



**ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE SUR LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI
ET LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIALES EN VUE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DE
REORGANISATION D'ADREXO EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 1233-24-1 DU CODE DU TRAVAIL**

Entre :

La Société ADREXO, au capital de 836 000 Euros, inscrite au RCS d'Aix en Provence sous le numéro 315 549 352 dont le siège social est situé Europarc de Pichaury, Bât D5, BP 30460, 1330, Av Guilibert de la Lauzière, 13592 Aix en Provence, représentée par Patrick SCHUSTER, en qualité de Directeur Général,

Ci-après désignée « la Société »,

d'une part,

et,

Les Représentants des Organisations Syndicales représentatives, représentées par :

- La CAT, représentée par Michel Dhote, en sa qualité de délégué syndical central,
- La CFDT, représentée par Fabienne Jude, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,
- La CFTC, représentée par Monsieur Kocher Bernard, en sa qualité de délégué syndical central
- la CGT, représentée par Monsieur Fatallah Bouamama, en sa qualité de délégué syndical central,
- FO, représentée par Monsieur Souaille-Jacques Régis, en sa qualité de délégué syndical central,

d'autre part,

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales »,

OBLIGATION DE CONFIDENTIALITE

Le présent accord est remis au Comité d'Entreprise d'ADREXO concerné par le présent projet.

L'objet de ce document est d'engager la procédure par laquelle les membres du Comité d'Entreprise sont informés et consultés, conformément aux articles L.2323-6 et L.2323-15 du Code du travail sur le projet et réorganisation de la société.

Dans un effort de communication d'une information la plus exhaustive et complète possible aux représentants du personnel, la stratégie à court et à moyen termes de la Société du groupe SPIR Communication est présentée dans ce document qui a été élaboré dans le cadre de la procédure d'information et de consultation.

En conséquence, ce document contient des informations susceptibles de desservir les intérêts de notre activité si elles venaient à être communiquées à l'extérieur ou détournées, ce qui affecterait sérieusement notre société sur le long terme.

Dès lors, certaines parties de ce document, ainsi que d'autres documents qui seront éventuellement remis dans le cadre de la procédure d'information et consultation, sont strictement confidentiels. Ces éléments seront signalés clairement dans le corps de la présente note et le seront le cas échéant au cours de la procédure d'information/consultation. Toutes illustrations ayant pour source SPIR Communication doivent être considérés comme confidentiels.

Nous attirons votre attention sur l'importance de ce signalement et l'obligation qui en résulte pour l'ensemble des membres des instances représentatives du personnel consultées, c'est-à-dire les membres élus ou désignés et les représentants syndicaux désignés.

En effet, en vertu de l'article L.2325-5 du Code du travail, les membres de ces instances représentatives du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. L'obligation de discrétion n'est pas limitée dans le temps, et interdit toute divulgation de ce document, notamment à la suite des réunions avec les membres des institutions représentatives du personnel.

A cet égard, il est rappelé que la société ADEXO appartient au Groupe SPIR COMMUNICATION, coté sur le second marché. Il est précisé aux destinataires du présent document que l'article L.465-1 du Code monétaire et financier réprime, par des peines d'emprisonnement pouvant aller de un à deux ans, et des amendes pouvant aller de 150 000€ à 1 500 000€, la communication illicite d'informations privilégiées sur les perspectives ou la situation d'un émetteur dont les titres sont négociés sur un marché réglementé.

Aucune partie de ce document ne peut être reproduite, enregistrée sur ordinateur ou transmise par quelque voie ou moyen que ce soit, sans autorisation écrite préalable de la Direction d'ADREXO.

La plus grande discrétion et le respect de la confidentialité des informations qui pourraient être présentées comme telles, est fondamentale pour le bon déroulement de la procédure d'information/consultation.

FB

MD

ASS

M

RJ

SOMMAIRE

OBLIGATION DE CONFIDENTIALITE	3
1. Rappel du motif économique	7
2. Catégories professionnelles concernées et modalités de départs.....	9
2.1. Répartition de l'impact par catégories professionnelles	9
2.2. Critères d'ordre des licenciements et définition des périmètres d'application	11
2.3. Nombre de départs envisagés	13
3. Calendriers prévisionnels des départs	14
4. Modalités de mise en œuvre	18
5. Fiche 1 – Départs volontaires	18
5.1. Principes fondamentaux et périmètre du volontariat	18
5.2. Eligibilité au volontariat.....	19
5.3. Dispositif d'incitation au départ à la retraite.....	21
5.4. Dispositif de dispense d'activité	22
6. Fiche 2 – Propositions de modifications de contrat de travail	25
6.1. Modalités de proposition de modification de contrat	25
6.2. Aides à la mobilité géographique	25
6.3. Mesures destinées à favoriser le reclassement interne au sein du groupe	26
7. Fiche 3 – Cellule de reclassement interne.....	27
7.1. Objectif	27
7.2. Modalités	27
7.3. Moyens.....	27
8. Fiche 4 - Point Information Conseil (PIC)	28
8.1. Rôle	28
8.2. Composition	28
8.3. Fonctionnement	28
8.4. Moyens.....	28
9. Fiche 5 – Dispositif d'information des salariés sur les postes à pourvoir	29
9.1. Information individuelle	29
9.2. Information collective	29
9.3. Bourse de l'emploi.....	29
9.4. Antenne, Mobilité, Emploi	29
10. Fiche 6 : Offres préalables de reclassement personnalisées avant notification du licenciement	31
10.1. Proposition et délai d'acceptation	31
10.2. Application des critères de départage.....	32
11. Fiche 7 : Modalités de mise en œuvre du reclassement au sein du groupe en France	33
11.1. Modalités relatives au reclassement interne en France.....	33
11.1.1. Conséquences sur le contrat de travail du salarié en cas de reclassement interne au sein de la même entité juridique	33
11.1.2. Conséquences sur le contrat de travail du salarié en cas de reclassement interne au sein d'une autre entité juridique	33
11.1.3. Période probatoire	33
11.2. Mesures d'accompagnement à la mobilité interne en France	33
11.2.1. Période de découverte	33
11.2.2. Indemnité différentielle de rémunération.....	34
11.3. Formation d'adaptation au nouveau poste de travail	34
11.4. Aides à la mobilité géographique	34
11.4.1. Période transitoire	34
11.4.2. Période postérieure au changement de résidence	36

12. Fiche 8 - Modalités spécifiques de mise en œuvre du reclassement au sein du groupe à l'étranger	39
12.1. Proposition et délai d'acceptation	39
12.2. Période d'adaptation	39
12.3. Conséquences sur le contrat de travail	40
12.4. Mesures d'accompagnement spécifiques au reclassement interne à l'étranger	40
12.4.1. Dispositif de formation spécifique	40
12.4.2. Aides à la mobilité géographique	40
13. Mesures destinées à favoriser le reclassement externe au groupe	41
14. Fiche 09 : Structure d'accompagnement : l'Antenne Mobilité Emploi	41
14.1. Rôle	41
14.2. Définition de l'Offre Personnalisée d'Emploi (O.V.E)	41
14.3. Définition du salarié actif	42
14.4. Composition	42
15. Fonctionnement.....	43
15.1. Localisation.....	43
15.2. Durée.....	43
15.3. Méthodologie.....	43
15.4. Objectifs	46
15.5. Moyens.....	47
16. Fiche 10 : Congé de reclassement.....	48
16.1. Objet du congé de reclassement	48
16.2. Salariés bénéficiaires	48
16.3. Durée du congé de reclassement	48
16.4. Prestations offertes dans le cadre du congé de reclassement	49
16.5. Statut des salariés pendant le congé de reclassement.....	50
16.5.1. Rémunération	50
16.5.2. Protection sociale.....	50
16.5.3. Indemnités de congés-payés.....	50
16.5.4. Indemnité de licenciement.....	51
16.6. Obligations de l'entreprise et des salariés.....	51
16.6.1. Les obligations de l'entreprise	51
16.6.2. Les obligations des salariés.....	51
16.7. Procédures mises en œuvre	52
16.7.1. Information du personnel	52
16.7.2. Proposition du congé de reclassement	52
16.7.3. Accord sur les conditions particulières du congé	52
16.7.4. Incitation au reclassement rapide.....	53
17. Fiche 11: Aides à la formation	54
17.1. Bilan de compétence	54
17.2. Actions de formation et de validation des acquis de l'expérience	54
18. Fiche 12: Aides à la création ou à la reprise d'entreprise.....	56
18.1. Objectif.....	56
18.2. Accompagnement	56
18.3. Aide financière	57
19. Fiche 13: Allocation Temporaire Dégressive (ATD)	58
19.1. Allocation Temporaire Dégressive dans le cadre d'une convention FNE	58
19.2. Allocation Temporaire Dégressive en cas de non prise en charge par la Direccte	59
20. Fiche 14: Aides à la mobilité externe	60
21. Fiche 15: Composition de la Commission paritaire de suivi	61
21.1. Fonctionnement de la Commission paritaire de suivi	61
21.2. Moyens de la Commission paritaire de suivi	62
21.3. Confidentialité de la Commission paritaire de suivi	62
22. Fiche 16: Indemnité conventionnelle de licenciement.....	63
23. Fiche 17: Indemnité supra légale	64

24. Fiche 18 : Autres mesures applicables à compter de la rupture du contrat de travail	65
24.1. Préavis	65
24.2. Congés payés.....	65
24.3. Protection sociale.....	65
24.4. Priorité de réembauche.....	66
25. Fiche 19 : Prévention des Risques psycho-sociaux.....	67
25.1. Dispositif de soutien aux salariés	67
25.2. Cellule de soutien psychologique	67
25.3. Interventions de la cellule psychologique	67
25.4. Evaluation de la démarche	67
26. Fiche 20: Commission paritaire de l'emploi	69
27. Fiche 21: Revitalisation du bassin d'emploi	70
28. Fiche 22. Durée d'application du Plan de Sauvegarde de l'Emploi	71

JLD

FB

M

RSS

FJ

1. Rappel du motif économique

Créé en 1979, ADREXO est aujourd'hui un acteur majeur de la distribution d'Imprimés Publicitaires «IP». La société a réalisé un chiffre d'affaires social de 288,6M€ en 2013. Elle compte dans ses effectifs 896 salariés à temps plein et 22 290 salariés distributeurs en CDI à temps partiel au 31 mars 2014.

Ses activités sont articulées autour de la distribution d'IP, des activités dites « hors IP » (Pages Jaunes, 20 Minutes, Impression, Mise en dépôt, Colis et des Opérations Spéciales « OPS ») et enfin d'activités digitales (sms / e-mail et internet).

Le marché de la distribution d'imprimés publicitaires sur lequel la société est positionnée est évalué à 624M€ en 2013 (Source France Pub / IREP). Celui-ci est organisé en duopole autour des sociétés ADREXO et Médiapost, principal concurrent et filiale de La Poste. A elles deux, les sociétés cumulent 90% des parts de marché. Bien que touché par la baisse des investissements des annonceurs dus à la conjoncture économique et à la révolution des supports numériques, ce marché résiste mieux (-1.8% entre 2012 et 2013) que le secteur de la publicité (-3%).

Toutefois, les exigences des clients sur les délais de livraison et les prix ne cessent de s'accroître. Ainsi, le retour à une situation financière positive nécessaire pour investir dans des projets économiques et sociaux afin de conserver ses parts de marché devra se faire par de fortes réorganisations stratégiques. Afin d'assurer son avenir, ADREXO se doit de relever le double défi de la proximité et de la compétitivité-coût.

La livraison de colis, quant à elle, est aujourd'hui fragilisée par les coûts de distribution élevés dans les zones rurales les moins denses. Les activités Colis d'ADREXO et de Médiapost sont déficitaires.

En 2013, dans ce nouveau contexte, ADREXO a accusé des pertes de 10,7M€. L'activité colis perd à elle seule 300k€/mois, soit plus de 3.6M€/an. Entre 2011 et 2013, ADREXO a perdu des parts de marché importante face à son principal concurrent.

Afin d'assurer la pérennité et la compétitivité de l'entreprise, un projet de réorganisation a donc été proposé par la direction de l'entreprise.

