lettre recommandée avec accusé de réception, sa décision d'interrompre le paiement de l'indemnité.

Pôle Emploi cesserait de verser l'indemnité à la date :

- du refus de l'action de reclassement et de formation,
- de sa non-présentation à cette action de reclassement et de formation,
- de refus de deux offres raisonnables d'emploi,
- de la détection du caractère inexact ou mensonger des déclarations faites par le salarié.

Les indemnités de rupture des salariés dont le contrat de travail aura été rompu pour motif économique dans le cadre du présent PSE seront calculées, comme prévu par la loi et la convention collective applicable. Ces indemnités feront l'objet d'une demande d'avance auprès du régime d'assurance garantie des salaires, cet organisme appliquant ses règles de garantie lors de ses interventions.

5.14.1.7 Protection sociale du bénéficiaire du Contrat de Sécurisation Professionnelle

Les règles relatives à la protection sociale du bénéficiaire du CSP sont prévues aux articles

L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Les bénéficiaires du CSP conservent la qualité d'assuré et bénéficient du maintien de leurs droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont ils relevaient antérieurement, sans qu'aucune cotisation ne soit due à ce titre, en application des articles L. 311-5, L. 131-2 et L. 137-1 du code de la sécurité sociale.

Les bénéficiaires du CSP disposent d'une couverture au titre des dispositions relatives aux accidents du travail et du trajet pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur reclassement.

Les périodes indemnisées au titre du CSP sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension de vieillesse.

5.14.2 Compte Personnel de Formation

Le compte personnel de formation (CPF) remplace le Droit individuel à la Formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015. Il offre aux salariés et aux demandeurs d'emploi les moyens et les droits de se former et de construire leur carrière.

Les salariés licenciés dans le cadre du projet de restructuration auront la possibilité d'utiliser leurs droits acquis afin de suivre une formation, qu'ils soient salariés au sein d'une nouvelle entreprise ou à la recherche d'un emploi. Ces droits ne servent plus à financer le CSP.

5.14.3 Allocation Temporaire Dégressive

Les administrateurs judiciaires s'engagent à solliciter la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) en vue de la conclusion d'une convention d'allocation temporaire dégressive (ci-après « ATD »), si un emploi trouvé à l'extérieur du groupe offrait une rémunération inférieure à la rémunération totale⁷ que le salarié recevait lorsqu'il travaillait pour MORYGLOBAL.

Sous réserve de la signature d'une telle convention avec la DIRECCTE, un salarié dont le contrat a été rompu qui acceptera un emploi moins bien rémunéré que l'emploi qu'il occupait au sein de la MORYGLOBAL, à temps de travail identique, pourrait recevoir une allocation temporaire dégressive dans les conditions suivantes :

➤ **Critères d'éligibilité**

- le salarié devra avoir été licencié en application du présent PSE pour motif économique en application du présent PSE,
- le nouvel emploi devra avoir été trouvé dans les 12 mois suivant la notification de la rupture du contrat de travail. Il devra s'agir d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 mois ou plus ou un contrat d'intérim de 6 mois ou plus dans une société extérieure au groupe ;
- le salarié devra avoir signé la convention d'allocation temporaire dégressive dans un délai de trois mois après avoir effectivement commencé le nouvel emploi ; à cet effet, le salarié devra se mettre en rapport avec le mandataire judiciaire de la Société.

➤ **Montant de l'allocation temporaire dégressive**

Le montant de l'allocation correspondra à la différence entre le salaire net moyen perçu au sein de MORYGLOBAL au cours des douze mois précédant la notification du licenciement et le salaire de reclassement dans la limite ci-dessous exprimée.

Le montant maximal dans une entreprise en difficulté pouvant être pris en charge par l'Etat est de 75% de la différence nette de salaire dans une limite mensuelle de 300€ sur une durée de deux années.

