



# Les Mesures d'Accompagnement du projet de réorganisation du Centre de Relation Clients de 3SI Commerce (PSE)

*Version définitive*  
12 juin 2015

# SOMMAIRE

## **1<sup>ère</sup> Partie**

### **RAPPEL DU PROJET DE REORGANISATION DU CRC**

## **2<sup>ème</sup> Partie**

### **ASPECTS SOCIAUX**

#### **2.1. Effectifs concernés**

#### **2.2. Détail des propositions de reclassement**

#### **2.3. Calendrier de procédure d'information et de consultation**

#### **2.4. Calendrier prévisionnel**

#### **2.5 Critères d'ordre de licenciement**

#### **2.6. Calendrier de la procédure**

## **3<sup>ème</sup> Partie**

### **LES MESURES SPECIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT INTERNE CHEZ MEZZO, SOCIETE DU GROUPE 3SI**

#### **3.1. Modalités d'offre de reclassement chez Mezzo**

#### **3.2 Les offres de reclassement et critères de départage**

#### **3.3 Mesures d'aides au reclassement chez Mezzo**

#### **3.4. Lieu de travail**

## **4<sup>ème</sup> Partie**

### **LES MESURES SPECIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT EXTERNE CHEZ LE PRESTATAIRE COURRIER**

#### **4.1. Modalités d'offre de reclassement externe**

#### **4.2. Lieu de travail**

## **5<sup>ème</sup> Partie**

### **LES MESURES DU PSE**

#### **5.1. Reclassement interne au groupe 3SI et du groupe OTTO**

#### **5.2. Aides à la mobilité géographique**

#### **5.3. Accompagnement formation**

#### **5.4. Aide à la création d'entreprise**

#### **5.5. Mesures incitatives de retour à l'emploi rapide**

#### **5.6. Le congé de reclassement renouvelable**

5.6.1. Modalité du congé de reclassement renouvelable

5.6.2. Durée du congé de reclassement

5.6.3. Rémunération pendant le congé de reclassement

5.6.4. Protection sociale

5.6.5. Dispositions spécifiques du congé de reclassement

#### **5.7. Complément salarial (ATD)**

#### **5.8. Le cabinet de reclassement**

5.8.1. Rôle du cabinet de reclassement

5.8.2. Durée d'accompagnement

#### **5.9. Protection sociale et indemnités**

5.9.1. Protection sociale

5.9.2. Préavis

5.9.3. Indemnités de licenciement

## **6<sup>ème</sup> Partie**

### **MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

#### **6.1 Durée du plan de sauvegarde de l'emploi**

#### **6.2. Commission de suivi**

Annexe 1 : Postes à pourvoir en interne au Groupe

Annexe 2 : Postes à pourvoir au sein du groupe OTTO

Annexe 3 : cahier des charges du cabinet de reclassement

Annexe 4 : Détail des offres de reclassement chez MEZZO

# 1ère Partie : RAPPEL DU PROJET DE REORGANISATION DU CRC

Ce projet est décrit dans le document «**projet de réorganisation du Centre de Relation Clients de 3SI Commerce**»

## 2ème Partie : ASPECTS SOCIAUX

### 2.1. Effectifs concernés

Le projet de réorganisation de l'établissement 3SI Commerce CRC concerne :

- Les salariés occupant une fonction au sein du service relation client soit 247 CDI au 31 décembre 2014
- Les salariés occupant une fonction au sein de l'activité courrier soit 20 CDI au 31 décembre 2014

Soit un total de **267 postes supprimés** au sein de l'établissement 3SI Commerce CRC compte tenu de cette réorganisation.

Au 1<sup>er</sup> avril, l'effectif est de 265 salariés.

A fin avril, la liste des postes supprimés au sein de l'établissement 3SI Commerce CRC est la suivante :

	Service	Libellé emploi	Effectif ETP	Effectif
<b>Fonctions Support</b>	Direction	Directeur Relation Clients	1	1
	Direction	Resp. Service Clients	1	1
	Direction	Resp. Support Clients*	1	1
	Assistante CRC	Assistant(e)	1	1
	Animation	Chargé(e) Comm. Interne	0,8	1
	Coordination enseignes	Coordinatrice Commerciale	1	1
	Formation/ qualité	Resp. Qualité & Formation	1	1
	Formation/ qualité	Auditeur(trice) Qualité**	3	3
	Formation/ qualité	Formateur(trice)	3	3
	Process et Outils	Chargé(e) Process & Outils	3	3
	Process et Outils	Correspondant(e) Technique	1	1
	Process et Outils	Resp. Process & Outils	1	1
	Pilotage prestataires	Resp. Prestataires Externes	4	4
	Pilotage prestataires	Gestion. Prestataires Externes	1	1
	Pilotage des flux	Resp. Pilotage des Flux	1	1
	Pilotage des flux	Gestionnaire de Flux	5,8	6
	Pilotage des flux	Employé(e) de Gestion	1	1
		Ressources Humaines	Responsable RH	1
<b>Total Fonctions supports</b>			<b>31,6</b>	<b>32</b>
<b>production</b>	Relation client	Responsable de Plateau RC	2	2
	Relation client	Responsable Equipe RC	9	9
	Relation client	Conseiller(ère) Client***	164,69	175
	Relation client	Conseiller(ère) Support	3	3
	Prévention des fraudes	Responsable Prévention des fraudes	1	1
	Prévention des fraudes	Conseiller Prév. des Fraudes	12,13	13
	Fichier	Employé(e) Administratif(ve)	2	2
	Fichier	Employé(e) Saisie	7,6	9
	Courrier / fichier	Responsable Equipe courrier/fichier	1	1
	Courrier	Employé(e) Saisie	12,91	14
	Courrier	Préparateur(trice) Courrier	5	5
	<b>Total Production</b>			<b>220,82</b>
<b>Total général</b>			<b>252,42</b>	<b>266</b>

\*Salarié en création d'entreprise

\*\* dont 1 salarié en congé sans solde (reconversion professionnelle)

\*\*\* dont 11 longues maladies de plus de 12 mois et 8 congés parentaux.

## 2.2. Détail des propositions de reclassement

Dans le cadre du projet de création d'un site de relation client au sein de la société Mezzo, les salariés de la relation client du CRC bénéficieront notamment d'une offre de reclassement au sein de la société MEZZO.

### - Détail des Reclassements intra groupe au sein de la société Mezzo

Offre de Reclassement interne Mezzo, groupe 3SI				
Administratif / Exploitation	Service	Libellé emploi	Effectif ETP	Effectif
<b>Fonctions Support</b>	Direction	Responsable Site	1	1
	Ressources Humaines	Responsable ressources humaines	1	1
	Assistante	Assistant(e)	1	1
	Animation	Chargé(e) Comm. Interne et marketing	0,8	1
	Formation/ qualité	Resp. Qualité & Formation	1	1
	Formation/ qualité	Auditeur(trice)	4	4
	Formation/ qualité	Formateur(trice)	3	3
	Formation/ qualité	Coordinatrice Sites	1	1
	Formation/ qualité	responsable qualité NF	1	1
	Pilotage des flux et process	Resp. planification	1	1
	Pilotage des flux	Dataminer	3	3
	Pilotage des flux	superviseur de flux	1	1
	Pilotage des flux	planificateur	1	1
	Pilotage des flux	Employé(e) administrative	1	1
	Process et Outils	Resp. Process & Outils	1	1
	Process et Outils	Chargé(e) Process & Outils	2	2
	Process et Outils	Technicien Help desk	1	1
	Pilotage prestataires	Resp. Prestataires Externes	2	2
Pilotage prestataires	Gestion. Prestataires Externes	1	1	
<b>Total Fonctions supports</b>			<b>28,6</b>	<b>29</b>
<b>production</b>	Relation client	Responsable de Plateau RC	2	2
	Relation client	managers d'équipe	10	10
	Relation client	Conseiller(ère)	167,69	178
	Prévention des fraudes	Responsable de plateau	1	1
	Prévention des fraudes	Conseiller(ère)	12,13	13
Fichier	Conseiller(ère)	9,6	11	
<b>Total Production</b>			<b>201,41</b>	<b>214</b>
<b>Total des reclassements chez Mezzo</b>			<b>243</b>	

### - Détail des Reclassements externes au sein du prestataire courrier

En plus des propositions en interne au groupe qui figurent en annexe, 20 offres de reclassement externes au sein de la société prestataire pour l'activité courrier seront proposées dans le cadre de la reprise de l'activité courrier.

### **2.3. Calendrier de procédure d'information - consultation**

Il est précisé qu'il s'agit d'une fermeture de site et d'une reprise d'activité commerciale par des prestataires de services : pour la relation client par la société Mezzo, du groupe 3SI et pour la prestation courrier BP par un prestataire spécialisé.

Le calendrier de procédure d'information et de consultation sur le projet de réorganisation du CRC et ses conséquences est le suivant :

- Réunion N°1 CE 13 et 20 février 2015
- Réunion du CHSCT : 17 février 2015
- Réunion N°2 : examen du rapport d'expertise du CHSCT 21 avril 2015
- Réunion n°2 CE : examen du rapport d'expertise CE : 14 avril et 28 mai 2015
- Réunion d'avis du CHSCT : 3 juin 2015
- Réunion de négociation des mesures du PSE 5 juin 2015
- Réunion N°3 : avis du CE 12 juin 2015

Les élus ont désigné conformément à la loi un expert auprès du CE pour le livre 2 et le livre 1 et dans l'accompagnement des négociations, et un expert au titre du CHSCT.

### **2.4. Calendrier prévisionnel**

La mise en œuvre du projet de réorganisation est prévue au 1<sup>er</sup> septembre 2015.

Les licenciements pour motif économique seront notifiés au plus tôt pour fin Août 2015.

### **2.5. Critères d'ordre de licenciement**

S'agissant d'une fermeture totale du Centre de Relation Clients, les critères d'ordre ne sont pas applicables.

### **2.6. Calendrier prévisionnel et indicatif des licenciements**

Le calendrier prévisionnel des notifications de licenciements économiques est le suivant :

La fermeture du CRC est prévue après homologation de la DIRECCTE, et avec un arrêt de l'activité du CRC le 31 août 2015.

La création du site de Mezzo à Croix avec reprise de l'activité relation client du CRC sera effective au 1 septembre 2015 et la reprise de l'activité courrier également.