La stratégie d'ADREXO se déclinerait selon trois axes :

- Un recentrage sur l'imprimé publicitaire et l'arrêt du colis
- Une refonte du modèle logistique actuel
- Une poursuite des efforts commerciaux pour augmenter les parts de marché

A travers ces actions, ADREXO vise le retour à l'équilibre financier d'ici 2015, au sein d'une entreprise modernisée, recentrée sur ses forces et attentive aux conditions de travail et d'emploi de ses salariés.

Le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi est motivé par les difficultés économiques rencontrées par ADREXO et par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du groupe auquel appartient la société.

À ce titre, la Direction d'ADREXO a informé, le 5 juin 2014, le Comité d'Entreprise de ce projet de réorganisation de ses activités, en vue d'une information et consultation dont la première réunion est fixée au 11 juin 2014.

Durant cette réunion de présentation du projet d'évolution de l'organisation de ses activités, les membres du Comité d'Entreprise d'ADREXO se sont vus remettre la **note d'information relative au projet de réorganisation des activités** portant sur la motivation économique et les orientations stratégiques du projet et sur les conséquences organisationnelles de celui-ci appelée "**Livre II**".

Il a également été remis aux organisations syndicales et membres du comité d'entreprise, lors de la réunion du 5 juin 2014, un projet de note relative aux mesures sociales d'accompagnement du PSE dite Livre I, en vue d'une procédure d'information et consultation, dont la première réunion est fixée au 11 juin 2014.

La direction a également indiqué que l'instance de coordination des Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (**CHSCT**) recevraient une note information spécifique relative à l'impact sur les conditions de travail du projet en vue de leur consultation.

La mise en œuvre de ce projet implique 734 modifications de postes, et un nombre similaire théorique de licenciements envisagés en considérant le nombre maximum de refus de propositions de modifications de contrat de travail et de proposition de reclassement interne.

Dans ce contexte, la Direction, soucieuse de privilégier un dialogue social constructif et dynamique dans les intérêts respectifs des salariés et de l'entreprise, a informé les représentants du personnel de son intention de s'inscrire dans le cadre d'une procédure d'information consultation négociée conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le présent accord est le fruit de cette négociation menée avec les organisations syndicales et en étroite collaboration avec les membres du Comité d'Entreprise. Il a permis de doter tant la Direction que les partenaires sociaux et les salariés de repères communs et d'une visibilité sur la démarche sociale qui accompagnera ce projet de réorganisation.

Effectifs de l'entreprise et conséquences du projet

Il est rappelé qu'au 31 mars 2014, la société ADREXO emploie 23 186 salariés en CDI répartis comme suit :

Répartition des Effectifs au 31 mars 2014 par statut

AGENT DE MAITRISE	214
CADRE HORAIRE	11
CADRE JOURS	399
EMPLOYE	1942
EMPLOYE MODULE	20620
TOTAL	23186

2. Catégories professionnelles concernées et modalités de départs

2.1. Répartition de l'impact par catégories professionnelles

Les catégories professionnelles se définissent comme des regroupements de "salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune".

Concernant l'arrêt de la distribution colis, il serait proposé une modification de leur contrat de travail aux 177 distributeurs 100% colis et aux personnels permanents Colis.

Activité	Nombre de salarié	ETP
Distributeur 100 % Colis	177	50
Distributeur Mixte	244	92
Personnel permanent Colis	2	2
Total	423	144

Ces propositions de modification de contrat résulteraient d'un changement d'un élément essentiel du contrat de travail (rémunération et / ou durée de travail contractuel et/ou du lieu d'exécution du contrat de travail) lors passage de la distribution du Colis vers la distribution d'imprimés publicitaires.

Concernant la réorganisation logistique, les conséquences sociales sont les suivantes :

SYNTHESE DES IMPACTS SOCIAUX PAR CENTRE

Catégories professionnelles	Effectif au 01/09/14	Postes Créés	Postes Modifiés **	Effectif Cible
ROC	32	75	7	107
CDC	128	0	128	0
ADJCC	181	0	181	0
ADJ TEC	119	0	48	119
ADJ ROC - RCD - ADJ RCD	0	238	0	238
AUTRES PERSONNELS *	347	0	123	347
ASSISTANTE	132	0	28	132
COMMERCIAL	116	0	0	116
CONTROLEUR	53	0	0	53
PAD	354	0	0	354
DISTRIBUTEURS EXCLUSIFS PREPARATION	44	0	40	44
TOTAL	1606	313	555	1510

* Cette ligne comprend les catégories professionnelles suivantes : Chauffeurs, chefs d'équipes, coordinateurs, femmes de ménage, manutentionnaires, responsables technique, scripteurs et techniciens de distribution

** Cette colonne comprend les Changements d'Affectation Géographique et/ou les Changement de Postes

ND FB RSS M FS

L'ensemble des catégories professionnelles faisant l'objet d'une modification de contrat (rémunération et / ou durée de travail contractuel et/ou du lieu d'exécution du contrat de travail et/ou intitulé de poste) seront éligibles au plan de volontariat. En cas de refus de ce dernier et de la proposition de reclassement interne, les salariés seront potentiellement licenciés pour motif économique. Le détail des impacts figurent en annexe du présent document.

2.2. Critères d'ordre des licenciements et définition des périmètres d'application

Il est rappelé qu'en cas de refus de modification de contrat de travail, les licenciements pour motif économiques doivent être appréciés par catégorie professionnelle. Le projet vise, pour chaque centre, des catégories d'emplois déterminées.

Suite aux échanges menés au cours des différentes réunions de négociation avec les partenaires sociaux, il a été constaté que compte tenu des effets ciblés sur les différents sites concernés, il apparaissait nécessaire de déterminer, en concertation, les critères d'ordre, et surtout le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement.

Ainsi, le présent accord précise la détermination des critères d'ordre de licenciement et de leur périmètre d'application dans le cadre du projet de restructuration de la société ADREXO, au regard des enjeux humains et opérationnels du projet.

En conséquence, conformément aux dispositions des articles L. 1233-5 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent de fixer le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement non à l'entreprise dans son ensemble, mais au sein de chaque périmètre opérationnel (P.O.).

La définition d'un Périmètre opérationnel (PO) est la suivante : regroupement d'un centre et éventuellement d'un ou plusieurs relais et/ou satellites. Le centre y concentre l'ensemble des tâches de production, les départs étant assurés à la fois au niveau du centre et des éventuels relais et/ou satellites.

La liste de des périmètres opérationnels est annexée au présent document.

Des critères d'ordre des licenciements sont appliqués, par catégorie professionnelle, pour fixer l'ordre des départs en fonction du nombre de licenciements économiques suite au refus de modification des contrats de travail.

Ces critères sont appréciés par catégorie professionnelle. Il est précisé que ces critères ne trouveront pas à s'appliquer en cas de :

- Suppression de l'ensemble des postes de travail d'une même catégorie professionnelle au sein du centre concerné ;
- Suppression d'un poste unique si celui-ci constitue une catégorie professionnelle à part entière au sein du centre concerné.

Les salariés dont le licenciement serait envisagé sont les salariés cumulant le plus faible nombre de points, au jour de la notification des licenciements, dans la limite du nombre de modifications de postes envisagés.

Chaque critère permet d'attribuer aux salariés relevant d'une catégorie professionnelle impactée par le projet de réorganisation des activités d'ADREXO un nombre de points. Ainsi, la note de chaque salarié sera obtenue par addition de la note obtenue par les critères sociaux.

En cas d'égalité, entre les salariés concernés, générée par l'application des critères d'ordre, la comparaison interviendra, critère par critère, dans le même ordre que celui défini ci-après, à savoir ancienneté des salariés, situation de famille, âge et ce jusqu'à ce qu'un critère isolé permette de définir un ordre entre les salariés à égalité.

Dans l'hypothèse où les points acquis, critère par critère, ne permettent pas de déterminer un ordre entre 2 ou plusieurs salariés, il sera apprécié le critère d'ancienneté puis celui de l'âge. Dans cette hypothèse l'ordre sera établi du salarié le plus ancien au salarié le moins ancien, étant bien précisé que le salarié le moins ancien sera le premier concerné par un licenciement.

Les critères qui seront soumis à la consultation du Comité d'Entreprise sont les suivants :

1-Ancienneté du salarié

De (inclus)	A (inclus)	Pts
0	2	5
3	5	10
6	10	20
11	15	30
16	20	40
20	Et plus	50

2 -Situation de famille

	Pts
Célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant à charge	10
Couple (marié, pacsé, concubin) sans enfant	10
Enfant à charge* (par enfant à charge)	5
Enfant handicapé à charge	15
Ascendant (père, mère) à charge	5
Conjoints travaillant tous deux dans l'entreprise	20
Famille mono parentale	30

3-Age du salarié		
De (inclus)	A (inclus)	Pts
18	25	10
26	35	20
36	45	30
46	Et plus	40

4-Handicap		
De (inclus)	A (inclus)	Pts
Salariés Handicapés reconnus par la CDAPH		30

Dans la mesure où tous les entretiens d'évaluation n'ont pu être tous réalisés, le critère des qualités professionnelles est neutralisé. Il ne confère aucun point aux salariés.

Concernant la situation de famille, il est précisé que :

- Les charges de famille sont appréciées sur la base du fichier existant dans l'entreprise que les salariés pourront faire modifier jusqu'au 31 décembre 2014, en fournissant les justifications (documents de sécurité sociale, livret de famille, documents fiscaux) à la Direction des Ressources humaines ;
- Sont considérés comme enfant à charge, les enfants mineurs dont la filiation avec les salariés est établie (livret de famille, attestation de sécurité sociale...) Et rattachés au foyer fiscal ainsi que les enfants majeurs des salariés restant à leur charge au sens fiscal, à la condition qu'ils réalisent des études et dans la limite de 25 ans ;
- La situation de famille mono parentale sera justifiée par la présentation de la dernière déclaration de revenus. Toute vie matrimoniale, quel qu'en soit le statut (concubinage, Pacs, mariage) est exclusive du statut de famille mono parentale;
- La situation de couple sera établie par la présentation des documents administratifs officiels établissant ladite situation.

2.3. Nombre de départs envisagés

Le nombre de modifications envisagées constitue le nombre maximum de ruptures susceptibles d'avoir lieu au sein d'ADREXO dans le cadre de ce plan.

En conséquence, compte tenu des effectifs actuels de l'entreprise, le nombre maximum théorique de licenciements envisagés est de 734, dans l'hypothèse où tous les salariés concernés refuseraient la modification de contrat de travail proposée et/ou la proposition de reclassement interne proposée par la société.