➤ **Procédures de paiement**

Le montant de l'allocation sera calculé par la DIRECCTE auxquels les salariés remplissant les conditions requises transmettront une demande d'adhésion, accompagnée des pièces justificatives à l'appui de leur demande.

⁷ L'article R.5123-10 du code du travail précise que l'allocation est évaluée au moment de l'embauche dans le nouvel emploi et calculée forfaitairement en prenant en compte l'écart entre le salaire net moyen perçu au cours des douze derniers mois au titre du dernier emploi, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, des primes et indemnités n'ayant pas le caractère de complément de salaire (n'ont pas le caractère de complément de salaire, les rémunérations qui, bien que perçues pendant la période de référence, ne se rapportent pas à la période considérée ainsi que toutes les sommes trouvant leur origine dans la rupture du contrat de travail, i.e., indemnités compensatrices de congés payés, indemnités de préavis et les frais professionnels), et le salaire net que percevra le salarié dans l'emploi de reclassement.

JOB

R

JCH

AN

37

776

B

Cette allocation sera versée au bénéficiaire à terme échu en une, deux ou trois fractions.

Il sera procédé à :

- un seul versement pour une prise en charge de 6 mois,
- deux versements maximum pour une prise en charge de plus de 6 mois à 1 an,
- trois versements maximum pour une prise en charge de plus de 1 an.

En cas d'interruption du contrat de travail du salarié au cours de la période de prise en charge de l'ATD par la convention, le versement de l'ATD aux salariés se fait sur la base du temps réellement passé par le salarié en contrat de travail.

Si entre deux versements, il apparaît que la rémunération de reclassement a rattrapé la rémunération de l'emploi antérieur (changement de poste ou augmentation exceptionnelle de la rémunération), il ne sera pas procédé au versement suivant.

L'allocation sera soumise à la CSG/CRDS et constituera un revenu imposable tout comme le paiement d'un salaire.

Après l'acceptation de la convention par la DIRECCTE, l'Administrateur Judiciaire adressera à l'ensemble des salariés licenciés concernés par cette mesure une notice d'information.

5.15 Mesures financières liées au licenciement pour motif économique

5.15.1 Indemnité de préavis

Les salariés licenciés (hors salariés adhérant au CSP) percevront une indemnité de préavis calculée conformément aux dispositions conventionnelles.

Cette indemnité de préavis sera versée aux seuls salariés qui n'ont pas adhéré au CSP et à ceux qui ont adhéré au CSP mais qui ont moins d'un an d'ancienneté.

Pour les salariés ayant adhéré au CSP et ayant au moins un an d'ancienneté, l'indemnité de préavis sera versée directement à Pôle Emploi, dans la limite de trois mois. Les salariés ayant droit à plus de trois mois de préavis se verront verser une indemnité compensatrice de préavis correspondant au nombre de mois de préavis au-delà des trois mois versés à Pôle Emploi, cette indemnité compensatrice devant être sollicitée par le Mandataire Judiciaire auprès de l'AGS et payée par cet organisme en application de ses règles propres de garantie.

Afin de faciliter leur reclassement, et sauf exception, les salariés n'adhérant pas au CSP seront dispensés de l'exécution du préavis qui leur sera payé.

5.15.2 Indemnités légales et conventionnelles de licenciement

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, chaque salarié licencié se verra calculer une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Le salarié se verra attribuer l'indemnité légale ou conventionnelle la plus favorable, que celui-ci ait ou non adhéré au CSP.

L'indemnité de licenciement devra être sollicitée par le Mandataire Judiciaire auprès de l'AGS et payée par cet organisme en application de ses règles propres de garantie.

Il est rappelé que le plafond d'intervention des AGS, par salarié, est limité en fonction de l'ancienneté du contrat de travail et s'entend en brut.

Le plafond maximum actuellement en vigueur est de 76.080 € à compter du 1er janvier 2015. Il inclut l'ensemble des sommes avancées par l'AGS y compris les précomptes salariaux.