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

12 juin 2015	Avis du CE sur la version définitive du PSE
15 juin 2015	Information collective des salariés Demande d'homologation du PSE à la DIRECCTE
Du 15 au 19 juin	Présentation des sociétés prestataires aux salariés Présentation du cabinet de reclassement – information collective.
A partir du 15 juin	Envoi par LRAR ou remise en mains propres d'un courrier aux salariés sur le PSE et d'un questionnaire de mobilité
A partir de l'homologation de la DIRECCTE et jusqu'au 31 juillet 2015	Envoi des propositions d'offre de reclassements internes en fonction des offres disponibles. Confirmation proposition de reclassement interne et externe (délai de réflexion jusqu'au 31 juillet 2015) Remise en main propre ou par LRAR
Pour le 31 juillet au plus tard	Retour du formulaire de recueil des informations relatives à la mobilité Décision des salariés sur les offres de reclassement
A partir de fin août	Notification des licenciements des salariés ayant refusé le reclassement interne ou externe et en l'absence d'autres poste de reclassement Notification des licenciements des salariés ayant accepté les reclassements externes sans période d'adaptation
1er septembre au 31 octobre	Date de reclassement interne Début de la période d'adaptation.
Entre fin août et fin octobre	Notification des licenciements des salariés acceptant le reclassement externe
Au plus tard au 1 <sup>er</sup> novembre 2015	Reclassement interne définitif chez MEZZO et du reclassement externe

Il est clairement précisé qu'aucun reclassement ne pourra être effectif avant la décision d'homologation du présent PSE par la DIRECCTE.



# 3ème Partie : LES MESURES SPECIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT INTERNE CHEZ MEZZO CROIX

Il est rappelé que 243 offres fermes de reclassement intra groupe au sein de la société Mezzo seront proposés aux salariés du CRC de 3SI Commerce exerçant son activité en relation client.

Afin de sécuriser l'activité de la société MEZZO avec les enseignes du groupe, notamment dans le cadre de la reprise des salariés du CRC, il est précisé qu'une clause d'exclusivité d'une durée de 3 ans est prévue contractuellement entre la société Mezzo et les enseignes 3Suisse, Blancheporte, Vitrine Magique, Becquet et Witt Moda Vilona.

Suite à la réception de la lettre remise en main propre et par recommandée avec accusé de réception de l'offre de reclassement, et pour tenir compte de la période de congés, le salarié pourra faire part de sa décision jusqu'au 31 juillet 2015.

La décision du salarié sera formalisée par écrit avec retour d'un formulaire joint par remise en main propre ou par lettre recommandée auprès de la DRH. A l'issue de ce délai, le silence vaudra refus de l'offre de reclassement interne.

Le salarié pourra également exprimer clairement et par écrit sa volonté ferme de quitter l'entreprise et de bénéficier des mesures du PSE afin de réaliser un projet professionnel ou personnel sur le formulaire joint.

## 3.1. Modalités d'offre de reclassement chez Mezzo, société du groupe 3SI.

Un contrat de travail sera proposé par la société Mezzo avec les garanties suivantes :

- Contrat à durée indéterminée sans période d'essai.
- Une période d'adaptation de deux mois pourra être prévue à la demande du salarié
- La durée du travail contractuelle sera maintenue (temps complet ou temps partiel)
- L'ancienneté du salarié sera reprise dans son intégralité,
- Le salaire de base brut mensuel sera garanti.
- Le solde des congés payés, d'ancienneté et jours de RTT acquis sera repris.
- Les congés d'ancienneté acquis seront maintenus.
- Les salariés en télé travail pourront continuer à bénéficier de ce dispositif s'ils le souhaitent.

Par ailleurs, les salariés bénéficieront des dispositions de la convention collective et des accords applicables au sein de la société MEZZO.

Les salariés ayant accepté leur reclassement au sein de la société Mezzo pourront bénéficier d'une période d'adaptation de 2 mois, avec possibilité à l'initiative du salarié uniquement, de revenir sur sa décision d'intégrer définitivement la société Mezzo. Les salariés seront informés de cette possibilité dans l'offre de reclassement, et devront faire part de leur souhait sur le formulaire de retour.

Pendant cette période d'adaptation, ils seront mis en disponibilité auprès de la société Mezzo et une convention de mise à disposition entre la société 3SI Commerce CRC et la société MEZZO sera conclue. Pendant cette période d'adaptation, les dispositions du statut collectif (accords collectifs, convention collective, règlement intérieur) s'appliqueront.

Cette période d'adaptation pourra être rompue à la seule initiative du salarié, moyennant un délai de prévenance de 8 jours calendaires.

En cas de rupture de la période d'adaptation et de refus définitif d'intégrer la société MEZZO, le salarié bénéficiera des dispositions du présent PSE.

### 3.2. Les offres de reclassement et critères de départage.

Dans le cadre de la création du site de MEZZO Croix, les salariés se verront proposer un poste similaire au poste occupé actuellement au sein du CRC. Par conséquent, les salariés se verront notamment proposer un poste selon la grille de transposition des postes suivantes :

Emploi CRC et classification VAD	Emploi MZ et classification CCN 3301			
Libellé emploi	poste MZ	nb de postes	statut MZ	Coefficient MZ
Conseiller(ère) Client	Conseiller	175	E	140
Conseiller(ère) Support	Conseiller	3	E	140
Conseiller Prév. des Fraudes	Conseiller prévention des fraudes	13	E	140
Employé(e) Administratif(ve)	Conseiller	2	E	140
Employé(e) Saisie	Conseiller	9	E	140
Employé(e) de Gestion	employé administrative	1	E	130
Assistant(e)	assistant administrative	1	AM	200
Auditeur(trice) Qualité	Auditeur	4	AM	220
Chargé(e) Comm. Interne	Chargé de communication et marketing	1	AM	220
Chargé(e) Process & Outils	Chargé(e) Process & Outils	2	AM	260
Formateur(trice)	Formateur	3	AM	220
Gestion. Prestataires Externes	Gestion. Prestataires	1	AM	200
Responsable Equipe RC	Managers d'équipe	10	AM	200
Gestionnaire de Flux : chargé hypervision	Superviseur	1		
Gestionnaire flux : Chargé planification	Plannificateur	1		
Gestionnaire flux : chargé reporting	Dataminer	3	AM	220
Correspondant(e) Technique	Technicien Help desk	1	AM	200
Resp. Pilotage des Flux	Resp. Pilotage des Flux	1	C	300
Resp. Prestataires Externes	Resp. Prestataires	2	C	300
Resp. Process & Outils	Resp. Process & Outils	1	C	300
Resp. Qualité & Formation	Resp. Qualité & Formation	1	C	300
Responsable ressources humaines	Responsable ressources humaines	1	C	300
Responsable de Plateau RC	Responsable plateau	2	C	300
Responsable Prévention des fraudes	Responsable plateau	1	C	300
Resp. Service Clients	Responsable de sites	1	C	450

Pour les conseillers prévention des fraudes, il sera expressément prévu dans leur contrat de travail qu'ils seront affectés en priorité à l'activité prévention des fraudes. Dans l'éventualité où cette activité

deviendrait insuffisante ou en cas de renfort nécessaire à l'activité, ils pourraient être amenés à exécuter d'autres missions de conseillers, notamment en relation client.

2 postes sont également créés au sein de la société MEZZO :

- Coordinateurs de sites
- Responsable Norme qualité NF.

Ces postes seront proposés aux 2 responsables prestataires téléphoniques, en tenant compte de leurs compétences et de leurs motivations respectives pour chacun des postes. Dans l'éventualité où les 2 salariés souhaiteraient occuper le même poste, celui ayant le plus d'ancienneté au sein du groupe pourra faire valoir son choix en premier.

Les offres de reclassement au sein de la société MEZZO sont jointes en annexe avec le statut et le coefficient applicables en application de la convention collective.

A toutes fins utiles, Il est précisé que les salariés du CRC pourront se voir proposer d'autres offres de reclassement interne, en fonction des postes disponibles au sein du groupe 3SI et du groupe OTTO, conformément à l'article 5-1 du présent document (listes des postes joints en annexe)

### 3.3. Mesures d'aides au reclassement chez Mezzo, société du groupe 3SI.

Des mesures sont également proposées afin de compenser le changement de convention collective et la perte de certains avantages liés au différentiel entre les deux entreprises, et de faciliter le reclassement des salariés.

#### 3.3.1 L'indemnité de reclassement

L'indemnité de reclassement est destinée à compenser le préjudice lié à l'offre de reclassement chez Mezzo qui prévoit une perte d'avantages collectifs et individuels.

Le montant sera différent selon les statuts, pour tenir compte du statut de la société MEZZO par catégorie et du préjudice subi.

Elle est calculée sur la base du salaire de référence net.

Le salaire de référence brut est calculé sur la moyenne des salaires brut versés sur les 12 derniers mois (salaire de base + 13<sup>ème</sup> mois + prime variable) à la date du 31 août 2015.

Pour rétablir le salaire de référence net, il sera retenu 20% de charges salariales.

Pour les salariés à temps complet depuis 12 mois et plus, l'indemnité sera calculée sur la base du temps complet.

Pour les salariés à temps partiel ou à temps complet depuis moins de 12 mois, à la date du 31 août 2015, l'indemnité se calculera proportionnellement aux périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel sur l'ensemble de la carrière au sein du groupe. (selon les mêmes modalités de calcul que l'indemnité de licenciement).

Cette indemnité sera versée lorsque le reclassement sera devenu définitif : à la signature du contrat de travail chez MEZZO, dans le solde de tout compte de la société 3SI Commerce.

Pour les salariés de statut employé, une indemnité de reclassement sera versée, d'un montant de **4 mois du salaire de référence net** de CSG / CRDS.

L'indemnité ne pourra pas être inférieure pour un salarié à temps complet à 6000€ net, proratisé pour les salariés à temps complet depuis moins de 12 mois.

Pour les salariés des statuts agent de maîtrise et cadre acceptant le reclassement interne, une indemnité de reclassement sera versée, d'un montant de **1,5 mois de salaire de référence net** de CSG / CRDS.

L'indemnité ne pourra pas être inférieure pour un salarié à temps complet à 3500€ net, proratisé pour un temps partiel.

Par ailleurs, pour tenir compte de leur contribution professionnelle au service des enseignes commerciales, une majoration sera appliquée pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 20 ans au 31 août 2015 selon les dispositions suivantes :

- Ancienneté comprise entre 20 et 29 ans : majoration de 20% (pour tenir compte de leur contribution professionnelle au service des enseignes commerciales)
- Ancienneté égale ou > à 30 ans : majoration de 30% (pour tenir compte de leur contribution professionnelle au service des enseignes commerciales)

Par ailleurs, pour les salariés acceptant le reclassement chez MEZZO et pouvant bénéficier d'une **médaille du travail** jusqu'en 2017, une indemnité correspondant au montant de la prime sera versée aux salariés concernés en même temps que l'indemnité spécifique de reclassement dans le solde de tout compte de la société 3SI Commerce.

### 3.3.2. Les mesures spécifiques pour les employés

Afin de faciliter le reclassement, pour les employés et en complément de l'indemnité de reclassement, il est prévu les dispositions suivantes :

- Pour les salariés bénéficiant d'aménagement de leurs conditions de travail lié à un motif médical nécessaire sur les recommandations de la médecine du travail pour assurer l'aptitude du salarié à son poste de travail, les aménagements seront maintenus. Seraient notamment concernés les salariés reconnus en invalidité ou travailleurs handicapés.
- La prime de performance quadrimestrielle sera versée au titre du dernier quadrimestre 2015 (de septembre à décembre) sur la moyenne des primes des 2 premiers quadrimestres de l'année 2015. Le versement aura lieu avec le solde de tout compte de la société 3SI commerce, au prorata du temps contractuel. Le système de rémunération variable de la société MEZZO sera mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.
- Au titre de l'année 2016, il sera garanti individuellement une rémunération variable au moins égale au montant de la moyenne des 2 années complètes précédentes (2013 / 2014) au prorata du temps de présence et du temps contractuel chez MEZZO  
Une éventuelle régularisation aura lieu sur la fiche de paie de janvier 2017.