3. Calendriers prévisionnels des départs

PLANNING GLOBAL DE PROCEDURE

04 Juin 2014 à 10h	Réunion CE extraordinaire R-1
05 juin 2014 à 9h	Réunion CE extraordinaire R0 et remise des documents
05 juin 2014 à 14h	Réunion des DSC
11 juin 2014 à 9h	Réunion des DSC (2 personnes par délégation)
11 Juin 2014 à 14h	Réunion CE extraordinaire R1
26 juin 2014 à 9h	Réunion CE extraordinaire R2
26 juin 2014 à 14h	Réunion des DSC
27 Juin 2014 à 10h	Réunion R0 de la Commission de Coordination Nationale des CHSCT avec remise de la note CHSCT
03 juillet 2014 9h30-16h	Réunion des DSC
04 Juillet 2014 à 10h	Réunion R1 de la Commission de Coordination Nationale des CHSCT
16 Juillet 2014 à 10h	Réunion CE Extraordinaire R3
16 Juillet 2014 à 14h30	Réunion des DSC
17 juillet 2014 à 10h-12h	Réunion R2 de la Commission de Coordination Nationale des CHSCT
23 Juillet 2014 à 10h	Réunion Ordinaire CE
20 Août 2014 A 10h-16h30	Réunions des DSC
21 Août 2014 A 10h	Réunion CE ordinaire
04 Septembre 2014 à 10h	Réunion CE extraordinaire R4
04 Septembre 2014 à	Réunions des DSC

14h30	
05 Septembre 2014 à 10h	Réunion négociation DSC Accord de Droit Syndical et Prorogation des mandats
10 Septembre 2014 à 10h	Réunion R3 de la Commission de Coordination Nationale des CHSCT avec remise + présentation du rapport par expert en vue de la consultation
25 Septembre 2014 à 10h	Réunion CE extraordinaire R5
25 Septembre 2014 à 14h	Réunion DSC
30 Septembre 2014	Réunion CHSCT Sud Ouest et IDF information sur le projet de réorganisation et remise note CHSCT + Rapport expert
01 Octobre 2014	Réunion CHSCT Sud est et Nord Est information sur le projet de réorganisation et remise note CHSCT + Rapport expert
02 Octobre 2014	Réunion CHSCT Nord Ouest information sur le projet de réorganisation et remise note CHSCT + Rapport expert
08 Octobre 2014 10h	Réunion R4 de la Commission de Coordination Nationale des CHSCT et consultation sur la note CHSCT
09 octobre 2014 10h	Réunion CE extraordinaire R6 et présentation du rapport de l'expert
14 Octobre 2014 10h	Réunion DSC
20 octobre 2014	Réunion CHSCT Sud Est et consultation sur la note CHSCT
21 Octobre 2014	Réunion CHSCT Sud Ouest + IDF + Nord Ouest et consultation des CHSCT régionaux sur la note CHSCT
22 Octobre 2014	Réunion CHSCT Nord Est et consultation sur la note CHSCT
23 Octobre 2014	CE Ordinaire + information CE sur le projet d'accord (suite réunion DSC du 14 octobre)
29 Octobre 2014 10h	Réunion DSC (Positionnement des O.S sur une éventuelle signature)
30 Octobre 2014 10h	Réunion CE extraordinaire R7 et Consultation sur les livres 1 et 2 puis éventuelle signature de l'accord avec les DSC

Le projet de réorganisation sera géré en priorité par des départs volontaires, hors l'arrêt de la distribution du Colis dont le calendrier de mise en œuvre ne permet pas d'ouvrir une période de volontariat (date de cessation de l'activité prévue au 30 juin 2014, avis du CE rendu le 11 juin 2014).

Par conséquent, le projet peut se décomposer suivant **2 volets dans les modalités de mise en œuvre** :

- **Le volet « Arrêt de la distribution de Colis », géré exclusivement par des propositions de modifications de contrats de travail pour les 177 distributeurs exclusifs.** Ces propositions de modifications pourraient intervenir dès lors que le Comité d'Entreprise (CE) aura rendu un avis sur le volet relatif à l'arrêt de la distribution de Colis, envisagé pour le 30 juin 2014. Au regard du calendrier de mise en œuvre global, un avis anticipé pourrait être rendu par le CE sur ce volet, afin d'anticiper au plus tôt les conséquences sociales des catégories professionnelles concernées par cet arrêt d'activité.

Aussi, sous réserve de l'avis rendu par le CE sur ce volet, les propositions de modification de contrat de travail pourraient intervenir à compter du 30 juin 2014. À défaut d'un tel avis anticipé, les propositions interviendraient à la fin de la période de procédure d'information-consultation.

Dès lors, le salarié aurait une période de réflexion d'une durée d'1 mois pour accepter ou refuser la modification de son contrat de travail. En cas de refus, le salarié bénéficierait des mesures du présent Plan, destinées à favoriser un reclassement interne ou externe.

En cas de refus des salariés, ces derniers se verraient proposer une dispense d'activité sous réserve d'avoir recueilli l'avis du CE sur ce point.

- **Le volet « Réorganisation logistique, géré en priorité par des départs volontaires.** Après validation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) par la Direccte, il est ainsi proposé une mise en œuvre en 4 phases :
 - o Une première phase de départs volontaires, ouverte à l'ensemble des salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées.
Cette phase débiterait à l'issue des procédures de consultation, pour une durée maximale de 6 mois.
 - a. la période de candidature au départ volontaire, incluant la période d'étude des candidatures par la Direction durerait durant l'ensemble de la phase de départs volontaires ;
 - b. les salariés volontaires au départ et dont la candidature aura été validée quitteraient l'entreprise en fonction de la date qui aura été décidée d'un commun accord avec la Direction.
 - o Une deuxième phase
 - a. par une proposition de modification de leur contrat de travail aux salariés rattachés à un centre qui deviendrait un point relais;
 - b. se poursuivant par l'application des critères d'ordre de licenciement, pour déterminer en cas de refus des propositions de modification du contrat de travail, les salariés qui seraient licenciés ;
 - c. la période de reclassement pour les salariés dont le licenciement est envisagé par application des critères d'ordre débutera en parallèle de l'application des critères. Les salariés concernés recevraient le questionnaire de mobilité ainsi que la liste des postes identifiés comme disponibles dans la société et le groupe, et lorsque possible, des offres personnalisées de reclassement, étant précisé que la liste des postes disponibles dans l'entreprise pourrait s'enrichir des postes éventuellement laissés vacants en raison d'un refus de modification de contrat de travail.

10 FB RSS

h

- Une troisième phase consacrée à la poursuite de la recherche de reclassement au sein de l'entreprise et du groupe :
 - a. des salariés désignés par l'application des critères d'ordre des licenciements comme devant quitter l'entreprise ;
 - b. et des salariés ayant refusé la modification de contrat de travail proposée.
- Une quatrième phase consacrée à l'accompagnement externe des salariés dont le licenciement, à défaut de reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe, ne pourra pas être évité.

Pour favoriser la lecture des dispositions suivantes, les mesures sont présentées sous forme de fiches.

4. Modalités de mise en œuvre

5. Fiche 1 – Départs volontaires

5.1. Principes fondamentaux et périmètre du volontariat

Pour le volet « Réorganisation logistique », le volontariat sera ouvert uniquement dans les catégories professionnelles concernées par des modifications de postes, étant entendu que la Direction n'acceptera pas plus de départs volontaires que le nombre de postes modifiés.

Catégories professionnelles	Effectif au 01/09/14	Postes Créés	Postes Modifiés **	Effectif Cible
ROC	32	75	7	107
CDC	128	0	128	0
ADJCC	181	0	181	0
ADJ TEC	119	0	48	119
ADJ ROC - RCD - ADJ RCD	0	238	0	238
AUTRES PERSONNELS *	347	0	123	347
ASSISTANTE	132	0	28	132
COMMERCIAL	116	0	0	116
CONTROLEUR	53	0	0	53
PAD	354	0	0	354
DISTRIBUTEURS EXCLUSIFS PREPARATION	44	0	40	44
TOTAL	1506	313	555	1510

* Cette ligne comprend les catégories professionnelles suivantes : Chauffeurs, chefs d'équipes, coordinateurs, femmes de ménage, manutentionnaires, responsables technique, scripteurs et techniciens de distribution

** Cette colonne comprend les Changements d'Affectation Géographique et/ou les Changement de Postes

Les départs volontaires seront organisés sur la base de 3 dispositifs :

- **Un dispositif d'incitation au départ à la retraite** ouvert aux salariés éligibles, en mesure de liquider leur pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale à taux plein au plus tard dans les 30 jours suivant la validation du présent accord par la DIRECCTE ;
- **Un dispositif de dispense d'activité** ouvert aux salariés éligibles, concernés par les modifications de postes, ayant au minimum 3 ans d'ancienneté et âgé entre 58 ans et 60 ans à la date de modification de poste envisagée par la Direction, ne pouvant prétendre à la retraite à taux plein dans les 30 jours suivant la validation du présent accord par la DIRECCTE et ayant la possibilité de prendre leur retraite à taux plein à 60 ans ou à 62 ans dans les 24 mois suivant la validation du présent accord par la DIRECCTE ;

FD FB RSS M

FJ

- Un dispositif de départ volontaire pour un projet professionnel externe (emploi, reconversion ou création ou reprise d'entreprise) ouvert à tout salarié éligible, âgée de moins de 60 ans à la date de cessation d'activité envisagée par la direction et ne pouvant pas prétendre à une retraite à taux plein dans les 36 mois suivant la date de cessation d'activité.

5.2. Eligibilité au volontariat

Compte tenu de la volonté de l'entreprise de limiter le nombre de licenciements contraints, un dispositif de départ volontaire serait mis en place. Ce dispositif n'est pas ouvert aux salariés pouvant bénéficier des deux précédents dispositifs.

Les salariés appartenant aux catégories d'emploi visées au paragraphe 1.4.1 pourraient se porter volontaires en vue d'une rupture amiable, motivée par la situation économique, de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les critères et conditions figurant ci-après.

➤ Critères d'éligibilité au volontariat

Le candidat au départ volontaire doit être titulaire d'un CDI et appartenir à l'une des catégories d'emploi dans lesquelles des postes sont modifiés par le présent projet de réorganisation dans les centres concernés d'ADREXO.

Le nombre de départs volontaires est limité au nombre de postes dont la modification est envisagée. Il est par ailleurs rappelé que les contraintes techniques, et notamment le délai dans lequel le volet « Arrêt de la distribution de Colis » est mis en œuvre, ne permettent pas aux salariés concernés d'être éligibles au dispositif de volontariat.

➤ Conditions d'éligibilité au volontariat

Tout salarié remplissant les critères visés au paragraphe ci-dessus pourra se porter volontaire aux conditions suivantes :

- Etre volontaire pour quitter l'entreprise dans les conditions définies dans le présent projet de PSE ;
- Présenter un projet professionnel ou personnel dont le caractère abouti et sérieux est validé par un avis positif de la commission de suivi du présent PSE.

Est considéré comme un projet professionnel ou personnel permettant d'être éligible au départ volontaire :

- Une offre ferme de Contrat à Durée Indéterminée ;
- Une offre ferme de Contrat à Durée Déterminée avec promesse d'embauche stable ou d'au moins 6 mois ;
- Une offre ferme de Contrat de Travail Temporaire avec promesse d'embauche stable ou d'au moins 6 mois ;
- Un projet de création ou reprise d'entreprise, y compris par un statut d'auto-entrepreneur, considéré comme 1^{ère} étape à la création d'entreprise
- Un projet de formation longue qualifiante ou diplômante d'une durée supérieure à 300 heures ;
- Un projet de formation dûment validé, mais dont la date de début est éloignée dans le temps (exemple: rentrée universitaire) ;
- Un projet personnel, par exemple le rapprochement du conjoint.

➤ Délai et durée de mise en œuvre

Les candidatures au départ volontaire seront ouvertes à compter du 1^{er} décembre 2014 et pourront être transmises au plus tard le 31 mai 2015, sous réserve de l'homologation ou de la validation du PSE par la DIRECCTE.

Passé ces délais, aucune candidature ne pourra être acceptée.

FB

MD

RSJ

M

FS

Le Point Information Conseil sera ouvert selon le même calendrier que le volontariat.

➤ **Critères de départage des départs volontaires**

En cas d'excès de candidatures au regard du nombre de modifications de postes envisagées, les candidats au départ volontaire travaillant dans un centre transformé en Relais seront prioritaires par rapport aux candidats rattachés à des centres principaux.

Par ailleurs, en cas de rivalité entre salariés n'étant pas affectés à un centre transformé, il sera fait application, pour les départager, par catégorie d'emploi, des critères d'ordre des licenciements inversés. En cas d'égalité de points, l'ancienneté puis l'âge seront les critères prépondérants, le salarié le plus ancien puis le plus âgé étant prioritaire.

➤ **Modalités d'expression des candidatures au départ volontaire**

A l'issue de l'avis du comité et de la validation ou de l'homologation du PSE par la DIRECCTE, l'ensemble des salariés d'ADREXO serait informé par affichage sur les sites et courrier personnel.

L'acte de candidature devra être formulé par lettre remise en main propre contre décharge ou recommandée avec accusé de réception, adressée à la Direction des Ressources Humaines d'ADREXO et ce avant la fin de plan de départ volontaire.

La lettre de candidature devra faire mention du projet professionnel éligible au départ volontaire, et être accompagnée de l'ensemble des éléments justificatifs suivants, adressée à la DRH d'ADREXO. Le projet professionnel ou personnel devra correspondre à l'un des projets suivants :

- Contrat à Durée Indéterminée ;
- Contrat à Durée Déterminée avec promesse d'embauche stable ou d'au moins 6 mois ;
- Contrat de Travail Temporaire avec promesse d'embauche stable ou d'au moins 6 mois ;
- Création ou reprise d'entreprise y compris par un statut d'auto-entrepreneur, considéré comme 1ère étape à la création d'entreprise
- Formation longue qualifiante ou diplômante d'une durée supérieure à 300 heures ;
- Projet personnel divers (y compris rapprochement du conjoint, mission au sein d'une ONG d'au moins 12 mois, rapprochement familial)

Les candidats au volontariat pourront se faire assister par un consultant du Point Information Conseil pour constituer leur dossier.