Les diligences nécessaires, notamment en termes d'arrêté des soldes de tout compte, seront rapidement entreprises, pour faciliter l'indemnisation des salariés licenciés, par le FNGS.

5.15.3 Traitement social et fiscal des indemnités versées dans le cadre du PSE

Les sommes qui seront versées directement ou indirectement aux salariés en application du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi peuvent éventuellement être soumises à CSG/CRDS selon leur nature et seront exonérées de cotisations sociales dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité. Toutefois, elles demeureront totalement exonérées d'impôt sur le revenu.

Les dispositions qui précèdent sont issues des textes légaux et réglementaires en vigueur au jour de la remise de la présente documentation. Elles sont donc susceptibles d'être modifiées en cas de changements législatifs ou réglementaires entérinés avant la rupture des contrats de travail des salariés impactés par le présent PSE.

5.15.4 Priorité de réembauchage

Il est précisé, dans la convention collective applicable, que si le salarié ouvrier ou employé licencié justifie d'un an de présence dans l'Entreprise au moment de son congédiement il conserve pendant un délai de 2 ans son droit de priorité en cas de réembauchage. En dérogation aux dispositions prévues par la convention collective applicable ce droit est porté à 2 ans pour les ingénieurs et cadres.

La priorité de réembauchage devra être formulée auprès du mandataire judiciaire.

5.16 Levée des clauses de non concurrence

Toute clause de non concurrence prévue au contrat de travail et/ou aux avenants au contrat de travail des salariés de MORYGLOBAL, dont le contrat sera rompu pour motif économique dans le cadre du présent PSE, sera levée.

Ces derniers seront libres de tout engagement à compter de leur sortie des effectifs de la société.

Concernant les salariés bénéficiant d'une protection, la levée de la clause de non concurrence sera intégrée dans le courrier de convocation à un entretien préalable.

5.17 Cellule de reclassement

Les moyens financiers du groupe et de la société ne rendent pas possibles le financement en propre d'une cellule de reclassement.

∩

JFB

JCA

AN

39
MF

PS

Néanmoins, le dispositif d'accompagnement renforcé décrit au point 5.3 est chargé d'accompagner les salariés dans un cadre supérieur à ce que pourrait proposer une cellule de reclassement puisqu'il n'y a pas de limitation de durée.

JPB

U

176

AN

40

PS

6.1 Mise en œuvre des mesures du PSE

Tous les salariés concernés par la procédure de licenciement collectif et remplissant les conditions exigées par le PSE pourront bénéficier des mesures prévues.

La mise en œuvre du PSE sera gérée par la Commission nationale et les Commissions régionales de suivi comme prévu à l'article 6.2 par le biais de réunions régulières.

Pôle Emploi sera associé à ces mesures de suivi.

La procédure ne sera terminée qu'après que les différentes mesures offertes aux salariés licenciés auront été menées à leur terme.

6.2 Commissions de Suivi

Une Commission nationale de suivi ainsi que des Commissions régionales de suivi seront instaurées à l'issue de la procédure d'information/consultation des instances représentatives du personnel au titre du présent PSE.

Ces commissions auront pour objet de coordonner et de connaître à tout moment la situation réelle des mesures de reclassement pour tous les salariés qui auront fait l'objet d'une rupture du contrat de travail pour motif économique.

Ces commissions piloteront le dispositif d'accompagnement renforcé (DAR) et veilleront à son bon fonctionnement. Elles seront également amenées à donner leur avis sur les décisions à prendre dans le cadre de la gestion des dossiers individuels.

6.2.1 Composition

La Commission nationale de suivi sera créée et constituée :

- du représentant des organes de la procédure de MORYGLOBAL qui sera le Président de la Commission de Suivi ;
- de cinq représentants du personnel titulaires et cinq suppléants qui seront désignés par le comité d'entreprise. Les représentants des salariés seront remplacés toutes les fois que ce sera nécessaire, notamment compte tenu de l'état de leur reclassement, dans les mêmes conditions ;
- de représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la société Mory Global.
- du représentant de Pôle Emploi ;
- des représentants de la DIRECCTE et de la DGEFP.