Enfin, il est expressément convenu que la société MEZZO mettra en place les formations nécessaires à l'adaptation à de nouvelles activités au sein du CRC. Le service formation sera maintenu au sein du site de MEZZO Croix, pour assurer la mise en place des formations, et travailler en étroite collaboration avec les services de formation des autres sites de MEZZO pour optimiser les cursus de formation. Les salariés bénéficieront des formations nécessaires pour assurer leur montée en compétences au sein de la société MEZZO.

### 3.3.3 Les mesures spécifiques pour les Agents de maitrises et les cadres

Afin de faciliter le reclassement, pour les agents de maîtrise et les cadres, les dispositions suivantes sont prévues :

- la prime de performance au titre de l'année 2015 sera versée par la société 3SI Commerce, sur la moyenne des primes des 2 dernières années (2013 / 2014). Le versement aura lieu avec le solde de tout compte de la société 3SI commerce, au prorata du temps de présence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2015, puis le solde sera payé au mois de mars 2016 par la société MEZZO. Le système de rémunération variable de la société MEZZO sera mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

- Au titre de l'année 2016, il sera garanti individuellement une rémunération variable au moins égale au montant de la moyenne des 2 années complètes précédentes (2013 / 2014) au prorata du temps de présence et du temps contractuel chez MEZZO  
Une éventuelle régularisation aura lieu à la date de versement des primes chez MEZZO.
- En cas de rupture du contrat de travail chez Mezzo ouvrant droit au versement de l'indemnité de licenciement, il sera fait application du montant de l'indemnité la plus favorable en nombre de mois entre :
  - o L'indemnité de licenciement calculée en nombre de mois selon les dispositions de la convention collective VAD à la date du 31 août 2015,
  - o L'indemnité de licenciement calculé selon les dispositions applicables chez MEZZO à la date de rupture du contrat de travail.

Le montant minimum de l'indemnité de licenciement en nombre de mois sera inscrit dans le contrat de travail de la société MEZZO.
- Pour les salariés en forfait jours, il sera prévu contractuellement les garanties suivantes : repos hebdomadaire de 48H consécutif ou non, durée maximale de 10h de temps de travail effectif et charge de travail suivie dans le cadre de l'entretien annuel.
- L'absence de clause de mobilité pour les cadres.
- Pour les assimilés cadres, le statut n'existant pas au sein de la société MEZZO, une offre d'emploi équivalente au poste actuel leur sera proposée au statut cadre, selon des modalités individuelles prévues par accord prévoyant notamment une garantie de rémunération annuelle minimale.

Enfin, il est expressément convenu que la société MEZZO mettra en place les formations nécessaires à l'adaptation à de nouvelles activités au sein du CRC, et au pilotage économique du site des prestataires de service. Le service formation sera maintenu au sein du site de MEZZO Croix, pour assurer la mise en place des formations, et travaillera en étroite collaboration avec les services de formation des autres sites de MEZZO pour optimiser les cursus de formation.

Les salariés bénéficieront des formations nécessaires pour assurer leur montée en compétences au sein de la société MEZZO.

### 3.4. Lieu de travail

Le lieu de travail sera situé à Croix, 2 bis rue du Creusot.

# 4ème Partie : LES MESURES SPECIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT EXTERNE AU SEIN DU PRESTATAIRE COURRIER

Il est rappelé que chacun des salariés du CRC de 3SI Commerce exerçant son activité sur le secteur courrier Blancheporte se verra proposer des offres de reclassement interne en fonction des postes à pourvoir (conformément à l'article 5-1 et annexe des postes de reclassement) et une offre ferme de reclassement externe au sein du prestataire courrier.

Afin de sécuriser l'activité courrier de la société prestataire avec l'enseigne Blancheporte, il est précisé qu'une clause d'exclusivité d'une durée minimum de 3 ans est prévue contractuellement entre les 2 sociétés sur le traitement des flux de commandes courrier.

Suite à la réception de la lettre remise en main propre et par recommandé avec accusé de réception de l'offre de reclassement, et pour tenir compte de la période de congés, le salarié pourra faire part de sa décision jusqu'au 31 juillet 2015.

La décision du salarié sera formalisée par écrit avec retour d'un formulaire joint par remise en main propre ou par lettre recommandée auprès de la DRH. A l'issue de ce délai, le silence vaudra refus de l'offre de reclassement.

## 4.1. Modalités d'offre de reclassement externe au sein de la société prestataire courrier

En cas d'acceptation de l'offre d'emploi chez le prestataire courrier, le contrat de travail avec 3SI Commerce sera rompu et le salarié sera licencié pour motif économique, avec l'établissement de son solde de tout compte : notamment paiement des soldes des congés payés, d'ancienneté et jours de RTT acquis à la date de licenciement.

Il bénéficiera également de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de préavis (payé non effectué).

Un contrat de travail sera proposé avec les garanties suivantes :

- Contrat à durée indéterminée sans période d'essai.
- La durée du travail contractuelle sera maintenue (temps complet ou temps partiel)
- Le salaire de base brut annuel sera garanti.
- Le statut Employé ou Agent de maîtrise sera conforme à la situation actuelle.
- L'emploi tiendra compte des éventuelles situations d'aménagements médicaux et de salariés reconnus travailleurs handicapés.
- Reprise d'ancienneté d'un an pour permettre au collaborateur de bénéficier des dispositifs de maintien de salaire et de prévoyance sans carence.

Par ailleurs, une garantie d'emploi pendant 3 ans prévoyant l'absence de licenciement pour motif économique est prévue par le prestataire.

Une période d'adaptation d'une durée de 2 mois calendaires pourra être demandée à l'initiative du salarié uniquement, sous la forme d'une mise en disponibilité auprès du prestataire et d'une convention de mise à disposition entre les 2 sociétés. Pendant cette période d'adaptation, les dispositions d'organisation du travail de la société prestataire s'appliqueront, et permettront le déménagement sur le nouveau site.

Cette période d'adaptation pourra être rompue à la seule initiative du salarié, moyennant un délai de prévenance de 8 jours calendaires.

En cas de rupture de la période d'adaptation et de refus définitif d'intégrer la société, le salarié bénéficiera des dispositions du présent PSE. En fonction des postes disponibles au sein du groupe, une nouvelle offre de reclassement interne pourra lui être proposée, à défaut il sera licencié pour motif économique.

En cas d'acceptation définitive du contrat de travail chez le prestataire, il est précisé que le salarié ne pourra pas adhérer au congé de reclassement, ni bénéficier des aides liés aux salariés en recherche d'emploi.

La convention collective applicable est la convention des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil (SYNTEC).

Il est précisé notamment que les dispositions sociales du prestataire s'appliqueront et notamment les dispositions suivantes :

- Temps de travail sur la base de 35H hebdomadaire, avec compteur débit/crédit
- Rémunération sur 13 mois
- Complémentaire santé et Prévoyance avec participation employeur

Les offres seront proposées aux salariés occupant les postes relevant des catégories suivantes de la convention collective VAD :

- Préparateur courrier Catégorie A
- Employé de saisie Catégorie B
- Responsable d'équipe courrier catégorie D

Dans l'éventualité où le nombre de salariés acceptant l'offre de reclassement serait supérieur au nombre de poste à pourvoir, les critères de départage suivants s'appliqueront :

- 1 – les personnes occupées actuellement en totalité sur l'activité courrier
- 2 – les personnes occupées partiellement ou polyvalent sur l'activité courrier
- 3 – l'ancienneté du salarié.

## 4.2. Lieu de travail

Le lieu de travail sera en agglomération lilloise.



# 5ème Partie : LES MESURES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Dans le cadre de la création du site de Mezzo Croix et de la reprise de l'activité courrier par un prestataire spécialisé, il est proposé des offres de reclassement aux salariés au sein des sociétés reprenant l'activité, qui leur permettront d'exercer un emploi similaire, selon les conditions décrites précédemment.

Par ailleurs, les salariés pourront bénéficier des mesures de PSE suivantes :

## 5.1. Reclassement Interne au sein du groupe 3SI et du groupe OTTO

Pour limiter le nombre de licenciement au sein du CRC, des propositions de postes seront faites aux salariés concernés.

Les postes disponibles en interne au sein du Groupe (cf. annexe 1) seront proposés aux salariés du CRC, dès lors qu'ils sont compatibles avec leurs qualifications, leurs compétences et l'expérience des salariés concernés, moyennant une éventuelle formation adaptation.

Dès le lancement de la procédure, conformément aux dispositions légales, la Direction Développement des Compétences et Formation du Groupe 3SI a informé l'ensemble des DRH des sociétés du groupe du lancement de la procédure et l'ensemble des postes ouverts au recrutement dans le Groupe 3SI ont été communiqué aux salariés du CRC de 3SI Commerce en priorité.

La liste des postes de reclassement au sein du groupe 3SI est régulièrement tenue à jour et affichée depuis le début de la procédure, et si d'autres postes étaient créés ou devenus vacants antérieurement à la date envisagée de notification de licenciement, ils seront portés à la connaissance des salariés.

- A partir du 15 juin les salariés seront informés individuellement de la procédure en cours et des offres de reclassement pouvant leur être proposées. Un document sera remis à tous les collaborateurs pour connaître leur mobilité géographique en France et à l'étranger, et les conditions de reclassement qu'ils seraient prêts à accepter. Ils pourront faire connaître leur mobilité en France ou à l'étranger afin de faciliter le reclassement par retour d'un formulaire joint. Les salariés pourront également préciser s'ils acceptent un poste d'une catégorie inférieure et/ou avec une rémunération inférieure.

Les salariés intéressés par un poste de reclassement peuvent se manifester auprès de la DRH pour avoir des précisions sur les postes à pourvoir : statut, horaire de travail, rémunération etc. En cas de validation par la DRH et accord du salarié, un entretien sera organisé avec le responsable hiérarchique d'accueil.

- Dès réception de la décision d'homologation ou de validation de la DIRECCTE, les offres de reclassements seront proposées individuellement aux salariés concernés : Offre interne Mezzo ou externe chez le prestataire courrier et autres postes au sein du groupe disponibles. Ils bénéficieront au minimum de 15 jours de réflexion et au plus tard jusqu'au 31 juillet pour faire connaître leur décision par retour du formulaire. A défaut d'offre de reclassement interne disponible, le salarié sera également informé par écrit.