Chaque demande de départ volontaire sera soumise à la Commission de suivi pour avis sur la qualité et la pérennité du projet, après avis du Point Information Conseil.

Le Point Information Conseil sera chargé d'examiner le projet professionnel et vérifiera avec le concours de l'Antenne Mobilité Emploi que le départ du salarié permet d'éviter effectivement un licenciement. L'ensemble du dossier de candidature sera remis à la DRH d'ADREXO.

L'avis définitif d'acceptation ou de refus du départ volontaire sera examiné par la commission de suivi puis confirmé par la DRH après recueil de l'ensemble des candidatures, sauf s'il s'agit d'un départ anticipé à la retraite.

➤ **Modalités de rupture du contrat de travail**

En cas d'accord exprès de la Société, la rupture du contrat de travail du salarié prendra la forme d'une rupture pour motif économique selon la date qui aura été précisée au salarié, avec possibilité de rupture avant la date précisée pour permettre la réalisation du projet professionnel du salarié et dans le respect des délais légaux en la matière. Dans ce cas, l'entreprise pourra recourir à des CDD, ou intérim, pour pourvoir le poste laissé vacant par le départ du titulaire dans l'attente de la prise de poste par le salarié licencié qui l'aura accepté.

L'entreprise privilégiera la possibilité de traiter ce remplacement par la mise en œuvre d'une mission temporaire proposée à un salarié de l'entreprise.

En cas de poste disponible lors de la mise en place de la nouvelle organisation, il sera pourvu prioritairement par des personnes ayant effectué des missions sur le même poste, quelque soit le lieu d'exécution de la mission.

En ce qui concerne les salariés titulaires de mandats, la procédure spécifique de rupture du contrat de travail sera suivie, notamment devant l'inspection du travail pour solliciter l'autorisation de rupture du contrat de travail.

L'adhésion au congé de reclassement sera proposée. En cas d'adhésion au congé de reclassement, la rupture du contrat de travail n'interviendra qu'à l'issue du congé de reclassement.

➤ **Mesures d'accompagnement des départs volontaires**

Les salariés dont le contrat serait rompu dans le cadre du départ volontaire, bénéficieront de l'intégralité des mesures d'accompagnement prévues par le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, sous réserve d'en remplir les conditions d'octroi.

➤ **indemnité de départ volontaire**

En cas de départ volontaire, tel que défini au présent article 5.1 le salarié bénéficiera, au jour de la rupture de son contrat, d'une indemnité de départ.

Cette indemnité de départ sera définie dans les mêmes conditions ci-après :

ancienneté du salarié	nombre de mois de salaire (base moyenne des 12 derniers salaires bruts)
moins d'un an	0.5 mois de salaire
un an à moins de 2 ans	1 mois de salaire
2 ans à moins de 5 ans	2 mois de salaire
5 ans à moins de 10 ans	4 mois de salaire
10 ans à moins de 15 ans	6 mois de salaire
15 ans à moins de 20 ans	7 mois de salaire
20 ans et plus	8 mois de salaire

Compte tenu de la volonté de l'entreprise de limiter le nombre de licenciement contraint, celle-ci souhaite mettre en place un dispositif d'incitation au départ à la retraite et un dispositif de dispense d'activité. Les salariés éligibles pourront opter pour l'un des trois dispositifs.

5.3. Dispositif d'incitation au départ à la retraite

Les salariés dont le poste est modifié (cf. tableau 5.1) et qui sont en mesure de liquider leur pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale à taux plein au plus tard dans les 30 jours suivant la validation du présent accord par la DIRRECTE verront leur indemnité de départ à la retraite majorée de 2 mois s'ils font leur demande de départ en retraite dans les 30 jours suivant la validation du présent accord par la DIRRECTE.

5.4. Dispositif de dispense d'activité

Ce dispositif n'est pas ouvert aux salariés répondants aux conditions du précédent dispositif.

➤ Conditions d'ouverture du dispositif, salariés concernés

Ce dispositif est ouvert à l'ensemble du personnel volontaire de l'entreprise, à la condition que le remplacement en interne soit possible. Ce dispositif, sous réserve de l'accord de la direction, est ouvert au personnel ayant au minimum 3 ans d'ancienneté et âgé entre 58 ans et 60 ans à la date de modification de poste à la date de cessation d'activité envisagée par la Direction dans la limite des modifications de postes envisagés et répondant aux conditions suivantes :

- Ne pas être en absence maladie de longue durée, c'est-à-dire d'une durée excédant la période de maintien de salaire par l'entreprise ;
- Être en mesure de liquider sa pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale à taux plein (y compris dans le cadre d'une possible anticipation pour carrière longue) dans les 24 mois suivant la validation du présent accord par la DIRECCTE ;
- S'engager à ne prendre aucune nouvelle activité durant la dispense d'activité ;
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi et ne percevoir aucune allocation de chômage pendant toute la période de dispense d'activité ;
- S'engager à liquider l'ensemble des droits à retraite dès que les conditions permettant de le faire sont remplies pour une retraite sécurité sociale à taux plein ;
- Avoir accepté et signé en pleine connaissance de cause et sans réserve les termes d'un avenant au contrat de travail dans le cadre d'une dispense d'activité.

Les demandes concernant ce dispositif seront recevables dans les 90 jours suivant la validation par la DIRECCTE du présent accord.

➤ Allocation de dispense d'activité

La société garantit au bénéficiaire du dispositif une allocation équivalente à 75% de la rémunération brute de référence.

La rémunération brute de référence est égale à la moyenne des 12 dernières rémunérations perçues par le salarié primes incluses.

Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte pour le calcul de la rémunération brute de référence.

En cas d'absences pour maladie ou accident du travail, d'activité partielle, d'absence autorisée, la rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération d'activité.

En cas de contrat de travail à temps partiel, c'est sur la base de ce temps partiel que la rémunération de référence sera calculée,

Par le présent accord, complété par un avenant au contrat de travail, il est établi que l'allocation mensuelle de dispense d'activité inclut toutes primes, et qu'elles ne seront donc plus versées aux échéances habituelles.

L'allocation bénéficiera de l'éventuelle revalorisation générale des salaires et appointements correspondant à la catégorie de rattachement au moment du passage en dispense d'activité.

L'allocation de dispense d'activité est versée jusqu'au moment où le salarié est en mesure de faire liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein et au plus tard après versement de 24 mensualités.

L'allocation est versée mensuellement à terme échu par virement.

Ce revenu de substitution cesse d'être versé au terme du mois précédent :

- La liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein.
- L'inscription du bénéficiaire comme demandeur d'emploi.
- La liquidation d'une retraite de manière anticipée.
- La reprise d'une activité professionnelle rémunérée.

Cette allocation a un caractère viager, elle est versée dans le cadre d'un avenant au contrat de travail, elle cesse de plein droit en cas de décès. Dans cette hypothèse, l'allocation du dernier mois serait calculée *pro rata temporis* sur la base ci-dessous :

$$\frac{\text{Nombre de jours ouvrés depuis le 1^{er} jour du mois en cours jusqu'au jour (inclus) du décès.}}{\text{Nombre de jours ouvrés total du mois}}$$

L'allocation minimale brute mensuelle ne pourra être inférieure à la valeur du SMIC correspondant à un horaire de 35 heures par semaine. Pour le personnel qui disposait d'un contrat de travail à temps partiel, cette allocation minimale mensuelle sera ajustée à due concurrence.

Le salarié étant dispensé d'activité, il ne bénéficie ni de droit à congés payés ni à autres repos de quelque nature que ce soit.

➤ Dispense d'activité, prime de performance, et participation

Le salarié étant dispensé d'activité, il ne participe plus aux programmes de performance qui pourraient être négociés au sein de l'entreprise, et ne bénéficie donc pas d'éventuelles primes de productivité qui pourraient être mis en place et/ou distribués au cours de la période de dispense d'activité.

En revanche, il bénéficie de la participation qui pourrait être acquise au cours de la période de dispense d'activité.

➤ Allocation et maladie

En cas de maladie, le salarié s'engage à faire la déclaration d'incapacité temporaire ou définitive à la Sécurité Sociale et, le cas échéant, aux organismes de Prévoyance. Les revenus attribués par le régime de sécurité sociale et ou de prévoyance viendront s'imputer sur l'allocation de dispense d'activité.

➤ Protection sociale et prévoyance

Le salarié en dispense d'activité bénéficiera des mêmes dispositifs de protection sociale (maladie, invalidité, décès) que lorsque qu'il était en activité. Sa contribution à cette protection sera du même niveau que celle appliquée aux salariés actifs.

➤ Obligations à la charge du bénéficiaire

En réponse à la demande expresse de l'entreprise, le salarié dispensé d'activité devra fournir chaque année au mois de janvier une attestation sur l'honneur par laquelle il confirmera qu'il n'est dans aucun des cas de suppression de l'allocation. A défaut de fournir cette attestation, l'allocation serait suspendue jusqu'à remise du document.

➤ Indemnité de départ en retraite

Le salarié qui bénéficie d'une dispense d'activité percevra au moment de la liquidation de sa retraite d'une indemnité de départ en retraite calculée suivant les dispositions de la convention collective.

Il continue à acquérir de l'ancienneté pendant la période de dispense d'activité. L'ancienneté retenue est celle qui correspond à la date de la rupture du contrat de travail.

Le salaire de référence pris en compte sera, soit celui correspondant à la dernière période d'activité, soit celui correspondant à la période de dispense d'activité. Le calcul le plus favorable au salarié étant retenu.

Dans la mesure où la rupture du contrat de travail est liée au départ en retraite, le calcul définitif de l'indemnité de départ en retraite sera effectué au moment du départ. Le paiement donnera lieu à cotisations sociales.

Pour rappel l'article 18 chapitre III de la Convention Collective Nationale de la Distribution Directe prévoit une indemnité dite « de fin de carrière » après 5 ans d'ancienneté, s'établissant comme suit :

- ½ mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté,

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté

➤ **Modalités d'entrée dans le dispositif de dispense d'activité**

Après validation par la DIRECCTE du présent accord, une réunion d'information sera organisée auprès des personnes potentiellement bénéficiaires du dispositif de dispense d'activité réservé au personnel pouvant prétendre à une retraite à taux plein dans les 24 mois suivant la date de cessation d'activité.

Cette réunion sera organisée par l'antenne emploi qui recevra individuellement les salariés qui se feront connaître, dans le mois suivant la réunion.

Cet entretien permettra de vérifier si les conditions d'accès au dispositif sont remplies. Pour cela, les candidats à la cessation anticipée d'activité devront fournir le décompte des trimestres validés délivré par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et, le cas échéant, tous les éléments de preuve attestant d'une possible retraite anticipée.

Le salarié volontaire à l'entrée dans le dispositif de dispense d'activité recevra au cours de cet entretien l'ensemble des informations utiles à sa réflexion.

Si le salarié confirme son intérêt pour le dispositif, et si le service Ressources Humaines confirme son éligibilité, l'antenne-emploi remettra à l'intéressé les documents suivants :

- Une notice d'information sur le dispositif ;
- Un bulletin d'adhésion à la cessation anticipée d'activité ;
- Le montant de l'allocation brut et net de dispense d'activité dont le salarié bénéficierait sous réserve de l'évolution des charges salariales ;
- Le montant de l'indemnité de départ en retraite sous réserve de l'évolution des charges salariales.

Si le salarié, après avoir pris connaissance des éléments du dispositif, souhaite confirmer son souhait d'adhérer au dispositif de dispense d'activité, il devra officiellement faire acte de candidature par écrit (courrier recommandé avec accusé de réception ou courrier remis en main propre contre décharge).

Cette adhésion sous forme d'un bulletin dûment signé ne pourra être validée que sous la réserve qu'elle soit accompagnée de tous les documents permettant une simulation individuelle de ses droits. En particulier, le relevé de décompte des trimestres délivré par la CNAV, ainsi que, le cas échéant, le document attestant des trimestres validés au titre d'autres régimes de retraite.