Des personnes extérieures à la Commission nationale de suivi pourront assister aux réunions si la majorité des membres présents y consent.

La composition des Commissions régionales de suivi sera déterminée lors de la première réunion de la Commission nationale de suivi.

Les Commissions régionales de suivi, qui auront pour périmètre géographique de compétence les agences au sein de chaque région administrative, seront a minima composées d'un représentant des salariés titulaire et d'un représentant des salariés suppléants, lesquels seront désignés par le Comité d'Entreprise.

Les représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la société Mory Global seront associés aussi aux commissions régionales.

6.2.2 Missions

La Commission nationale de suivi sera chargée de :

- Veiller à la bonne mise en œuvre des dispositions du présent plan de sauvegarde de l'emploi ;
- Suivre l'évolution des reclassements internes et externes des collaborateurs ;
- Valider les projets de formation et de création/reprise d'entreprise de chaque salarié et évaluer leur faisabilité ;
- Examiner le bilan des reclassements internes ;
- Formuler des suggestions en cas de difficultés d'application des mesures et du plan de sauvegarde de l'emploi ou d'interprétation ;
- Faire un point régulier sur le suivi des demandes relatives à la priorité de réembauche ;
- Proposer des solutions visant à aboutir à un consensus en cas de litige individuel.

La commission nationale établira un bilan des actions menées tous les mois.

Ce bilan comprendra entre autres :

- Les bilans professionnels réalisés,
- Les entretiens menés avec l'Antenne Emploi,
- Les entreprises contactées,
- Les postes collectés et proposés,
- Les formations en cours ou à venir,
- Les formations d'appui à la validation des acquis de l'expérience,
- Les projets de création ou de reprise d'entreprise,
- Les offres d'emploi et les missions réalisées,
- Les reclassements effectivement réalisés.

Elle sera chargée d'assurer une synthèse des différentes actions menées, sur la base d'un reporting détaillé établi par le ou les prestataire (s) du dispositif et des bilans réalisés par les commissions régionales de suivi.

Un bilan annuel sera adressé également à la DIRECCTE conformément aux dispositions de l'article D. 1233-14-4 du code du travail.

JRB

✓

AN

JRB 176

15

Hors des réunions mensuelles, la Commission nationale de suivi pourra être amenée à évoquer des sujets importants et urgents à la demande du représentant des organes de la procédure ou des représentants des salariés.

Les commissions régionales seront réunies une fois par trimestre.

Seront présentées dans les commissions de suivi régionales lors de chaque réunion dix situations individuelles permettant de cerner les phases opérationnelles, de mettre en évidence les phases reconnues efficaces, utiles à développer ou celles nécessitant des ajustements.

Compte tenu du lien entre les deux entreprises, les commissions de suivi nationale et régionales des PSE de Mory Ducros et MoryGlobal pourront être communes.

6.2.3 Réunions et fonctionnement des Commissions de suivi

La Commission de Suivi nationale se réunira une fois par mois dès lors que le présent accord aura été homologué et pendant la validité du dispositif d'accompagnement renforcé..

Le Secrétariat de la Commission nationale de suivi sera assuré par le représentant des organes de la procédure collective.

Les décisions des Commissions de suivi seront prises à main levée à la majorité des membres présents lors de la réunion, chaque membre présent ayant une voix.

En cas d'égalité des voix, le vote du Président sera prépondérant.

Des compte-rendu de réunions seront rédigés, sous la responsabilité du Secrétaire, après chaque réunion et seront communiqués à Pôle Emploi.

Les procédures de fonctionnement de la Commission de Suivi, telles que décrites ci-dessus, permettront :

- à la société de remplir ses obligations légales concernant la mise en œuvre des mesures figurant dans le PSE, et
- à l'administration d'être tenue informée du PSE et de sa mise en œuvre. A cet effet, dès lors que le procès-verbal de la Commission de Suivi aura été accepté, une copie sera envoyée par l'administrateur ou le mandataire judiciaire à la DIRECCTE compétente.