Le critère principal déterminant pour le reclassement du salarié sur un poste au sein du groupe est la compétence du collaborateur et l'adéquation au poste. La direction proposera les mesures de formation adaptation qui apparaîtraient nécessaires, compte tenu du profil de chacun.

Il sera recherché à travers l'expérience du collaborateur, les compétences transposables notamment à travers une expérience passée ou présente. Il est bien entendu que la motivation du collaborateur est aussi importante et sera appréciée lors de l'entretien.

En cas d'égalité de compétences pour un poste de reclassement interne dans le groupe, il pourra être fait appel au dernier ressort à l'appréciation de l'entretien annuel des 2 dernières années puis à l'ancienneté du salarié pour départager les candidats.

- Une période d'adaptation de deux mois à l'initiative du salarié, au seul bénéfice de ce dernier, sera proposée pour lui permettre de confirmer ou non son reclassement définitif. Le salarié pendant cette période pourra par écrit mettre fin à cette période d'adaptation, moyennant un délai de prévenance de 8 jours calendaires et bénéficier ainsi des mesures de PSE.
- En cas d'acceptation définitive, il n'y aura pas de période d'essai.

Le salarié conservera son ancienneté globale acquise au sein de l'entité d'origine, pour le calcul de l'ensemble des avantages liés à l'ancienneté.

En dehors des postes de reclassement interne au sein de la société MEZZO, faisant l'objet de mesures d'accompagnement spécifiques, des modalités de maintien de la rémunération brute de référence seront recherchées en priorité, avec si besoin la mise en place d'un montant équivalent au dispositif de l'ATD qui serait versée par la société si le salarié a accepté expressément un emploi entraînant une diminution de sa rémunération annuelle.

En cas de mobilité géographique, à savoir un nouveau lieu de travail, les aides à la mobilité géographiques prévues dans le présent PSE lui seront versées s'il remplit les conditions.

## 5.2 Aides à la mobilité géographique

Afin de faciliter la mobilité géographique du salarié retrouvant un emploi externe ou en cas de reclassement interne, lorsque le nouveau lieu de travail est situé à une distance de plus de 50 kilomètres du domicile actuel du salarié ou à 1h de route en voiture du domicile, la Direction propose les aides à la mobilité géographique suivantes :

### 1) Pendant la période d'acceptation

Une prise de connaissance du poste est proposée avant l'acceptation du poste.

Cette visite, d'une durée maximale de 2 journées, donne lieu à :

- L'octroi d'un congé exceptionnel rémunéré pour la durée de l'absence,
- La prise en charge des frais de transports, de repas et si nécessaire de logement à l'hôtel, conformément aux règles en vigueur au sein de la société.

### 2) Pendant la période d'adaptation (maximum deux mois)

Les frais engagés sont remboursés suivant les règles en vigueur dans l'entreprise. Par ailleurs un aller-retour par semaine est pris en charge par l'entreprise pour permettre au salarié de rejoindre sa famille.

### 3) En cas de déménagement

Les aides suivantes seront disponibles au plus tard dans les 6 mois suivant la signature du nouveau contrat de travail :

- La Direction prendra en charge directement les frais de déménagement du salarié, sur présentation de deux devis.
- Une aide à l'installation sera versée sur présentation d'un justificatif d'installation dans le nouveau logement. Cette aide a pour objet de compenser le préjudice subi par le salarié du fait de l'éloignement géographique, de la modification des conditions de vie et de travail qui en découle ; elle vise également à réparer le trouble apporté dans l'équilibre familial. Cette aide est versée sur présentation d'un justificatif d'installation dans le nouveau logement. Son montant est de :
  - 2 500 euros (quelle que soit la situation personnelle) auxquels s'ajoutent,
  - 850 euros par personne à charge ou résidant au domicile du salarié, dont le revenu est inférieur ou égal au RSA ou handicapée.

Ces aides sont soumises à CSG - CRDS

### 4) En cas de double résidence

Si le salarié devait supporter un double loyer, (justificatif à fournir) résultant soit de la vente d'un logement, ou le maintien du conjoint pour des raisons spécifiques dans l'ancien logement, le nouveau

loyer (pour un type de logement équivalent) sera pris en charge par l'entreprise à hauteur 100% dans la limite de 750€ bruts et ce pour une durée de six mois.  
Cette aide sera soumise à CSG - CRDS.

### **5) En cas de différentiel de loyer**

Lors du déménagement, si le nouveau loyer (type de logement équivalent) était supérieur à l'ancien loyer, dans le cadre soit d'une location ou d'une acquisition, le différentiel de loyer sera pris en charge par l'entreprise après remise de justificatifs, et ce pendant une période maximale de 9 mois : 3 mois à hauteur de 100 % , 3 mois à hauteur de 75% et 3 mois à hauteur de 50%.  
Cette aide sera soumise à CSG et CRDS.

### **6) Aide à la recherche d'emploi du conjoint**

A compter de la date d'acceptation définitive de la mobilité et pour une période de 6 mois, le conjoint qui perd son emploi à durée indéterminée ou son CDD d'une durée restant à courir de 6 mois minimum du fait du déménagement, peut bénéficier de l'aide d'un consultant du cabinet spécialisé pour la recherche d'un nouvel emploi.

Les organismes collecteurs de l'entreprise seront sollicités pour accompagner le salarié dans la recherche d'un nouveau logement et la mise en œuvre des mesures du mobili pass par exemple.

### 5.3. Accompagnement Formation

Les salariés qui auront, dans le cadre d'un projet professionnel identifié, besoin d'une formation pourront bénéficier soit :

- D'une formation d'adaptation qui permet de se perfectionner pour répondre aux évolutions du poste, et faciliter la continuité de l'activité.
- D'une formation longue (supérieure à 6 mois) de reconversion ou diplômante qui permet de se qualifier dans un nouveau métier et dans de nouveaux domaines de compétences.

Le budget formation est fixé comme suit :

- Pour les formations adaptation :  
Le budget individuel est de 3 500 €.  
Ce budget pourra aller jusqu'à 5000€ après validation en commission de suivi du projet professionnel entraînant la nécessité d'une formation au-delà du budget.
- Pour les formations longues (supérieures à 6 mois) de reconversion ou diplômante :  
En fonction de la durée de formation, le budget individuel est au minimum de 5000€ et au maximum de 15 000€.
- VAE (Validation des acquis de l'expérience)

Pour permettre la validation des acquis de l'expérience, l'entreprise prendrait en charge les frais liés à cette validation à concurrence de 2500 €.

La VAE est cumulable avec la formation adaptation ou reconversion ou diplômante.

Les éventuels frais liés au déplacement pourront être couverts par l'attribution de l'indemnité forfaitaire de 50€ mensuel versée dans le cadre du congé de reclassement.

## 5.4. Aide à la création d'entreprise

La reconversion professionnelle pourrait s'envisager également grâce à la création, la reprise d'entreprise ou comme auto-entrepreneur, dès lors que le salarié concerné consacrerait l'intégralité de son activité professionnelle à cette activité et détiendrait au moins 50% du capital.

Pour faciliter la création de sa propre activité, la société 3SI commerce mettra à disposition du salarié les mesures suivantes :

- Appui de l'antenne de reclassement pour valider le projet
- Accompagnement formation adaptation si nécessaire
- Formation à la gestion dans la limite du plafond de formation adaptation.
- Aide à l'installation versée en deux fois (première partie lors de la remise des justificatifs de création et deuxième partie trois mois après la création avec justificatifs de la poursuite d'activité ou attestation sur l'honneur)

Cette aide sera de :

- 9000€ bruts de CSG-RDS pour les auto-entrepreneurs
- 17500€ bruts de CSG-RDS en cas de reprise ou création de société, ou d'association loi 1901.

Elle sera versée au plus tard dans les 15 mois suivants la notification du licenciement.

Pour inciter le salarié créateur à embaucher de nouveaux collaborateurs en CDI, une aide à l'embauche de 4000€ bruts de CSG-RDS serait versée après la période d'essai pour chaque salarié recruté à temps plein, au prorata pour un temps partiel avec un minimum exigé de 24H par semaine, et ce jusqu'au 31 décembre 2015.

En cas de formation nécessaire et préalable à la création d'entreprise, le montant de la formation est plafonné à 3500 €.

## 5.5. Mesures incitatives de retour à l'emploi

### 5.5.1 Aide incitative au retour rapide à l'emploi

L'entreprise souhaite encourager les retours à l'emploi rapide. Ainsi une aide incitative au retour à l'emploi sera versée en fonction du type de contrat retrouvé en dehors des offres de reclassement interne ou externe proposées par le groupe, dans un délai de 4 mois suivant la notification de licenciement :

- Si un CDI est retrouvé :

A l'issue de la période d'essai concluante, il sera versé une indemnité équivalente à trois mois de salaire brut. En cas de temps partiel retrouvé, la durée hebdomadaire du contrat doit être de 24 heures par semaine au minimum.

- Si un CDD est retrouvé :

Pour un CDD d'une durée minimale de 3 mois, la durée hebdomadaire du contrat doit être de 24 heures semaine au minimum, l'indemnité sera calculée comme suit :

- Pour un CDD d'une durée minimale de 3 mois jusqu'à moins de 6 mois : versement d'une indemnité de 2 mois de salaire de base brut.
- Pour un CDD d'au moins 6 mois : indemnité de 3 mois de salaire de base brut.

Cette aide, soumise aux cotisations CSG – CRDS, est versée au terme du CDD, renouvellement inclus. En tout état de cause, cette aide incitative ne sera pas versée si le salarié réintègre le congé de reclassement. Le salarié aura le choix de la formule qui lui convient le mieux.

### 5.5.2 Aide à la mobilité géographique dans un rayon de 15 à 49 km

Une aide pourra être versée au collaborateur en cas d'emploi externe au Groupe retrouvé pendant le congé de reclassement et entraînant une augmentation de la distance parcourue, soit la différence entre :

- le domicile actuel du salarié et le lieu de travail initial
- et
- le domicile actuel du salarié et le lieu de travail futur

Cette différence doit être comprise entre 15 et 49 km trajet aller.

Le remboursement s'effectuera comme suit :

Nombre de km en surplus x 0.50€ x 218 jours, avec application d'un plafond de 3 000 €.

Le versement est effectué à la fin de la période d'essai concluante, en une fois, avec justificatif (contrat de travail, quittance EDF). En cas de CDD supérieur à 3 mois, le montant sera calculé au prorata du nombre de jours ouvrés, renouvellement compris, et n'est applicable qu'une seule fois.

Cette mesure est applicable pendant la durée du congé de reclassement.

En cas de mobilité géographique plus importante, à savoir nouveau lieu de travail situé à une distance de plus de 50 km ou une heure de trajet, les aides à la mobilité géographique prévues en cas de reclassement au 5-2, seront applicables.

## 5.6. Le congé de reclassement renouvelable

### 5.6.1. Modalités du congé de reclassement renouvelable

L'entreprise s'est engagée à accompagner le salarié qui refuserait l'offre de reclassement proposée, afin de lui permettre de réaliser un nouveau projet professionnel.