La remise et la signature du bulletin de demande d'adhésion sont irrévocables.

La société ADREXO informera par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge le salarié de l'acceptation ou du refus de sa candidature pour le dispositif de dispense d'activité

L'acceptation par la société de cette demande d'adhésion est soumise à la réalisation de la condition liée à la signature d'un avenant au contrat de travail.

MD FB RSS

M

6. Fiche 2 – Propositions de modifications de contrat de travail

6.1. Modalités de proposition de modification de contrat

➤ Dispositions spécifiques

Concernant le volet « Arrêt de la distribution de Colis », géré exclusivement par des propositions de modifications de contrats de travail, les propositions pourraient intervenir dès lors que le Comité d'Entreprise (CE) a rendu un avis sur le volet relatif à l'arrêt de la distribution de Colis, envisagé pour le 30 juin 2013. Au regard du calendrier de mise en œuvre global, un avis anticipé pourrait être rendu par le CE sur ce volet, afin d'anticiper au plus tôt les conséquences sociales des catégories professionnelles concernées par cet arrêt d'activité.

Aussi, sous réserve de l'avis rendu par le CE sur ce volet, les propositions de modification de contrat de travail pourraient intervenir à compter du 30 juin 2014. À défaut d'un tel avis anticipé, les propositions interviendraient à la fin de la période de procédure d'information-consultation.

La société adressera aux salariés concernés une proposition de modification de contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas de refus des salariés, ces derniers se verraient proposer une dispense d'activité, sous réserve de l'obtention de l'avis du CE sur ce point.

Aucun licenciement économique ne pourra intervenir préalablement à la remise de l'avis du CE et à la validation de la Direccte sur le projet de réorganisation et les mesures d'accompagnement associés.

Concernant le volet « Réorganisation logistique », la société proposerait une modification de contrat de travail aux salariés concernés par la transformation de leur centre de rattachement.

La proposition de modification de contrat de travail sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois qui précède la transformation de leur centre.

➤ Dispositions communes

Conformément aux dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail, les salariés disposeront à compter de la présentation de leur courrier recommandé, d'un délai d'un mois pour prendre position quant à la proposition de modification de leur contrat de travail.

Les salariés pourront prendre contact avec le Point Information Conseil pour obtenir toutes informations utiles sur les conditions pratiques de la mutation proposée et éventuellement sur les mesures d'aides à la mobilité proposées.

Les salariés concernés seraient informés de l'ensemble des mesures d'accompagnement et d'aides à la mobilité mises en place par le présent plan.

6.2. Aides à la mobilité géographique

Le salarié qui acceptera la modification de son contrat de travail bénéficiera des aides à la mobilité géographique, dans le cas où il remplirait les conditions, telles que définies à la fiche 7.

6.3. Indemnité temporaire d'allongement de trajet

Les salariés pour lesquels la modification de contrat de travail entraînerait un allongement du trajet domicile / lieu de travail de plus de 20km ou de plus d'1 heure de trajet supplémentaire bénéficient d'une participation temporaire d'allongement de trajet sous la forme d'indemnités kilométriques selon les modalités suivantes :

- Pour les salariés bénéficiant d'un véhicule de service et d'une carte gazole, le volume de celle-ci sera réévalué sur la base du différentiel de kilomètres supplémentaires parcourus entre le domicile et l'ancien lieu d'affectation, et le domicile et le nouveau lieu d'affectation ;
- Pour les salariés ne bénéficiant pas de véhicule de service et de carte gazole, une participation temporaire d'allongement de trajet est versée mensuellement par

l'entreprise sous forme d'indemnités kilométriques. Cette indemnité de 0,2€/km est calculée sur la base du différentiel de kilomètres entre le domicile et l'ancien lieu d'affectation, et le domicile et le nouveau lieu d'affectation.

Exemple : le salarié effectue à ce jour un trajet domicile lieu de travail de 30 kilomètres. Son nouveau poste de travail est situé à 70 kilomètres de son domicile.

Le montant mensuel forfaitaire de la participation temporaire d'allongement de trajet sera égal à $(40 \text{ kilomètres } (70-30) \times 0,2) \times 2 \text{ (aller-retour)} \times 5 \text{ (nombre de jours dans la semaine)} \times 4,33 \text{ (nombre de semaine dans le mois)} = 346,4 \text{ € net par mois}$. Cette indemnité sera proratisée en cas d'absence (CP, maladie, RTT...).

Pour les salariés ayant plus d'une heure de trajet supplémentaire mais moins de 20 kilomètres de trajet supplémentaire, la participation temporaire d'allongement de trajet sera calculée sur la base de 20km soit 40 kilomètres aller/retour par jour.

Si dans le trajet l'autoroute permet de gagner un temps de trajet significatif, le coût des frais afférents sera pris en compte dans le calcul du montant mensuel forfaitaire de la participation temporaire d'allongement de trajet forfait.

Cette participation temporaire d'allongement de trajet pourra être versée pendant une durée maximale d'un an à compter de la date de prise d'effet de la modification du contrat de travail.

Le nombre maximum de kilomètres pris en charge est fixé à 50 kilomètres supplémentaires.

L'adresse du domicile du salarié pris en compte pour le calcul du différentiel de kilomètres est celle communiquée par le salarié à la date de notification de la proposition de modification du contrat de travail.

Cette participation cessera de manière anticipée en cas de rapprochement du salarié de son nouveau lieu d'affectation.

NB : Il sera rappelé aux collaborateurs qui percevront cette indemnité qu'ils ne pourront pas cumuler cet avantage avec une déclaration au frais réel dans leur déclaration d'impôt sur le revenu.

6.4. Mesures destinées à favoriser le reclassement interne au sein du groupe

Avant toute mesure entraînant la rupture du contrat de travail, l'entreprise souhaite favoriser le reclassement de ses salariés au sein des groupes SIPA OUEST France incluant le groupe SPIR Communication.

Pour cela, l'entreprise informera collectivement et individuellement les salariés, selon leur situation au regard du projet de réorganisation, des possibilités de repositionnement au sein de l'entreprise et du Groupe.

À cette fin, l'entreprise a contacté les différentes entités du groupe afin de leur transmettre la typologie des postes concernés et de collecter les postes actuellement disponibles en France et à l'étranger.

Durant toute la procédure, les différentes entités contactées informeront l'entreprise de l'évolution du statut des offres transmises et des nouvelles opportunités qui pourraient se créer.

7. Fiche 3 – Cellule de reclassement interne

7.1. . Objectif

Une cellule sera mise en place pour regrouper les opportunités d'emploi au sein du groupe et d'en assurer le suivi, afin de favoriser le reclassement interne.

7.2. Modalités

Les salariés concernés par un éventuel licenciement économique du fait du refus de la modification de leur contrat de travail feront l'objet d'une priorité d'accès aux postes disponibles dans le groupe, par rapport aux candidats externes au groupe.

Une cellule interne sera mise en place, avec pour principales missions :

- De mettre les offres internes à disposition des salariés (bourse à l'emploi via internet)
- De s'assurer que le poste est bien en adéquation avec les compétences et souhaits du salarié,
- De les aider à formaliser leur dossier de candidature à la mobilité interne
- D'informer les salariés sur les mesures d'accompagnement à la mobilité interne proposées par l'entreprise, notamment la formation
- De prendre en compte les motivations particulières des salariés,
- D'informer les salariés et leur famille sur les démarches administratives dans le cadre d'une mobilité géographique
- D'organiser les entretiens individuels avec le management.

La cellule interne de reclassement examinera les candidatures des salariés prioritaires et organisera le cas échéant des entretiens avec le management. Dans le cas où ces entretiens se révéleront positifs de part et d'autre, alors le salarié candidat se verra transmettre une proposition de reclassement interne individualisée dans le cadre de la Fiche 2 § 3-2 ci-dessous.

La Direction des Ressources Humaines sera à la disposition de tous les collaborateurs concernés pour répondre à toute question concernant les postes disponibles ainsi que les modalités pratiques de la mobilité interne.

7.3. Moyens

La cellule sera animée par la Direction des Ressources Humaines qui travaillera en étroite collaboration avec l'Antenne mobilité emploi.

FB

mp

RST

M

8. Fiche 4 - Point Information Conseil (PIC)

8.1. Rôle

Le Point Information Conseil apportera, dans un premier temps, une aide au positionnement sur les postes ouverts en reclassement interne dans le Groupe, des informations sur les modalités et mesures du PSE. Il pourra donc accueillir les salariés qui le souhaiteraient, en toute confidentialité.

8.2. Composition

Le Point Information Conseil sera constitué par les consultants appartenant au cabinet d'accompagnement ANVEOL retenu qui travailleront en collaboration avec la direction des ressources humaines d'ADREXO.

8.3. Fonctionnement

Les salariés pourront :

- S'informer sur le projet de PSE et ses mesures de reclassement interne ainsi que sur l'ensemble des informations permettant de préparer une décision, par exemple, Pôle Emploi, le marché de l'emploi, la création d'entreprise, la recherche d'emploi ;
- Étudier les opportunités de reclassement interne à l'aide des descriptions de poste fournies par la DRH, recevoir des conseils pour préparer leur décision éventuelle, formaliser des candidatures pertinentes, étudier le cas échéant les formations adaptations nécessaires au changement de poste ;
- Approfondir notamment la faisabilité d'un projet personnel : création d'entreprise, formation longue ou de reconversion, projet de reconversion, proposition d'emploi externe ;
- Anticiper les actions de reclassement en proposant aux salariés intéressés un bilan d'orientation qui sera réalisé par un consultant du PIC.

8.4. Moyens

En complément des actions entreprises par les Ressources Humaines et afin de favoriser au maximum les reclassements des salariés en interne, un Point Info Conseil sera ouvert sur les centres transformés en Relais, dès la mi- novembre 2014.

Il sera maintenu en fonctionnement suivant une permanence adaptée aux besoins des salariés et ceci jusqu'à l'ouverture de l'Antenne Mobilité Emploi.

FB

MD

RSS

M

9. Fiche 5 – Dispositif d'information des salariés sur les postes à pourvoir

9.1. Information individuelle

L'entreprise adressera aux salariés une information individuelle afin de leur communiquer les coordonnées des Point Information Conseil et Antenne Mobilité Emploi et de leur préciser comment ils peuvent accéder à la liste actualisée des postes disponibles au sein du Groupe.

Sur la base de ces informations, les salariés pourront contacter le PIC puis l'Antenne Mobilité Emploi afin de solliciter un complément d'information en vue de se positionner sur un poste disponible au sein de l'entreprise ou du Groupe.

9.2. Information collective

Des réunions d'information collective sur le dispositif et les mesures d'accompagnement seront organisées.

9.3. Bourse de l'emploi

Les possibilités de reclassement sur des postes vacants du groupe SPIR COMMUNICATION et plus largement du périmètre du groupe SIPA OUEST FRANCE seront regroupées dans une Bourse de l'Emploi.

La Bourse de l'Emploi sera mise à jour au moins une fois par semaine par la Direction des Ressources Humaines.

Toutes les offres d'emploi disponibles au sein du groupe seront réservées au reclassement interne durant la période allant de l'information du Comité d'Entreprise et jusqu'à la notification des licenciements seront offerts, dès lors qu'ils en auront les compétences, aux salariés concernés par le présent plan, à l'exception des postes qui ne correspondent pas au profil des salariés concernés par le présent projet. Les postes exclus seront soumis à l'appréciation préalable de l'Antenne Mobilité Emploi.

L'ensemble des postes ouverts à ce jour est présenté en Annexe.

Dans le cadre de la Bourse de l'Emploi, une recherche systématique des possibilités de mobilité au sein des sociétés du Groupe, tout en respectant les modalités de priorité d'examen des candidatures, sera effectuée par l'entreprise avec :

- Diffusion des postes à pourvoir ;
- Diffusion aux personnes concernées des postes disponibles en fonction de leur catégorie professionnelle ;
- Information écrite individualisée pour informer les personnes concernées de l'existence de postes disponibles qu'elles sont susceptibles d'occuper et organisation d'entretiens.