6.2.4 Les moyens de la Commission de Suivi

Les membres de la Commission de Suivi disposeront du temps nécessaire à la préparation des réunions des Commissions de Suivi. Tant que la rupture de leur contrat de travail n'aura pas été prononcée, le temps consacré par les membres des Commissions de Suivi à la préparation des réunions et aux réunions de la Commission ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont ils disposent au titre de leurs mandats respectifs.

Le calendrier des réunions de la Commission sera communiqué par le représentant des organes de la procédure aux membres de la Commission de Suivi

6.2.5 Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement liés à la Commission nationale de suivi

Afin de pourvoir aux remboursements des frais de déplacement et d'hébergement des représentants du personnel désignés pour assister à la Commission nationale de suivi, un budget dédié de 80.000 euros sera affecté.

Ce budget sera réservé sur un compte séparé et n'entrera pas dans le budget des mesures mutualisées du présent PSE.

Il sera géré par un mandataire ad hoc désigné à cet effet. Les remboursements de frais de déplacement et d'hébergement se feront conformément aux règles et tarifs en vigueur au sein de MORYGLOBAL avant sa liquidation judiciaire.

6.2.6 Confidentialité

Les membres de la Commission de Suivi seront tenus à la plus totale confidentialité s'agissant de toutes les informations personnelles concernant les collaborateurs entrant dans le dispositif, ainsi que de l'ensemble du contenu des débats et des votes exprimés.

6.3 Suivi des mesures du PSE

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-63 du code du travail, le suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de sauvegarde l'emploi fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée du Comité d'Entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, sur la base d'un bilan établi à partir des rapports et documents de la Commission de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que des délibérations prises de cette dernière.

Les partenaires sociaux conviennent à cet égard que l'information du Comité d'Entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, sur le suivi de la mise en œuvre effective des mesures du plan interviendra mensuellement dans le cadre de ses réunions ordinaires, et ce, à compter de la dernière réunion du Comité d'Entreprise tenue dans le cadre de la présente procédure.

Les avis du Comité d'Entreprise seront transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative sera associée au suivi de ces mesures et recevra un bilan, établi par le mandataire judiciaire, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi.

6.4 Bilan de mise en œuvre des mesures du PSE

En application de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, l'autorité administrative sera associée au suivi des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi et sera

JRB

44
MG
AN
B

destinataire d'un bilan, établi par le mandataire judiciaire, de la mise en œuvre effective du plan (art. L.1233-63 CT).

Ce bilan, dont le contenu est fixé par arrêté ministériel du 3 avril 2014, sera réalisé à la fin de la mise en œuvre effective du PSE et sera adressé à la DIRECCTE dans un délai d'un mois après cette date (art. D.1233-14-4 CT).

Une fiche signalétique sera adressée à la DIRECCTE et dressera le bilan du PSE en trois parties :

- ✓ le suivi du PSE : nombre de réunions de la Commission de suivi ;
- ✓ les mesures du PSE : nombre de mobilités/reclassements internes, les modalités de départ, l'adhésion aux dispositifs d'accompagnement, les mesures d'accompagnement à la mobilité externe ;
- ✓ la situation des personnes à l'issue du PSE : nombre de personnes en CDI, nombre de personnes ayant créé/repris une entreprise ou association à but lucratif, nombre de personnes en CDD/CTT de 6 mois et plus, nombre de personnes en CDD/CTT de moins de 6 mois, autres situations.

1

JOB

AN 45 PJ 4/6

7.1 Représentativité des syndicats

Lors du premier tour des élections des membres titulaires du Comité d'Entreprise qui se sont déroulées, le 20 juin 2012 les syndicats ont obtenu les suffrages exprimés suivants :

- CFDT 31.89 %
- CGT 30.90 %
- FO 17.12 %
- CFTC 10.54 %
- CFE CGC 9.55 %

7.2 Information du comite d'entreprise

Le Comité d'Entreprise a été informé de l'ouverture des négociations avec les Organisations Syndicales sur le présent projet d'accord collectif lors de la réunion du 14 avril 2015.