Cependant, la réussite dépend de la responsabilisation et de l'implication du salarié dans cette démarche de réorientation professionnelle.

Le congé de reclassement est un dispositif adapté en ce sens, car le salarié disposera d'une période de disponibilité complète qui démarrera au début de la période de préavis.

Durant le congé, le salarié bénéficiera d'un dispositif personnalisé d'accompagnement par un cabinet spécialisé, qui aura pour mission notamment:

- D'élaborer un bilan d'évaluation et d'orientation dont l'objet sera:
  - . D'aider le salarié à déterminer son projet professionnel et les actions à mettre en œuvre pour le réaliser,
  - . Proposer au salarié un bilan de compétences approfondi, réalisé avec le concours de prestataires agréés par l'Etat, si nécessaire, lorsque le bilan d'évaluation et d'orientation se serait révélé insuffisant pour orienter efficacement le salarié,
  - . Déterminer les formations nécessaires, notamment dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou en vue d'un nouvel emploi,
  - . Prospecter les offres d'emploi ciblées sur les qualifications et savoir-faire du salarié et, le cas échéant, d'identifier les formations permettant au salarié d'accéder à ces postes,
  - . Procéder au suivi régulier de chaque salarié et ajuster les actions aux difficultés rencontrées.
- D'apporter tout conseil permettant la mise en œuvre d'actions nécessaires au reclassement comme :
  - . Une formation aux techniques de recherche d'emploi,
  - . Des actions de remise à niveau,
  - . Des actions d'adaptation à un emploi identifié,
  - . Une formation /adaptation/reconversion,
  - . Des actions de validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié souhaitant bénéficier du congé de reclassement confirmera son adhésion.

La lettre de licenciement pour motif économique mentionnera la proposition d'adhésion au congé de reclassement.

Une notice d'information sur le congé de reclassement sera jointe à la lettre de notification de licenciement.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la notification de son licenciement pour se prononcer sur son adhésion à ce dispositif.



Si le salarié a repris un emploi en CDI sans période d'essai dès le lendemain de son licenciement, il ne pourra adhérer au congé de reclassement. Cette information sera communiquée dans la lettre de licenciement des salariés ayant accepté une mesure de reclassement externe.

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

En cas d'acceptation du congé de reclassement, le début du congé, à l'issue des 8 jours calendaires de réflexion, donnera lieu à un entretien d'évaluation et d'orientation afin de définir le projet professionnel du salarié ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

Ensuite, la signature d'une convention entre le salarié adhérent et l'entreprise, viendra préciser la durée, le contenu et les autres modalités du congé de reclassement.

Une charte d'engagement réciproque sera également conclue entre le bénéficiaire et le cabinet spécialisé.

Afin de rendre plus efficace ce dispositif, la direction proposera aux salariés ce congé de reclassement avec des possibilités de renouvellements pour répondre à la situation individuelle du salarié qui se sera investi dans sa recherche d'emploi.

### 5.6.2 Durée du congé de reclassement

Le congé de reclassement commencera par une période initiale. Cette période pourrait être consacrée à la formation, au bilan individuel, à l'appropriation des méthodes de recherche d'emploi, à la constitution de réseaux et à l'aboutissement d'un nouveau projet professionnel, de type création d'entreprise.

A la suite de cette période initiale, en fonction des démarches effectuées et constatées par le cabinet spécialisé, un renouvellement pourra être envisagé. Ce renouvellement aura lieu également pour le salarié qui serait en période d'essai.

A l'issue de ce renouvellement, une période supplémentaire pourra être accordée dans des situations exceptionnelles après audition du salarié par un représentant de la DRH et validation de l'antenne de reclassement de l'intéressé.

#### Durée du congé de reclassement renouvelable

Age	Période initiale <sup>(a)</sup>	Renouvellement <sup>(b)</sup>	Période supplémentaire	Durée maximale
<b>50 ans et plus travailleurs handicapés ou parent isolé *</b>	12 mois	3 mois	-	15 mois
<b>Entre 45 et 49 ans</b>	9 mois	3 mois	-	12 mois
<b>moins de 45 ans</b>	7 mois	3 mois	2 mois	12 mois

(a) Cette durée initiale peut être supérieure en fonction de la durée de la formation reconversion ou diplômante avec un maximum de 15 mois.

(b) Les renouvellements et les périodes supplémentaires sont reconduits mensuellement en fonction de la démarche active du salarié.

\*La qualité de parent isolé ou travailleurs handicapés est appréciée à la date de notification du licenciement.

Pour la situation de parent isolé, le salarié concerné devra justifier sa situation en 2 temps:

- Justificatif de l'avis d'imposition de l'année N-1 au moment de la notification
- Attestation sur l'honneur avant la période de renouvellement confirmant la situation de parent isolé au sens fiscal.

Pour la situation de travailleurs handicapés ou en invalidité 1, le salarié concerné devra présenter le justificatif MDPH ou CPAM valable au moment du licenciement et à la date de renouvellement du congé de reclassement.

En cas de formation longue ou reconversion se terminant au-delà des 12 mois de congés de reclassement, il sera prévu après accord de la commission de suivi, la possibilité de prolonger le congé de reclassement pour couvrir la totalité de la période de formation, jusqu'à 15 mois maximum. Entre les 12 et 15 mois du congé de reclassement, à l'issue de la formation et dans la limite des 15 mois, le congé de reclassement prendra automatiquement fin.

Le congé de reclassement pourra être suspendu pendant un arrêt de travail pour maladie ou congé de maternité ou congé parental. L'allocation de reclassement n'est pas versée et la période correspondant à la suspension ne se reporte pas.

### **5.6.3 Rémunération pendant le congé de reclassement**

Le congé de reclassement débutera par une période équivalente à la durée du préavis. Pendant cette période, le salarié percevra la rémunération qu'il aurait eue s'il avait continué à travailler.

A l'issue de cette période et pour la durée restant de son congé de reclassement, il lui sera versé une allocation de reclassement brute correspondant à 80% du salaire brut de référence. Par salaire brut de référence, on entend la moyenne des 12 derniers mois précédant la notification des licenciements toutes primes confondues

Cette allocation ne pourra être inférieure à 100 % de la valeur mensuelle nette du SMIC. L'allocation ne sera pas soumise aux cotisations sociales mais sera assujettie à la CSG (6,2%) et à la CRDS (0,5%) et à l'impôt sur le revenu.

Il serait versé, aux salariés adhérents au congé de reclassement, pour couvrir leurs frais, un forfait mensuel de 50 euros nets. Ce forfait est versé pour chaque mois d'adhésion. Le remboursement s'effectue le mois échu.

### **5.6.4 Protection sociale**

Pendant toute la durée du congé de reclassement, dont le renouvellement, le salarié conservera sa qualité d'assuré social et continuera de bénéficier des prestations en nature ou en espèces au titre de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès du régime obligatoire dont il relevait antérieurement.

Pour assurer le maintien des droits à retraite complémentaire et garantie prévoyance, un accord d'entreprise sera proposé aux organisations syndicales de sorte que l'assiette de cotisation sera calculée sur l'ancienne rémunération brute, et ce pendant toute la durée du congé de reclassement.

Pendant le congé de reclassement, le salarié bénéficiera de la couverture mutuelle aux mêmes conditions (prestations et coûts). A l'issue du congé de reclassement, il pourra bénéficier de la portabilité selon les règles légales en vigueur.

### **5.6.5 Dispositions spécifiques du congé de reclassement**

La rupture effective du contrat de travail sera différée à l'issue du congé de reclassement.

Le congé de reclassement pourra être suspendu pendant toute la durée de période d'essai en cas d'emploi retrouvé en CDI ou en CDD avec un minimum d'un mois. Le salarié devra adresser à l'entreprise la copie de son contrat de travail et indiquer la date de démarrage de sa nouvelle activité.

Si l'essai était non concluant ou au terme du CDD, le salarié réintègrera le congé de reclassement pour la durée du congé restant. Dans ce cas, le salarié adressera un certificat de travail du nouvel employeur indiquant la fin de sa période d'essai.

En cas d'embauche définitive ou CDD de plus de 6 mois, après période d'essai ou création de sa propre activité, le salarié percevra le cas échéant, le solde du congé de reclassement de la période initiale restant à exercer. La période de suspension correspondant à la période d'essai ne fera pas l'objet de paiement.

Dans ce cas le salarié devra adresser impérativement une attestation de confirmation d'embauche définitive du nouvel employeur. Le solde de tout compte sera établi en fin de mois.

Le congé prendrait fin de manière anticipée notamment dans les cas suivants :

- reclassement du salarié,
- retraite du salarié
- refus de suivre les actions proposées par le cabinet de reclassement,
- décision du salarié de renoncer au bénéfice du congé,

En dehors des cas de reclassement (CDI ou CDD de plus de 6 mois), le solde du congé de reclassement n'est pas payé.

A l'issue du congé, le salarié percevra le solde de tout compte incluant l'indemnité de licenciement ainsi que ses indemnités de congés, éventuellement le solde de sa prime de performance au prorata de son temps de présence sur l'année 2015.

## 5.7. Complément salarial (ATD)

Afin de faciliter l'acceptation de solution d'emploi externe et dans le cas particulier où la rémunération proposée serait inférieure à celle de l'emploi antérieurement occupé par le salarié, la société sollicitera la conclusion d'une Convention d'Allocation Temporaire Dégressive (ATD).

Elle permettra au salarié de bénéficier pendant une durée limitée, à l'occasion d'un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire de six mois ou plus, d'une allocation destinée à compenser partiellement ou totalement la perte de salaire, ceci pendant une durée maximale de 24 mois.

Cette disposition sera applicable aux salariés ayant réalisé un reclassement externe dans un délai d'un an à compter de la notification de leur licenciement et ayant adhéré à la convention d'allocation temporaire dégressive dans un délai de trois mois maximum après s'être reclassé.

Le reclassement doit intervenir dans une entreprise différente de l'entreprise d'origine et n'appartenant pas au même groupe.

Pendant deux ans, l'écart entre l'ancienne et la nouvelle rémunération brute sera compensé dès le 1er euro dans la limite de 400 euros bruts par mois, au prorata du temps de travail pour les temps partiels. L'allocation sera soumise à CSG et CRDS, et imposable.

L'allocation est versée au bénéficiaire en une, deux ou trois fractions, en fonction de la durée de prise en charge et de la situation individuelle des bénéficiaires de la convention :

- 1er versement au bout de 6 mois
- 2ème versement au bout de 12 mois
- 3ème versement au bout de 24 mois

Le versement de l'allocation nécessitera impérativement que le salarié remplisse le document d'adhésion auprès de la Direccte, et adresse une copie du nouveau contrat de travail et les bulletins de paie du nouvel employeur. Les modalités de versement et le calcul seront effectués par la Direccte qui informera le salarié et l'employeur du montant à verser. La société 3SI Commerce effectuera le versement.