9.4. Antenne, Mobilité, Emploi

Dès l'issue de la procédure d'information-consultation, tout salarié de l'entreprise pourra accéder auprès de l'Antenne Mobilité Emploi à la liste des postes disponibles au sein du Groupe (liste constituée sur la base des informations collectées auprès des autres entités du Groupe en France et à l'étranger). Cette liste sera

FB

MD

ASS

M

actualisée de manière hebdomadaire afin de tenir compte de l'évolution du statut des offres d'emplois internes publiées et d'y intégrer les nouvelles opportunités qui pourraient se créer.

Pour chaque poste disponible au sein du groupe, seront précisées les informations suivantes selon les législations et pratiques locales :

- ☞ La dénomination de l'entité d'accueil et sa localisation ;
- ☞ L'intitulé du poste clairement exposé;
- ☞ La nature du contrat ;
- ☞ La rémunération (montant et structure) ;
- ☞ Les éventuels autres prérequis (langue, diplôme technique...).

Pour une bonne information des salariés, des éléments complémentaires tels que classification, coefficient (si applicable); horaire de travail et son organisation, seront précisés dans la mesure du possible.

Tout salarié pourra ainsi prendre l'initiative de postuler aux emplois qu'il aura lui-même identifiés et qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles.

Dans ce cas, il devra faire acte de candidature auprès de l'Antenne Mobilité Emploi, qui garantira la confidentialité de sa démarche et évaluera avec lui l'adéquation de son profil avec le poste pour lequel il souhaite se positionner et l'impact éventuel de la mobilité sur la famille.

Cette confidentialité ne serait levée qu'à partir du moment où le salarié souhaiterait concrétiser sa demande de repositionnement interne auprès de la direction de l'entreprise.

10. Fiche 6 : Offres préalables de reclassement personnalisées avant notification du licenciement

Conformément aux dispositions légales, l'entreprise sera à l'initiative des propositions de reclassement interne personnalisées préalables à toute notification de licenciement, dans la limite des postes disponibles correspondant aux qualifications et aux compétences des salariés concernés.

Chaque salarié concerné par une mesure de licenciement, se verra adresser dans la limite des postes disponibles des propositions individualisées de reclassement préalable. Il s'agira de postes correspondant aux qualifications et aux compétences du salarié concerné.

Toutefois, à défaut de postes disponibles correspondant à la qualification et aux compétences du salarié, des postes de qualification inférieure pourront lui être proposés.

Les éventuelles propositions de reclassement préalable individualisées – *dans la limite des postes disponibles* – présentées aux salariés préciseront les informations suivantes :

- La dénomination de l'entité d'accueil et sa localisation ;
- L'intitulé du poste ;
- La fiche de poste
- La nature du contrat ;
- La rémunération (montant et structure) ;
- Les éventuels autres pré-requis (langue, diplôme technique...).

Pour une bonne information des salariés, des éléments complémentaires tels que classification, coefficient (si applicable); horaire de travail et son organisation, seront précisés.

La liste des postes disponibles identifiés à ce jour est jointe en annexe, mise à jour au jour de la consultation du Comité d'Entreprise, à titre d'information.

10.1. Proposition et délai d'acceptation

Les salariés disposeront d'un délai de réflexion de 21 jours calendaires à compter de la réception de la proposition qui leur sera remise en main propre contre décharge ou envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque la proposition est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, la première présentation du courrier au domicile du salarié vaut réception.

Durant cette période, les salariés pourront avoir un entretien téléphonique avec le responsable hiérarchique de l'entité d'accueil. A l'issue de cet entretien téléphonique, un entretien physique sera organisé si les parties le souhaitent.

Les déplacements liés aux entretiens avec les responsables hiérarchiques des entités d'accueil seront effectués dans le cadre du temps de travail et seront indemnisés comme frais de déplacement aux conditions habituelles de l'entreprise.

La réponse à la proposition par le salarié devra être matérialisée par un courrier adressé en Lettre Recommandée avec Accusé de Réception à la Direction des Ressources Humaines à l'adresse suivante – ADREXO – Groupe SPIR COMMUNICATION – Direction des Ressources Humaines – Europarc de Pichauray – 1330 avenue G. de la Lauzière - 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3

À défaut de réponse à l'issue du délai de réflexion, le salarié est réputé avoir refusé la ou les proposition(s).

FB MD RJS M

10.2. Application des critères de départage

Dans l'hypothèse de candidatures de plusieurs salariés sur un même poste offert dans le cadre des offres personnalisées de reclassement interne ou dans le cas où le nombre de candidatures simultanées émanant de salariés disposant de compétences égales, pour des postes identifiés, serait supérieur au nombre de postes ouverts, ces derniers seront attribués en application des critères d'ordre de reclassement correspondant aux critères d'ordre de licenciement définis, en ordre inversé.

Ces critères seront appliqués selon la modalité suivante : les salariés totalisant le plus grand nombre de points seront prioritaires au reclassement interne.

FB

MD

RSJ

M

11. Fiche 7 : Modalités de mise en œuvre du reclassement au sein du groupe en France

11.1. Modalités relatives au reclassement interne en France

11.1.1. *Conséquences sur le contrat de travail du salarié en cas de reclassement interne au sein de la même entité juridique*

Dans le cadre d'un reclassement au sein de la même entité juridique, la mutation se formalisera par un avenant au contrat de travail.

11.1.2. *Conséquences sur le contrat de travail du salarié en cas de reclassement interne au sein d'une autre entité juridique du Groupe*

En cas de reclassement au sein d'une autre société du Groupe SIPA OUEST auquel appartient le groupe SPIR COMMUNICATION, le contrat de travail avec ADREXO sera transféré d'un commun accord. Le salarié se verra proposer un nouveau contrat de travail par l'entité d'accueil aux conditions applicables dans cette dernière notamment en matière de statut collectif.

L'ancienneté du salarié sera maintenue pour tout reclassement interne au Groupe.

Il est entendu qu'un reclassement n'ouvre pas droit au bénéfice des indemnités de rupture du contrat de travail (légales, conventionnelles ou additionnelles).

11.1.3. *Période probatoire*

Le salarié comme l'entreprise pourront se prévaloir de la mise en place d'une période probatoire.

Cette période probatoire sera d'une durée de 1 mois et pourra être renouvelée, à la demande expresse du salarié, pour une nouvelle période de 1 mois. La demande de renouvellement devra parvenir, par courrier remis contre décharge ou par courrier recommandé à la Direction des Ressources Humaines au plus tard le dernier jour de la période probatoire initiale.

La période probatoire sera formalisée dans l'avenant au contrat de travail ou dans le nouveau contrat de travail conclu par l'entité d'accueil.

Durant cette période probatoire, le salarié ou l'entreprise aura la possibilité de se rétracter. En cas de rétractation par l'une ou l'autre des parties, le salarié pourra tenter une autre mobilité interne ou bénéficier de l'ensemble des autres mesures du plan de sauvegarde de l'emploi.

11.2. Mesures d'accompagnement à la mobilité interne en France

11.2.1. *Période de découverte*

Le salarié recevant une proposition de reclassement peut demander à découvrir le nouveau métier envisagé par le biais d'une période de découverte d'une durée maximale de 5 jours.

Les frais afférents sont pris en charge par l'entité d'origine dans la limite des barèmes de la procédure applicable au sein de la société ADREXO.

FB MD RJS M FJ

11.2.2. Indemnité différentielle de rémunération

Dans le cadre de ses offres de reclassement interne au sein du groupe, ADREXO s'efforcera de proposer aux salariés concernés, dans toute la mesure du possible, un emploi comportant une classification et une rémunération équivalente à l'actuel.

Cependant, si le reclassement devait impliquer un « déclassement », le salarié bénéficiera d'une indemnité différentielle dégressive couvrant le différentiel de rémunération fixe brute:

- Maintien à 100 % pendant 3 mois
- Maintien à 80 % pendant 3 mois
- Maintien à 50 % pendant 3 mois.
- Maintien à 30% pendant 3 mois

11.3. Formation d'adaptation au nouveau poste de travail

Des actions de formation pourront être proposées lorsqu'un ajustement des connaissances se révélera nécessaire pour occuper le nouveau poste de travail.

Celles-ci seront identifiées et validées par le site d'accueil et avec l'accord de la Direction des Ressources Humaines et après information de la commission de suivi.

Pour permettre la mise en œuvre des actions de formation, ADREXO consacrera un budget spécifique d'un montant individuel maximal de 4 000 € pour couvrir les éventuels frais de convention de formation, sans préjudice des formations ultérieures dans le cadre du plan de formation. En complément de ces programmes le salarié peut mobiliser les droits acquis au titre du DIF.

11.4. Aides à la mobilité géographique

Définition de la mobilité géographique.

Lorsqu'une personne sera contrainte de déménager pour mettre en œuvre son projet professionnel dûment validé, elle percevra une aide à la mobilité, sous réserve que le changement de lieu de travail entraîne :

- Un éloignement d'au moins 50 kilomètres supplémentaires par rapport à l'ancien lieu de travail au regard du domicile du salarié,
- Ou une durée de trajet simple domicile-travail de plus d'une heure.

11.4.1. Période transitoire

Voyage de reconnaissance professionnelle.

Cette mesure est applicable aux salariés pour lesquels un poste de reclassement a été identifié au sein d'un autre établissement ou au sein d'une autre entité du groupe et qui impliquerait une mobilité géographique.

Les frais de déplacement engagés pour visiter le site d'accueil seront remboursés au salarié sur la base d'un voyage aller-retour sur le site d'accueil sur la base du coût du billet SNCF 2^{ème} classe ou selon le barème kilométriques en vigueur dans l'entreprise.

Les frais d'hébergement (hôtel, repas) engagés pour la prise de contact avec le nouveau poste de travail seront pris en charge par l'entreprise, sous réserve que la distance le justifie. Cette prise en charge se fera sur justificatifs et sur les bases suivantes :

- Les frais d'hébergement comprenant l'hôtel et le petit déjeuner seront pris en charge dans la limite de 80 € ;
- Les frais de restauration seront pris en charge dans la limite de 15 € par repas

Les remboursements seront effectués sur note de frais accompagnée des justificatifs.

Voyage de reconnaissance familiale.

Cette mesure est applicable aux salariés pour lesquels un poste de reclassement a été identifié au sein d'un autre établissement ou au sein d'une autre entité du groupe, et qui impliquerait une mobilité géographique. Afin de permettre une prise de décision définitive, les salariés pourront effectuer un voyage, accompagné de leur famille (conjoint et enfants), dans la région du site d'accueil.

Les frais de déplacements seront pris en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs et sur la base d'un billet A/R SNCF 2ème classe/personne ou selon le barème kilométrique en vigueur dans l'entreprise.

Les frais de déplacements seront pris en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs et sur la base suivante :

- Frais de transport : billet A/R SNCF 2ème classe/personne ou selon le barème kilométrique en vigueur dans l'entreprise
- Frais de restauration : dans la limite de 15 € par repas/personne
- Frais d'hébergement : sous réserve que la distance le justifie (plus de 150 km), l'hôtel et le petit déjeuner seront pris en charge dans la limite de 80 € ;
- 1 journée de congé offert par l'entreprise pour le salarié.

Prise en charge des frais de vie

Pendant la période transitoire qui précède le déménagement, les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par ADREXO sur les bases suivantes :

- Frais de transport : prise en charge d'un voyage A/R hebdomadaire pour permettre au salarié de rejoindre sa famille, ou à sa famille de le rejoindre. Cette prise en charge se fera sur la base d'un billet SNCF 2ème classe ;
- Frais d'hébergement : comprenant l'hôtel et le petit déjeuner seront pris en charge dans la limite de 80 € ;
- Frais de repas : l'entreprise prendra en charge un repas par jour sur le nouveau lieu de travail. La prise en charge se fera dans la limite de 15 € par repas.
- La prise en charge par l'entreprise se fera sur présentation de notes de frais accompagnées des justificatifs appropriés.

Frais de double résidence

Les salariés ayant des enfants scolarisés (enseignement secondaire) et dont le déménagement ne pourrait avoir lieu dans le mois qui suit le reclassement accepté, pourront bénéficier des aides suivantes :

- Prise en charge du loyer d'un studio dans la limite de 500 € mois.
- Forfait repas : à raison de 1 repas/jour dans la limite de 15 €/repas

Cette mesure sera limitée au début de l'année scolaire suivant le reclassement définitif.