Le Comité d'Entreprise a été strictement et très régulièrement informé par la transmission à tous ses membres du projet d'accord après chaque réunion avec les organisations syndicales, le document transmis prenant en compte les avancées de la négociation.

Le Comité d'Entreprise a été convoqué à l'effet de rendre un avis sur le présent accord le 17 avril 2015.

7.3 Entrée en vigueur

Le présent Accord est régi par les articles L.1233-24-1 et suivants du code du travail.

En complément des règles légales, lors des négociations qui se sont tenues avec les organisations syndicales, et notamment le 13 avril 2015 sous l'égide des ministères du Transport, du Travail et de l'Economie, il a été précisé que la condition expresse pour que cet accord puisse entrer en vigueur était qu'il soit signé par **l'ensemble** des organisations syndicales représentatives dans la société Mory Global (cf point 7.1).

A ce titre, les organisations syndicales ont signé, avec l'Administrateur Judiciaire, lors de cette réunion un engagement de signature dans lequel cette spécificité était bien précisée. **(Annexe 6)**.

Le présent Accord, le cas échéant complété par avenant, entrera en vigueur au jour de sa validation par la DIRECCTE compétente.

7.4 Durée

JPB

✓

HPS
AN
PJ
TLG

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mai 2016. Néanmoins, concernant les mesures du PSE et le suivi dans le cadre du dispositif d'accompagnement renforcé, cette date pourra être reportée jusqu'à épuisement du budget prévu pour le PSE.

Dans la mesure où l'entrée en vigueur du présent Accord est soumise à une condition d'unanimité, aucun droit d'opposition ne pourra être invoqué.

7.5 Formalités et dépôt

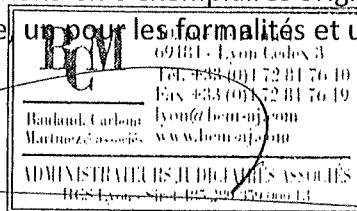
Un exemplaire du présent Accord sera notifié par remise contre récépissé ou par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative dans la société Mory Global qu'elle soit ou non partie à la négociation.

Le présent Accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) par voie dématérialisée sur le portail <https://www.portail-pse.emploi.gouv.fr>, ainsi que par courrier recommandée avec AR ou déposé en mains propres au greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Enfin, il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout autre moyen pertinent (Intranet, envoi au domicile des salariés...).

Fait à Villepinte, le 17 avril 2015 en 8 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie, un pour les formalités et un pour archive.

Maître Eric BAULAND
Administrateur Judiciaire



C.F.E. –C.G.C., représentée par Monsieur Pascal JONCKHEERE, Délégué Syndical MORYGLOBAL

C.F.D.T représentée par Monsieur Mickael GUIGNET, Délégué Syndical MORYGLOBAL

C.F.T.C. représentée par Monsieur Jean-Pierre BIZON, Délégué Syndical MORYGLOBAL

C.G.T représentée par Monsieur Jean-Claude HACQUARD, Délégué Syndical MORYGLOBAL

F.O. représentée par Monsieur Michel ARIBA, Délégué Syndical MORYGLOBAL

Handwritten signatures and initials: JCB, AN 47, PJ, MK, JH

ANNEXES

Annexe 1 : Présentation détaillée des effectifs par catégories professionnelles

Annexe 2 : Cahier des charges du Dispositif d'Accompagnement Renforcé

Annexe 3 : Convention Unedic du 26 janvier 2015

Annexe 4 : Note économique (Livre II)

Annexe 5 : Fiches descriptives des postes disponibles dans le groupe

Annexe 6 : Engagement de signature conclu le 13 avril 2015

R

JPB

ATG

AN

B J