Le paiement de l'ATD s'effectuera au plus tard 30 jours fin de mois après réception du courrier de la Direccte indiquant le montant à verser.

## 5.8. Cabinet de reclassement

Le cabinet de reclassement est clé pour la réussite de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues dans le présent projet.

Par conséquent son choix est déterminant. La Direction a souhaité associer les Représentants du personnel dans le choix de ce cabinet.

Un cahier des charges a été remis aux cabinets (joint en annexe).

Après audition, le Comité d'Établissement et la direction ont retenu le cabinet SODIE qui a répondu au cahier des charges. Une attention particulière a été portée à :

- La mise à disposition de 1 consultant en ETP pour 20 personnes (maxi) en reclassement
- Un mode de rémunération du cabinet conditionné aux résultats : 2/3 fixe, 1/3 variable (par solution professionnelle définitive)
- Une fréquence des entretiens : assurer un minimum un entretien hebdomadaire au démarrage du processus de reclassement (les deux premiers mois)

Il est précisé que les salariés n'adhérant pas au congé de reclassement pourront demander à bénéficier de l'accompagnement du cabinet de reclassement pour la réalisation de leur projet.

### 5.8.1. Rôle du cabinet de reclassement

Situé en région lilloise, le cabinet aura comme principales actions :

- Réaliser un bilan d'évaluation et d'orientation et si nécessaire sur la recommandation du consultant en charge du salarié, un bilan de compétences.
- Accompagner le projet (techniques de recherche, prospection, préparation des entretiens de recrutement)
- Proposer aux personnes des ateliers de formation aux techniques de recherche et de communication, en fonction des besoins
- Mettre en place une prospection du marché de l'emploi
- Mettre à disposition des moyens logistiques au service des candidats (espaces individuels, presse spécialisée emploi, internet, photocopieur, fax, téléphone, moyens informatique d'auto formation...)
- Mettre à disposition hebdomadaire un consultant, assurer a minima un entretien individuel tous les 15 jours, un entretien collectif tous les 15 jours, un entretien téléphonique hebdomadaire.
- Finaliser chaque entretien par un plan d'action individualisé.
- Signaler à l'entreprise les salariés ne respectant pas le plan d'actions individualisé et les motivations justifiant une éventuelle exclusion.

### **5.8.2. Durée d'accompagnement**

Ce dispositif sera mis en place à partir du 1<sup>er</sup> septembre et au plus tard à la fin des accompagnements dans le cadre du PSE.

Il cessera son activité dans les 15 mois suivants le dernier licenciement. Dans le cas où le congé de reclassement aurait un terme supérieur à cette date, les personnes seraient suivies individuellement jusqu'au terme de leur congé de reclassement.

## 5.9. Protection sociale et indemnités

### 5.9.1. Protection sociale

Conformément aux dispositions sur la portabilité, les salariés bénéficieront de la couverture mutuelle et la prévoyance pendant 12 mois à compter de la rupture définitive de leur contrat de travail (à l'issue du préavis ou du congé de reclassement), dans la mesure où ils sont pris en charge par le pôle emploi.

### 5.9.2 Préavis

Il est rappelé ci-après les durées de préavis qui seraient prises en compte dans le cadre du congé de reclassement ou en cas de non adhésion.

La durée du préavis est fixée en application des dispositions de la convention collective de vente à distance à savoir :

Catégorie	Ancienneté	Durée
Employés	< 2 ans	mois en cours + 1 mois
	> 2 ans	mois en cours + 2 mois
Maîtrises assim.cadres		mois en cours + 2 mois
Cadres		mois en cours + 3 mois

Il est rappelé que le préavis sera notamment non effectué et payé dans les cas suivants :

- acceptation de l'offre de reclassement externe pour l'activité courrier.
- non adhésion au congé de reclassement.

### 5.9.3 Indemnités de licenciement

Le salarié bénéficiera soit de l'indemnité conventionnelle de licenciement ou, si elle est plus favorable, de l'indemnité légale de licenciement. L'indemnité de licenciement sera accordée selon un calcul par tranches d'ancienneté.

a/ Indemnité conventionnelle de licenciement (il s'agit du rappel des dispositions conventionnelles) :

Ouvriers et employés

Il sera alloué aux employés licenciés avant l'âge de 65 ans et après 2 ans d'ancienneté :

Tranches d'ancienneté (1)	Indemnité (2)
De 0 – 5 ans	1/10 mois par année
Supérieure à 5 ans	1/5 mois par année

Pour les années incomplètes, le calcul serait fait par mois entier prorata temporis.

Les majorations d'âge s'appliqueront dans les conditions suivantes :

- 50 à 54 ans : 20%,
- 55 à 59 ans : 30%
- 60 ans et plus : 55%

L'indemnité sera calculée sur la base de l'horaire légal au taux individuel de la dernière période de paie sans que ce taux ne puisse être inférieur au taux moyen des 12 mois précédant le licenciement ou au taux moyen des 3 derniers mois.

#### Techniciens et agents de maîtrise

Il sera alloué aux AMT licenciés avant l'âge de 65 ans et après 2 ans d'ancienneté :

Tranches d'ancienneté (1)	Indemnité (2)
0 à 5 ans	3/10 mois par année
Supérieure à 5 ans et inférieure ou égal à 10 ans	4/10 mois par année
Supérieure à 10 ans	5/10 mois par année

(1) Calcul prorata temporis en cas d'année incomplète.

(2) L'indemnité sera calculée sur la base du salaire de référence soit les appointements bruts totaux versés le mois précédent son départ, soit la moyenne des rémunérations (gratifications incluses hors primes exceptionnelles) versées sur les 12 mois qui auront précédé son départ. En cas de suspension



du contrat de travail pour maladie ou accident au cours de cette période, le salaire moyen des 12 derniers mois sera reconstitué.

(3) L'indemnité serait au maximum de 12 mois. Cependant compte tenu de la majoration de 30 % pour les salariés âgés de 50 ans et plus, le maximum dans ce cas serait porté à 15 mois et 6/10 de mois.

### **Cadres**

Après deux ans de présence :

<b>Tranches d'ancienneté (1)</b>	<b>Indemnité (2)</b>
Jusqu'à 5 ans	4/10 mois par année avec un minimum de 1 mois
Supérieure à 5 ans et inférieure ou égal à 10 ans	5/10 mois par année
Supérieure à 10 ans et inférieure ou égal à 15 ans	6/10 mois par année
Au-delà de 15 ans (3)	8/10 mois par année

(1) Calcul prorata temporis en cas d'année incomplète.

(2) L'indemnité sera calculée sur la base salaire de référence : le salaire pour le calcul de l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieur à la moyenne mensuelle des appointements des 12 mois qui auront précédé le départ, y compris les gratifications semestrielles (hors primes exceptionnelles) et en cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération.

(3) L'indemnité maximale serait de 15 mois.

Les cadres âgés de 50 ans ou plus auront une majoration de leur indemnité de 30 % dans la limite d'un plafond de 19,5 mois.

### **b/ Indemnité légale de licenciement**

- A partir d'un an d'ancienneté et jusqu'à 10 ans d'ancienneté

1/5<sup>ème</sup> du salaire mensuel par année d'ancienneté.

- Ancienneté supérieure à 10 ans

1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire sur ancienneté globale plus 2/15<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire de référence servant de base de calcul à l'indemnité sera égal à 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois ou selon la formule la plus avantageuse à 1/3 des trois derniers mois. Toute prime variable ou gratification de caractère annuel versée pendant cette période sera prise en compte dans la limite d'un montant calculé prorata temporis à l'exception des primes à caractère exceptionnel.

# 6ème partie : Mise en œuvre et suivi du Plan de sauvegarde de l'emploi

## 6.1. Durée du plan de sauvegarde de l'emploi

Le présent plan d'accompagnement aura une durée déterminée et prendra effet à compter de la date de la dernière réunion du Comité d'Etablissement. Les mesures s'appliqueront dès homologation de la DIRECCTE et prendront fin en tout état de cause dans les 15 mois suivant le dernier licenciement.

Un bilan du PSE sera transmis à la DIRECCTE sur le serveur prévu et par mail dès que les décisions définitives des salariés seront connues, soit début novembre au plus tard.

## 6.2. Commission de suivi

La commission de suivi du plan d'accompagnement fonctionnera sur un mode consensuel. En cas de désaccord persistant, un arbitrage sera demandé au représentant de la DIRECCTE qui participera de droit à la commission de suivi. S'il ne parvenait pas à rapprocher les points de vue, son avis sera retenu comme avis de la commission.

A ce titre, le rôle de la commission de suivi consistera à :

- Veiller à ce que les différents dispositifs constituant le Plan d'accompagnement soient mis en œuvre jusqu'à ce que l'objet du plan soit complètement réalisé.
- Examiner les comptes rendus d'activité du cabinet, analyser les difficultés rencontrées, et étudier, suggérer ou rechercher toutes propositions pour améliorer son efficacité.
- Suivre l'évolution de chaque personne dans son parcours à l'aide des tableaux de bord définis et arrêtés par la commission de suivi, concernant tant les reclassements internes qu'externes. La commission de suivi aura une obligation de confidentialité sur ces informations.
- Valider le projet professionnel des salariés et les moyens à mettre en œuvre (mobilité, formation création d'entreprise notamment) sur proposition du cabinet de reclassement.
- Valider les renouvellements du congé de reclassement pour les salariés en recherche d'emploi
- Entendre le salarié et le cabinet en cas de non respect de la charte d'engagement bipartite avant de prononcer une éventuelle exclusion.
- Entendre et se prononcer sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du présent plan.
- Prendre en compte les situations d'exception et y apporter une réponse adaptée.

La commission de suivi serait composée comme suit :

- Deux représentants de la Direction du groupe 3SI
- Deux représentants du personnel par Organisation Syndicale du CRC actuel (un titulaire, un suppléant) ayant accepté un reclassement interne
- Représentant de La DIRECCTE
- Représentant de Pôle Emploi (voix consultative)
- Le cabinet de reclassement (voix consultative)

La Commission de suivi se réunira au moins 2 fois par mois pendant les 3 premiers mois de la mise en œuvre du plan d'accompagnement, puis au moins une fois par mois ensuite.

En cas de réunion exceptionnelle demandée par l'une ou l'autre des parties, celle-ci se tiendra dans un délai maximum de 6 jours. L'ordre du jour et les tableaux de suivi seront envoyés avant la réunion de la commission de suivi. Les tableaux de suivi pourraient être actualisés en séance.

Les réunions seront organisées sur un des sites du groupe situé à Croix, avec en priorité le site de MEZZO Croix. Le temps passé en réunion de commission de suivi serait considéré comme du temps de travail effectif. Les frais des salariés membres de la commission de suivi seront pris en charge suivant justificatifs et en fonction des règles en vigueur dans l'entreprise.

## ANNEXE 1 : Postes à pourvoir en interne au Groupe 3SI

Il est rappelé que ces offres de reclassement interne sont en complément des offres de reclassement au sein du MEZZO mentionnées partie 3 du présent PSE.