Aménagement d'horaires

Afin de tenir compte des contraintes durant la période transitoire, et à titre exceptionnel, un aménagement des horaires de travail pourra être mis en place, en particulier pour le lundi matin et le vendredi après-midi, avec récupération des heures en semaine. Cet aménagement devra être organisé entre le salarié et sa hiérarchie.

Congé pour recherche de logement

Les salariés reclassés en interne bénéficieront de 2 jours de congés supplémentaires dans le cadre de leur recherche d'habitation. Ceux-ci seront considérés comme temps de travail et payés comme tel. Ces deux jours devront être utilisés au plus tard avant la rentrée scolaire suivant la mutation définitive du salarié.

11.4.2. Période postérieure au changement de résidence

Les mesures ci-après sont proposées dans le cadre du reclassement définitif ou du projet personnel individualisé concrétisé du salarié, sur son nouveau lieu de travail ou d'activité et dans le cadre du changement de résidence du salarié et de sa famille.

Aides au logement

Pour les reclassements sur le territoire français, la société favorisera dans toute la mesure du possible, l'accession à un logement en location dans le cadre de la contribution de l'employeur au logement et contactera l'organisme collecteur afin d'organiser des informations sur les dispositifs existants en matière de prise en charge de caution et éventuellement des frais d'agence d'un nouvel appartement, et de façon plus générale pour favoriser la mobilité professionnelle.

L'entreprise complètera cette prise en charge, à concurrence des frais réels, dans la limite de 1 000 € TTC.

Frais de double résidence

Si, à l'occasion de son emménagement pour se rapprocher de son site d'accueil, un salarié est amené à supporter la charge de l'ancienne et de la nouvelle habitation, la société appliquera les dispositions suivantes selon la situation du salarié dans son ancien et son nouveau domicile.

ANCIEN DOMICILE	NOUVEAU DOMICILE	PRISE EN CHARGE
Locataire	Locataire	Loyer ancien domicile
Locataire	Propriétaire	Loyer ancien domicile
Propriétaire	Locataire	Loyer nouveau domicile
Propriétaire	Propriétaire	Valeur locative estimée (1) du nouveau logement ou mensualité du prêt bancaire de l'ancien logement

(1) valeur locative estimée par un agence immobilière ou un notaire

La prise en charge sera effectuée à concurrence de 3 mois maximum et sur présentation des justificatifs appropriés.

Par ailleurs, l'entreprise fournira au salarié concerné une attestation en vue de réduire la durée du préavis du logement d'origine.

Indemnité différentielle de logement

Le montant du loyer sera comparé entre l'ancien et le nouveau logement. En cas d'écart défavorable au salarié, et en fonction du type de logement, l'entreprise versera pendant 3 mois une indemnité dite « différentiel de loyer » hors charges.

A type de logement équivalent, cette indemnité sera basée sur le différentiel dans la limite de 250 € bruts. Elle sera versée sur présentation de justificatifs : quittances de loyer de l'ancien et du nouveau logement.

Cette indemnité ayant une nature de salaire, elle se verra appliquer les charges salariales en vigueur et sera intégrée dans le revenu brut imposable.

Congé supplémentaire pour déménagement

A l'occasion de son déménagement, le salarié bénéficiera de 2 jours de congé, considérés comme temps de travail et rémunéré comme tel. Ces jours pourront être accolés à une fin de semaine.

Cette disposition sera applicable dans la limite de 3 mois à compter de la date de prise de fonction effective sur le nouveau site.

Prise en charge des frais de déménagement

En cas d'acceptation du transfert par le salarié, la société prendra en charge les frais de déménagement.

Cette prise en charge sera effectuée dans la mesure où ce transfert impose un changement de résidence du salarié pour se rapprocher de façon significative de son nouveau lieu de travail.

Avant toute démarche, le salarié devra s'adresser au service des ressources humaines afin que lui soit précisé la procédure à suivre, susceptible de varier en fonction de la localisation et des accords que le groupe peut avoir avec d'éventuelles sociétés de déménagement.

La prise en charge se fera sur présentation de 3 devis sollicités à l'initiative du salarié ou du groupe.

Le choix du prestataire sera fait par l'entreprise qui acquittera directement la facture au prestataire. En tout état de cause le salarié restera responsable de l'organisation de son déménagement avec le prestataire.

De même, la société prendra en charge les frais de voyage et le cas échéant d'hébergement du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) pour se rendre de l'ancien au nouveau domicile le jour du déménagement, si celui-ci devait se dérouler sur 2 jours.

Cette prise en charge pour toute la famille s'effectuera sur les bases suivantes :

- Frais de transport : prise en charge d'un voyage A/R sur la base d'un billet SNCF 2ème classe ou du barème kilométrique en vigueur dans l'entreprise ;
- Frais d'hébergement : si la distance le justifie (plus de 150 km), l'hôtel et le petit déjeuner seront pris en charge dans la limite de 80 € ;
- Frais de repas : l'entreprise prendra en charge les frais de repas sur la base de 15€/repas/personne.

La prise en charge par l'entreprise se fera sur présentation de notes de frais accompagnées des justificatifs appropriés.

Ces dispositions concernant les déménagements seront applicables pendant une période de 3 mois après la date de prise de fonction effective ou au plus tard dans la limite de la rentrée scolaire suivant la prise de fonction sur le nouveau site pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Indemnité de remboursement des frais d'installation

Cette indemnité sera versée par la direction sur présentation d'un justificatif de nouvelle résidence dans les 3 mois de la prise de fonction définitive sur le nouveau poste. Le montant brut dépendra de la situation familiale:

Situation de famille	montant brut
Célibataire	1 500 €
Ménage sans enfant	2 000 €
Majoration par enfant ou adulte à charge au sens fiscal	300 €

FB

7/10

RSS

D

FS

Une seule indemnité sera versée par salarié en fonction du nombre de personnes qui s'installent au nouveau domicile.

Aide au reclassement du conjoint

Si la mobilité dans le cadre du reclassement implique la perte d'emploi du conjoint, ce dernier pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi, par la structure d'aide au reclassement, pendant la durée du fonctionnement de celle-ci.

Cette assistance à la recherche d'emploi prendra la forme suivante :

- Réalisation d'un bilan professionnel, élaboration d'un curriculum vitae.
- Conseil sur les techniques de recherche d'emploi
- Assistance à la recherche de poste par l'exploitation systématique des potentialités d'embauche locales
- Suivi régulier avec les intéressés pendant toute cette période
- Durée d'accompagnement de 4 mois

Toutefois, cette assistance n'intègre pas l'obligation de présentation d'offre personnalisée d'emploi.

Ces mesures sont proposées au « conjoint » sous réserve de la justification de son statut (extrait d'acte de mariage, PACS ou déclaration de concubinage en Mairie).

Aide à la scolarisation des enfants

L'Antenne Mobilité Emploi fournira toutes les informations nécessaires à la scolarisation des enfants sur la région d'accueil en fonction des niveaux d'études des enfants participant à la mobilité familiale.

L'ensemble de ces aides pourront être complétées par les dispositifs légaux relatifs à la mobilité, tels que le mobili-pass.

Indemnité de sauvegarde de l'emploi

Dans un souci de reconnaissance de l'effort de mobilité consenti par les salariés pour sauvegarder leur emploi, une indemnité unique et forfaitaire visant à réparer le préjudice subi sera attribuée à chaque salarié acceptant un emploi dans la société ou le groupe impliquant une mobilité telle que définie par la présente fiche.

Cette indemnité est fixée à 3 000 € bruts et sera versée au salarié dès la confirmation de l'acceptation de son reclassement interne (signature de la convention tripartite de transfert ou du nouveau contrat de travail).

12. Fiche 8 - Modalités spécifiques de mise en œuvre du reclassement au sein du groupe à l'étranger

12.1. Proposition et délai d'acceptation

Dans le cadre de l'obligation instituée par l'article L 1233-4-1 du code du travail, l'entreprise informera, après avis du Comité d'Entreprise, les salariés ayant refusé une modification de leur contrat de travail, des possibilités de reclassement à l'étranger, en précisant les lieux d'implantations.

Chaque salarié concerné disposera d'un délai de 6 jours ouvrables à compter de cette information pour faire connaître à l'entreprise sa volonté de recevoir des offres de reclassement ainsi que des limites géographiques et/ou de rémunération qu'il définit à son reclassement.

À défaut de réponse écrite adressée par lettre recommandée à la Direction des Ressources humaines d'ADREXO (ADREXO – Groupe SPIR COMMUNICATION – Direction des Ressources Humaines – Europarc de Pichaury – 1330 avenue G. de la Lauzière – 13592 Aix en Provence Cedex 3) dans le délai imparti, le salarié sera réputé refuser la possibilité d'un reclassement interne au Groupe situé à l'étranger.

Les éventuelles offres de reclassement ne seront adressées qu'aux salariés ayant formellement accepté d'en recevoir et prendront en compte les restrictions qu'ils auront pu exprimer. Les salariés destinataires de ces offres restent libres de les refuser.

Le refus du salarié de recevoir les propositions de reclassement à l'étranger ne dispensera pas l'entreprise de rechercher des possibilités de reclassement en France.

Le salarié qui aura manifesté son intérêt pour un reclassement à l'étranger, au sein du Groupe, se verra adresser des offres d'emplois sur des postes disponibles à l'étranger correspondant à ses compétences et souhaits.

À compter de la date de réception du courrier portant à la connaissance les offres de reclassement interne au Groupe situées à l'étranger, le salarié disposera d'un délai de réflexion de 30 jours calendaires pour manifester son intention de bénéficier du reclassement proposé.

À défaut de réponse à l'issue du délai de réflexion, le salarié est réputé avoir refusé la ou les proposition(s).

Durant cette période, les salariés pourront avoir un entretien téléphonique avec le responsable hiérarchique de l'entité d'accueil. A l'issue de cet entretien téléphonique, un entretien physique pourra être organisé.

Les déplacements liés aux entretiens avec les responsables hiérarchiques des entités d'accueil seront effectués dans le cadre du temps de travail et seront indemnisés comme frais de déplacement aux conditions habituelles de l'entreprise.

12.2. Période d'adaptation

Les reclassements à l'étranger se réaliseront avec une période d'adaptation de 3 mois au cours de laquelle le salarié sera mis à disposition de l'entité d'accueil. Cette mise à disposition sera formalisée par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié portant spécifiquement sur ce sujet.

FB MD RSS M FJ

Durant cette période probatoire, le salarié pourra revenir sur sa volonté de concrétiser le reclassement à l'étranger.

En cas de période d'adaptation non concluante, la mise à disposition du salarié dans l'entité d'accueil prendra fin et ce dernier pourra tenter une autre mobilité au sein du groupe ou bénéficier des autres mesures du présent plan de sauvegarde de l'emploi.

12.3. Conséquences sur le contrat de travail

A l'issue de la période d'adaptation, si le salarié confirme son choix de reclassement, une convention tripartite sera conclue entre le salarié, ADREXO et l'entité d'accueil.

Le contrat de travail avec ADREXO sera transféré au sein de l'entité d'accueil d'un commun accord.

Le reclassement à l'étranger devenu définitif n'ouvre pas droit au bénéfice des indemnités de rupture du contrat de travail (légales, conventionnelles ou additionnelles).

12.4. Mesures d'accompagnement spécifiques au reclassement interne à l'étranger

A défaut des mesures spécifiques prévues ci-dessous plus favorables, les salariés qui se verront proposer un poste à l'étranger, les salariés bénéficieront des mesures définies dans le cadre des mesures de reclassement interne au Groupe en France.

12.4.1. Dispositif de formation spécifique

Dans le cadre d'un reclassement à l'étranger et sous réserve que la connaissance et la maîtrise d'une langue étrangère soient nécessaires, le salarié ainsi que son conjoint pourront bénéficier de cours de perfectionnement dans la langue dont une maîtrise minimale sera exigée, dans la limite d'un budget de 2 000€.

12.4.2. Aides à la mobilité géographique

Les dispositions particulières prises pour les voyages hors de France métropolitaine pourront varier selon les pays.