### Postes de reclassement au sein du Groupe 3SI (France)

au 5 JUIN 2015

Enseigne	date	direction / service	localisation	intitulé du poste	Nb de postes	statut	fourchette rému
Mondial Relay	25/02/2015	Opérations	Ile de France	Animateur Relais	1	AMT	28 K€
Mondial Relay	31/03/2015	Finances	Hem	Spécialiste amélioration continue	1	cadre	40-45K€
Mondial Relay	17/03/2015	Opérations	St Ouen l'Aumone	Responsable de quai	1	AMT	24 K€
Mondial Relay	20/03/2014	Opérations	Marseille, Nice, Montreuil,	Agent de quai	7	Ouvrier	20 K€
Mondial Relay	30/04/2015	Opérations	Rouen	Animateur Relais secteur Rouen	1	AMT	28 K€
Mondial Relay	30/04/2015	Opérations	Hem	Chargé relation clients web	1	EMP	25/30 K€
Mondial Relay	30/04/2015	Opérations	Mer	Responsable Agence Blois	1	cadre	40/45 K€
Mondial Relay	05/05/2015	Commerce	Hem	Commercial Sédentaire	1	Employé	25/30 K€
Mondial Relay	05/05/2015	Opérations	Hem	Responsable Quai	1	AMT	25/28 K€
Mondial Relay	18/05/2015	Opérations	Hem	Responsable Equipe	1	AMT	25K€
Mezzo France	03/02/2015	Direction Commerciale	Région parisienne	Ingénieur Commercial Conquête	1	Cadre	39 K€ + variable
Mezzo France	01/06/2015	Direction Commerciale		Directeur (trice) des ventes	1	Cadre	52 KE + variable
3 SUISSES France	15/09/2014	Collections	Croix	Chef de produit	1	Cadre	35 à 40 K€
3 SUISSES France	12/01/2015	E-commerce et Marque	Croix	Trafic Manager Affiliations	1	Cadre	35 à 40 K€
3 SUISSES France	12/01/2015	E-commerce et Marque	Croix	Trafic Manager RETARGETING	1	Cadre	35 à 40 K€
3 SUISSES France	05/12/2014	Dom-Tom	Croix	Assistant Marketng Outremer	1	AMT	24 à 26 K€
3 SUISSES France	26/12/2014	Collections	Croix	Responsable Partenariats	1	cadre	60 à 70 K€
3 SUISSES France	16/01/2015	E-commerce et Marque	Croix	Digital Analytics	1	cadre	45 K€
3 SUISSES France	03/06/2015	E-commerce et Marque	Croix	E-MERCHANDISER Equipement	1	AMT	30 k€
Witt International	18/03/2015	E-commerce et Marque	Tourcoing	Web-designer	1	AMT	26k-32k€
DISPEO	fev 2015	Logistique	Hem	Préparateur de commande	10	Employé	19 K€

**Postes de reclassement au sein du Groupe 3SI (International)  
au 5 JUIN 2015**

Enseigne	date ouv poste	direction / service	localisation	intitulé du poste	Nb de	statut	fourchette rémú
Mezzo Tunisie	27/04/2015	DAF	TUNIS	Responsable Comptable	1	Cadre	45000 Dinars + variable
Mezzo Tunisie	01/06/2015	Direction Production	TUNIS	Conseiller Service Client	5	Employé	550 Dinars / mois + Variable
Mezzo Tunisie	01/06/2015	Direction Production	TUNIS	Conseiller Service Client	10	Employé	550Dinars / mois + Variable
UNIGRO	19-mars	e-commerce	St Niklaas - Belgique	Traffic Manager (maîtrise du néerlandais indispensable)	1	-	44 500
3 Suisses Belgium	05-juin	Finance	Belgique Orca	Gestionnaire Administratif et Social	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Finance	Belgique Orca	Contrôleur de Gestion	1	cadre	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Finance	Belgique Orca	Employé Administratif Service Paiement	1	Employé	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Relations Client	Belgique Orca	Responsable Suivi Distribution	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Relations Client	Belgique Orca	Employé Polyvalent	1	Employé	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Relations Client	Belgique Orca	Manager Relations Client	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Responsable Marque et Comm'	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Responsable Plan de Campagne & Webshop	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Responsable Webshop	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Traffic Manager	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Webdesigner	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Chargé d'Etudes Marketing	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Chargé de Partenariats (elist)	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Chargé de Plan de Campagne	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Concepteur Rédacteur	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Coordinateur Offre	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Coordinateur Traduction	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Responsable Customer Intelligence	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	Développeur Front End	1	nc	a préciser
3 Suisses Belgium	05-juin	Marketing	Belgique Orca	E-Merchandiser	1	nc	a préciser
3 PAGEN	05-juin	ecommerce	Alsdorf - Allemagne	Chef d'équipe E-Commerce (maîtrise de l'allemand indispensable)	1	c	55 000
3 PAGEN	05-juin	logistique	Alsdorf - Allemagne	Coordinateur Entrepôt Logistique (maîtrise de l'allemand indispensable)	1	c	35 000
3 PAGEN	05-juin	logistique	Alsdorf - Allemagne	Collaborateur Logistique (maîtrise de l'allemand indispensable)	40	nc	9,35 / h ; diverses formes de contrat, mais CDD
3 PAGEN	05-juin	controlling	Alsdorf - Allemagne	Controleur de Gestion Junior (maîtrise de l'allemand indispensable)	1	c	38 000
3 PAGEN	05-juin	Service Clients	Alsdorf - Allemagne	Chef d'équipe Service Clients (maîtrise de l'allemand indispensable)	1	nc	33 000

## ANNEXE 2 : Postes en relation client à pourvoir au sein du groupe OTTO

Enseigne	direction / service (traduction française)	localisation	intitulé du poste (traduction française)
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Erkelenz	Vendeur/Vendeuse
SportScheck GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	Mönchengladbach	Caissier (h/f)
SCHWAB VERSAND GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	Stuttgart	Etudiant Salarié ou Vendeur Auxiliaire (h/f) à Stuttgart
SportScheck GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	München	Adjoint du Responsable de Département
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Marl	Vendeur/Vendeuse
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Rheinland- Pfalz&Hessen	Vendeur/Vendeuse à Temps partiel pour Mayen
Zitra GmbH	Consulting & Gestion de projets E-commerce & Nouveaux médias Achat, Qualité & Approvisionnement IT Import & Export Logistique Commerce de détail & Vente au détail	Hamburg	Gestionnaire Process (h/f)
Zitra GmbH	Consulting & Gestion de projets E-commerce & Nouveaux médias Achat, Qualité & Approvisionnement IT Import & Export Logistique Commerce de détail stationnaire & Vente au détail	Hamburg	Chef de Projet (Senior) (h/f)
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail stationnaire & Vente au détail	Erkelenz	Vendeur/Vendeuse

Enseigne	direction / service (traduction française)	localisation	intitulé du poste (traduction française)
Zitra GmbH	Consulting & Gestion de projets E-commerce & nouveaux médias Achat, Qualité & Approvisionnement IT Import & Export Logistique Commerce de détail stationnaire & Vente au détail	Hamburg	Gestionnaire de l'Approvisionnement (h/f) (avec Perspective de Cadre Supérieur)
Sonstige	Commerce de détail stationnaire & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse dans le Textile dans la région de Altgötting et Eggenfelden
SportScheck GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	Unterhaching bei München	Category Manager Senior (h/f) Ski/Baignade/Vélo
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Petersberg	Vendeur/Vendeuse
SCHWAB VERSAND GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	Leonberg	Vendeur Auxiliaire (h/f) à Stuttgart (temps partiel) pour nos magasins à Leonberg
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Achat, Qualité & Approvisionnement Commerce de détail & Vente au détail	Hamburg	Gestionnaire (h/f)
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Region Hannover	Vendeur/Vendeuse
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Regensburg
SportScheck GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	Hamburg	Caissier (h/f)
SportScheck GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	Hamburg	Caissier (h/f)
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Freising
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Erkelenz	Vendeur/Vendeuse
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Neu-Ulm	Directeur de Magasin (h/f)
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Schwentinental	Vendeur/Vendeuse

<b>Enseigne</b>	<b>direction / service (traduction française)</b>	<b>localisation</b>	<b>intitulé du poste (traduction française)</b>
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Bremen	Vendeur/Vendeuse
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Lübeck	Vendeur/Vendeuse
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Isernhagen / Altwarmbüchen	Collaborateur/Collaboratrice pour la Préparation de la Marchandise
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Baden- Württemberg	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Schwetzingen
Otto (GmbH & Co KG)	Commerce de détail & Vente au détail	Böblingen	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel (80-100 heures/mois) pour notre filiale LASCANA à Böblingen
SportScheck GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	Magdeburg	Vendeur/Vendeuse
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Landsberg
SportScheck GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	Augsburg	Vendeur/Vendeuse
SportScheck GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	Berlin, Leipziger Platz 2	Collaborateur (h/f) pour la Manutention des Marchandises
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Kaiserslautern	Vendeur/Vendeuse
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Saarland/Rheinl- Pfalz	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Neunkirchen
SportScheck GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	München	Caissier (h/f)
SportScheck GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	München	Vendeur (h/f)
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Hessen	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Herborn
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Schweinfurt
SportScheck GmbH	Secteur artisanal Autres offres d'emploi Commerce de détail & Vente au détail	München	Technicien optique (h/f) dans la vente Temps complet/Temps partiel
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Erkelenz	Vendeur/Vendeuse
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Chef d'Equipe (h/f) pour Donauwörth



Enseigne	direction / service (traduction française)	localisation	intitulé du poste (traduction française)
SportScheck GmbH	Secteur artisanal Autres offres d'emploi Commerce de détail stationnaire & Vente au détail	München	Maître opticien (h/f) dans la vente Temps complet/Temps partiel
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Donauwörth
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Rosenheim
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Rheinland-Pfalz&Hessen	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Zweibrücken
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Freising
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Baden-Württemberg	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Donauwörth
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Baden-Württemberg	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Bad Krozingen
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Reichenhall
Küche & Co GmbH	Autres offres d'emploi Commerce de détail & Vente au détail	Hamburg	Conseiller (h/f) Spécialisé dans l'Aménagement de Cuisine
Küche & Co GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	München	Conseiller (h/f) Spécialisé dans l'Aménagement de Cuisine
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Erkelenz	Vendeur/Vendeuse
Küche & Co GmbH	Commerce de détail & Vente au détail	Hamburg	Vendeur/Vendeuse du Service Externe (Représentant Commercial)
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	/Reinland-Pfalz	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Zweibrücken
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Bad Kissingen
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Baden-Württemberg	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Ludwigsburg
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Nordrhein-Westfalen	Chef d'équipe (h/f) pour Viersen
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Nordrhein-Westfalen	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Witten
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	/Reinland-Pfalz	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour 1 Ludwigshafen – 1 Wittlich- 1 Heppenheim
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Roth

<b>Enseigne</b>	<b>direction / service (traduction française)</b>	<b>localisation</b>	<b>intitulé du poste (traduction française)</b>
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Hessen	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Hanau
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Pfaffenhofen
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Bayern	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Freilassing
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Saarland/Rhein-Pfalz	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Homburg
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Baden-Württemberg	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Calw
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail	Nordrhein-Westfalen	Vendeur/Vendeuse à Temps Partiel pour Witten
Witt-Gruppe	Commerce de détail & Vente au détail		Chef d'Equipe (h/f) pour Castrop-Rauxel
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Commerce de détail & Vente au détail	Erkelenz	Vendeur/Vendeuse
myToys.de GmbH	Centre d'appels & Service après-vente	Berlin	Collaborateur pour le Service Après-vente (h/f)
BAUR Fulfillment Solutions GmbH	Centre d'appels & Service après-vente	Neustadt b. Coburg	Chef de Projet Customer Service (h/f)
RatePAY	Centre d'appels & Service après-vente	Berlin	Collaborateur Customer Service (h/f)
Otto (GmbH & Co KG)	Centre d'appels & Service après-vente IT	Hamburg	Cordinateur IT (h/f) dans le Marketing Téléphonique
Blue Yonder GmbH	Centre d'appels & Service après-vente Marketing & Vente	Karlsruhe	Responsable du Service Ventes Internes Analyses Prédictives (h/f)
Otto (GmbH & Co KG)	Centre d'appels & Service après-vente	Hamburg	Conseiller Magasin de Bricolage et Electromenager (h/f) (à Temps Partiel 80%)
EOS Field Services	Servive externe Centre d'appels & Service après-vente Autres offres d'emploi	bundesweit	Collaborateur du Service Externe (h/f) à Temps Partiel
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Centre d'appels & Service après-vente	Hamburg	Chef d'Equipe Prevention des Fraudes
Limango	Centre d'appels & Service après-vente E-commerce & Nouveaux médias Gestion commerciale & Secrétariat	München	Collaborateur (h/f) Customer Service Temps Partiel et Temps Complet
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Centre d'appels & Service après-vente	Hamburg	Collaborateur (h/f) dans le Service Après-vente

<b>Enseigne</b>	<b>direction / service (traduction française)</b>	<b>localisation</b>	<b>intitulé du poste (traduction française)</b>
Otto (GmbH & Co KG)	Centre d'appels & Service après-vente	Hamburg	Conseiller/Conseillère Produits Call-Center OTTO à Temps Partiel
Otto (GmbH & Co KG)	Centre d'appels & Service après-vente	Hamburg	Formateur/Formatrice en Communication dans le Conseil à la Clientèle (limité à 2 ans)
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Centre d'appels & Service après-vente	Hamburg	Collaborateur dans le Secteur Crédit et Avertissement (limité à 2 ans)
bonprix Handelsgesellschaft mbH	Centre d'appels & Service après-vente	Hamburg	Collaborateur dans le Secteur Crédit et Avertissement - Prévention des Fraudes (limité à 2 ans)
EOS Serviceline	Centre d'appels & Service après-vente	Berlin und Potsdam	Agent Junior (h/F) Gestion des Créances par Téléphone
EOS Serviceline	Centre d'appels & Service après-vente	Berlin und Potsdam	Agent Senior (h/F) Gestion des Créances par Téléphone
EOS Serviceline	Centre d'appels & Service après-vente	Berlin	Collaborateur(h/F) Gestion des Créances par Téléphone

## ANNEXE 3

# Cahier des charges du cabinet de reclassement

Le présent cahier des charges décrit le dispositif que l'entreprise souhaite mettre en œuvre avec le cabinet de reclassement qui sera choisi conjointement par la direction et les membres du CE.

L'antenne de reclassement s'adresse à tous les salariés qui auront confirmé leur adhésion à la charte d'engagement qui sera conclue entre le salarié et le cabinet retenu. Ces salariés peuvent ou non être en congé de reclassement.

**Il est rappelé que seule la DRH est habilitée à donner les informations sur toutes les mesures du PSE.**

Deux éléments devront faire l'objet d'une attention particulière du cabinet, la qualité des suivis et les moyens mis en œuvre.

### **1. Accompagnement**

L'accompagnement nécessite une information précise et des outils adaptés.

#### **1.1. Réunions d'information**

Ces réunions permettent de clarifier, auprès de l'ensemble des salariés concernés par le projet, les rôles et missions de l'Antenne de reclassement ainsi que les principes de fonctionnement.

Une réunion d'information préalable à l'adhésion au congé de reclassement sera organisée au plus tôt au terme de la procédure d'information - consultation.

#### **1.2. Entretiens individuels**

Ces entretiens individuels permettront aux consultants d'identifier rapidement les situations de chaque salarié afin d'articuler un accompagnement correspondant aux attentes individuelles et de clarifier les engagements réciproques.

Les entretiens individuels seront l'occasion de travailler avec les salariés sur :

- La réalisation de leur bilan professionnel :

- Analyser les compétences professionnelles et extra-professionnelles du salarié au travers de sa carrière
- Identifier son positionnement au regard du marché du travail

- La construction de leur projet professionnel :

- Clarifier les souhaits d'orientation et les contraintes du salarié
- Élaborer avec lui un projet professionnel réaliste en le confrontant à la réalité extérieure, ce projet pouvant être un retour à l'emploi salarié, une création d'activité, un projet personnel, une formation longue de reconversion
- Aider à la réalisation de son CV
- Décider et mettre en œuvre les actions d'ajustements nécessaires, de type formation
- Envisager éventuellement une piste alternative
- La mise en place de leur plan d'actions
- Identifier et prioriser les étapes et les actions nécessaires à la réalisation du projet

#### **1.3. Outils mis en œuvre**

##### **1.3.1 Ateliers collectifs**

Seront abordées notamment les thématiques suivantes :

- Savoir parler de son projet professionnel

- Bien maîtriser son CV
- Construire une lettre de motivation pertinente
- Mener sa recherche d'emploi
- Réussir ses entretiens de recrutement
- Recherche d'emploi sur Internet
- Questions sensibles en entretien
- Rémunération
- Plan d'actions

### **1.3.2. Formation reconversion**

Certains salariés auront le souhait de changer d'orientation professionnelle.

L'intervention du cabinet de reclassement devra aider le salarié à :

- préciser son nouveau projet professionnel
- vérifier sa pertinence au regard des possibilités du bassin
- rechercher les organismes de formation adaptés
- assurer un suivi périodique du stagiaire pour vérifier que la formation se déroule au mieux

### **1.3.3. VAE**

Certains salariés souhaiteront rester dans le même secteur d'activité et pour multiplier les chances de reclassement, s'engageront dans une démarche de VAE.

Le cabinet de reclassement devra aider à identifier le diplôme visé et à monter le dossier de validation puis les entraîner si nécessaire, à la soutenance du dossier.

### **1.3.4. Création d'entreprise**

Pour aider au mieux les candidats à la création ou à la reprise d'entreprises à réussir leur projet, le cabinet mettra en place des actions de conseils et de formation tout au long du processus de création

Pour cela, il sera proposé :

- L'intervention d'un consultant-expert spécialisé en création d'entreprise
- Un stage de formation à la création d'entreprise pour les porteurs de projet
- Des séances de travail entre chaque porteur de projet et le consultant-expert selon les mêmes modalités que pour les salariés candidats à un reclassement externe

## **2. Engagement du cabinet de reclassement**

Le cabinet de reclassement s'engage à mettre à disposition un consultant pour 20 salariés.

Le Cabinet de reclassement s'engagera à tout mettre en œuvre pour aider les salariés concernés à identifier une solution professionnelle. L'objectif fixé au cabinet de reclassement est de 80 % de solutions effectives pour les salariés.

On entend par solution identifiée l'une des solutions suivantes :

- Un reclassement effectif en contrat à durée indéterminée (C.D.I.)
- Un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité,
- Une formation de reconversion de longue durée, qualifiante ou diplômante, comportant au moins 300 heures de formation ou se déroulant au sein d'un cursus d'une durée supérieure à 6 mois,

Il sera proposé par le Cabinet de reclassement des Offres Fermes d'Emploi.

Une OFE correspond à toute offre d'emploi ayant donné lieu à une offre individualisée et ferme de contrat de travail.

Une OFE par salarié sera proposée par le cabinet de reclassement.

Est considérée comme OFE l'offre ferme suivante :

un poste en C.D.I. ou en C.D.D. d'au moins 6 mois, pouvant déboucher sur un CDI.

un poste effectivement disponible dans un rayon de 50 kilomètres au plus par rapport au lieu de travail ou au delà des limites susvisées si le souhait et le projet du candidat prévoit une mobilité géographique nécessitant son déménagement,

les projets professionnels du candidat tel que définis avec les consultants du cabinet spécialisé,

un poste pour lequel le candidat est immédiatement opérationnel ou le sera suite à une formation d'adaptation,

un poste dont le salaire brut annuel est conforme aux pratiques du bassin d'emploi et qui ne saurait être inférieur à 80 % du salaire brut de référence. Par salaire brut de référence, on entend la moyenne des 12 derniers mois précédents la notification des licenciements toutes primes confondues.

### **3. Respect de la charte d'engagement**

Le cabinet de reclassement veille à cette exigence fondamentale pour réussir l'accompagnement et le retour à l'emploi.

Ainsi, l'adhérent à l'antenne de reclassement qui ne respecterait pas la charte d'engagement réciproque se verrait appliquer la procédure suivante :

- rappel par écrit par l'antenne de reclassement de ses engagements,
- passage en commission de suivi qui décidera que le salarié a, le cas échéant, renoncé aux bénéfices de l'antenne de reclassement. Cette décision sera consignée dans le compte rendu de la commission.

### **4. Renouvellement du congé de reclassement**

L'antenne de reclassement contribue activement à la décision de renouvellement du congé de reclassement après la période initiale. Pour aider la commission de suivi à prendre la décision adéquate, le cabinet de reclassement motivera ses propositions de refus de renouvellement.

### **5. Validation de la création d'entreprise**

Le cabinet de reclassement présentera un projet détaillé du candidat créateur à la commission de suivi pour validation.

### **6. Validation de la formation**

Toute action de formation de longue durée nécessite une validation de la commission de suivi. Un dossier circonstancié sera présenté par le cabinet de reclassement.

### **7. Participation à la commission de suivi**

Pour assurer une transparence permanente de la mission assurée par le cabinet de reclassement, celui-ci participera à toutes les réunions de la Commission de Suivi

Cette participation permettra

- de transmettre toutes les informations sur le suivi et l'avancement du retour à l'emploi (tableau statistique global et détaillé), ce tableau sera adressé aux membres avant la séance plénière.
  - de présenter des situations particulièrement complexes dans une logique de contribution active de chacun des participants
  - de présenter les projets de formation ou de création d'entreprise
- de soumettre les cas d'exclusion.

## ANNEXE 4

# Le détail des offres de reclassement au sein de MEZZO