Les frais de voyage seront remboursés, selon le cas, au salarié et/ou aux membres de sa famille (conjoint et enfants) soit sur la base du billet SNCF de 2ème classe, soit sur la base d'un billet d'avion en classe économique.

Les frais de séjour seront pris en charge sur justificatifs, après accord entre le salarié et la société, en tenant compte des particularités du pays d'accueil. Cette prise en charge se fera sous réserve que le salarié bénéficie d'un entretien physique dans l'entité d'accueil.

13. Mesures destinées à favoriser le reclassement externe au groupe

14. Fiche 09 : Structure d'accompagnement : l'Antenne Mobilité Emploi

14.1. Rôle

La mission de l'Antenne Mobilité Emploi sera d'accompagner chaque salarié concerné dans le cadre de son repositionnement professionnel à compter de la notification individuelle des licenciements.

Dans le cadre de sa mission, l'Antenne Mobilité Emploi présentera à chaque salarié actif (dont la définition est précisée ci-après) licencié, ayant opté pour le congé de reclassement, des offres dont au moins deux offres d'emploi déterminées comme Offre valable d'Emploi (O.V.E).

Le Comité d'Entreprise sera informé du choix du prestataire auquel est confié la réalisation de cette mission, au cours des réunions de la procédure de consultation du comité d'entreprise.

14.2. Définition de l'Offre Personnalisée d'Emploi (O.V.E)

L'offre personnalisée d'emploi est définie ci-dessous, cependant le salarié est libre d'accepter une offre qui ne correspondrait pas à cette définition.

- L'O.V.E. doit correspondre au projet professionnel identifié et validé du salarié ;
- L'O.V.E. est une proposition d'embauche pour un emploi de type CDI, mais aussi de type CDD ou intérim supérieurs à 6 mois débouchant sur un CDI ;
- L'O.V.E. aura pour objet un emploi comparable à celui que l'intéressé occupait ou tout autre emploi correspondant aux compétences reconnues à l'intéressé aux termes du bilan projet professionnel (emploi « référent » ou « accessible », conformément à la démarche d'employabilité présentée aux Instances Représentatives du Personnel) ou correspondant à son projet professionnel – comportant si besoin un programme de formation – élaboré par l'intéressé avec le concours de l'Antenne Mobilité Emploi ;
- L'O.V.E. sera considérée comme telle et validée par l'Antenne Mobilité Emploi, dès lors que :
 - o D'une part, le poste proposé se trouvera dans un périmètre géographique :
 - ✓ Pour le personnel non Cadre : de moins de 50 km du domicile du salarié, ou, moins d'une heure de trajet simple
 - ✓ Pour le personnel Cadre : que l'offre se situe dans le périmètre de la région administrative du salarié telle que définie à ce jour
 - o D'autre part, la rémunération n'est pas inférieure à 80% du salaire fixe brut de base avant notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure au SMIC correspondant à l'horaire de travail pratiqué.

14.3. Définition du salarié actif

Sera considéré comme salarié actif, celui dont l'implication sera intégralement conforme aux dispositions du décret n°2002-787 du 3 mai 2002 et de la circulaire n°2002-1 du 5 mai 2002 et qui respectera les dispositions de la charte définie. Ceci signifie que durant le congé de reclassement, le salarié s'engage à :

- Suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de l'Antenne mobilité emploi des démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé ;
- Se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement ;
- Mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec le prestataire de l'Antenne mobilité emploi ;
- Ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans l'accord de l'entreprise et dans les limites prévues au présent projet de plan. L'utilisation du dispositif d'auto-entrepreneur par le salarié donnera lieu à une appréciation au cas par cas par l'entreprise qui pourra considérer qu'elle ne constitue pas une activité suffisante pour priver le salarié du présent dispositif.

14.4. Composition

L'Antenne Mobilité Emploi sera animée par une équipe composée de conseillers d'un cabinet de consultants extérieurs, à savoir le cabinet ANVEOL.

15. Fonctionnement

15.1. Localisation

L'Antenne Mobilité Emploi sera située dans des locaux dédiés situés hors de l'entreprise.

15.2. Durée

Les salariés concernés par le projet de réorganisation d'ADREXO pourront bénéficier de cet accompagnement à compter de la notification du licenciement. Cet accompagnement sera d'une durée équivalente à celle du congé de reclassement. Au-delà, le cabinet d'accompagnement s'engage à poursuivre l'accompagnement si nécessaire, sans limite de temps, jusqu'à présentation de 3 O.V.E.

15.3. Méthodologie

À compter de la fin de la procédure d'information /consultation du Comité d'Entreprise, l'Antenne Mobilité Emploi organisera un certain nombre d'initiatives (information collectives, entretiens, documents d'information...) afin d'informer le plus complètement possible les salariés concernés par les suppressions de postes ou en refus de modification de leur contrat sur les mesures d'accompagnement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Information collective.

Les conseillers interviendront pour :

- Présenter les opportunités accessibles et disponibles en interne et les mesures favorisant la mobilité dans le Groupe ;
- Aider les personnels à prendre une décision quant aux alternatives qui leur sont proposées : acceptation ou refus du Congé de Reclassement en leur présentant toutes les précisions relatives au dispositif (durée, mise en œuvre, modalités, fin), et en leur expliquant la charte d'engagement annexée à la lettre de notification du licenciement ;
- Présenter, les prestations attendues de l'Antenne Mobilité Emploi dans le cadre de ce dispositif et notamment les premiers éléments des études d'employabilité afin que les salariés se positionnent le plus rapidement possible sur les opportunités accessibles et disponibles ;
- Présenter les intervenants et leur rôle et clarifier ainsi les objectifs de l'Antenne Mobilité Emploi;
- Préciser les obligations réciproques des conseillers et des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement ;
- Répondre à toute question d'ordre général, permettant de favoriser la mobilisation sur l'objectif de changement d'emploi.

Après réception des lettres de notification de licenciement, l'Antenne Mobilité Emploi organisera les premières informations et présentera plus complètement le congé de reclassement.

FB

MD

RSS

M

FJ

1^{er} entretien individuel.

Chaque salarié acceptant de bénéficier du Congé de Reclassement sera reçu par un conseiller pour un premier entretien individuel approfondi.

Ce premier entretien a pour objectifs :

- D'initialiser une relation interpersonnelle de conseil et de suivi ;
- De pouvoir recueillir les premières informations nécessaires au positionnement professionnel de chaque salarié : qualification, lieu de résidence, attentes... ;
- De présenter les opportunités internes disponibles correspondant à la catégorie, voire au métier du salarié ;
- D'inviter le candidat à participer à un atelier « bilan – projet », qui permettra de mieux cerner le projet professionnel ou lui proposer, si cela s'avère utile, de réaliser un bilan de compétence ;
- D'acter le bilan professionnel d'évaluation orientation réalisé.

Atelier « bilan projet ».

Cet atelier a pour but d'effectuer un bilan personnel et professionnel de façon que chaque participant puisse élaborer un projet professionnel et une stratégie de recherche d'emploi.

Il permet aux salariés de disposer des outils opérationnels indispensables à une recherche d'emploi efficace. Ce programme est organisé autour des modules suivants :

- Bien se connaître : Bilan professionnel ;
- Se préparer à mener efficacement sa recherche d'un nouvel emploi.

Un manuel individuel d'exercices et de conseils est remis à chaque participant. Cette formation se déroule en groupe, alternée par des entretiens individuels.

Entretien individuel de validation du ou des projets.

À l'issue des ateliers « bilan projet », au cours desquels chaque salarié aura pu définir un ou plusieurs projets professionnels, ces entretiens auront pour objectif de conforter ce ou ces projets professionnels et d'initialiser les démarches de mise en œuvre.

Le suivi individuel donne lieu, à l'issue des entretiens, à un document précisant concrètement pour chaque salarié concerné le plan d'action dans le cadre de son congé de reclassement :

- Analyse du parcours professionnel. Il s'agit :
 - o De préciser la situation actuelle du salarié et analyser ses besoins ;
 - o D'appréhender les compétences issues de son parcours professionnel, son métier actuel, son environnement ;
 - o D'analyser les points clés du parcours ;
 - o D'identifier ses compétences et ses savoir-faire ;
 - o De rapprocher ses compétences et savoir-faire des métiers disponibles à court et moyen terme et des évolutions prévisibles des métiers ;
 - o D'élaborer le projet professionnel d'évolution de carrière.
- Identification des projets professionnels réalistes et synthèse. Il s'agit de :
 - o Repérer les compétences transférables, les compétences acquises et maîtrisées dans l'entreprise et celles acquises antérieurement dans d'autres expériences professionnelles ;
 - o Faire la synthèse des éléments significatifs de la situation personnelle du salarié, les atouts et les compétences à valoriser (formations, expériences formatives, ...) ;
 - o Dégager les axes d'évolution possible et valider un ou plusieurs projets professionnels réalistes ;

140 RSS FB M FJ

- Définir s'il y a lieu un programme d'actions nécessaires à la réalisation de son projet.

Ainsi, le salarié pourra déterminer de façon réaliste les possibilités d'évolution professionnelle qui lui sont accessibles compte tenu des échanges sur les réalités du bassin d'emploi, de ses motivations et de ses potentialités. Ces différents éléments constituent le document de référence sur les engagements réciproques d'ADREXO et du salarié en congé de reclassement.

Le bilan de compétence sera proposé si le salarié en congé de reclassement n'a pas pu élaborer son projet professionnel avec le conseiller de l'Antenne Mobilité Emploi, sauf si le salarié en a déjà effectué un dans les 3 mois précédents la notification de licenciement.

Le bilan de compétences fera l'objet d'une demande écrite de la part du salarié, demande auprès de l'entreprise, et de la signature d'une convention avec un organisme agréé.

Relations avec les employeurs.

Une prospection "ciblée" d'offres d'emploi sera menée par les conseillers spécialisés, qui s'attacheront à développer le portefeuille d'offres d'emplois déjà constitué lors de la réalisation de l'étude d'employabilité externe. Pour ce faire les conseillers construiront des partenariats avec les employeurs : rencontres salariés concernés et employeurs potentiels,...

Les conseillers renforceront leurs recherches en fonction des projets professionnels déterminés au cours des entretiens individuels et des ateliers précédemment organisés.

Cette prospection s'effectuera en fonction de la mobilité géographique acceptée par les salariés.

Par ailleurs, l'Antenne Mobilité Emploi recherchera toutes les potentialités d'emplois, en entretenant des relations avec les organismes et décideurs locaux (entreprises qui ont des projets de développement et/ou qui s'installent, Collectivités locales, Administrations, Chambres de Commerce, Groupements professionnels, Agences de développement...).

Accès aux opportunités et suivi des positionnements.

Les salariés auront accès à l'ensemble des opportunités qui seront mises à leur disposition dans les locaux de l'Antenne Mobilité Emploi. Ils auront toute latitude pour se positionner sur ces offres avec l'aide des conseillers.

Ces offres, accessibles sur internet grâce à un code d'accès particulier et traitées en temps réel, permettent aux salariés de connaître les opportunités correspondant à leurs projets professionnels en totale collaboration avec leur conseiller.

Ainsi, en se positionnant sur des éléments concrets, des offres d'emplois répertoriées dont les détails sont consultables et imprimables à distance, chaque salarié peut prendre une part active à sa solution professionnelle.

Un suivi individuel de ces positionnements sera régulièrement effectué et consigné dans un dossier spécifique.

Ateliers de Dynamisation et ateliers spécifiques

Régulièrement les salariés en congé de reclassement seront invités à des réunions collectives de mobilisation dans leur action de reclassement.

Elles permettent de faire le point, ensemble, sur les résultats obtenus, d'approfondir certains thèmes techniques abordés en atelier bilan projet.

Le travail s'appuie sur une dynamique de groupe permettant la participation active de chacun, l'objectif étant de renforcer la confiance de chaque salarié dans ses démarches de changement d'emploi.

De plus, en fonction des besoins des adhérents, pourront être organisés de manière permanente des ateliers spécifiques sur des thèmes précis.

FB

40

RSS

M

Exemples :

- ✓ élaborer un curriculum vitae attractif ;
- ✓ répondre à une annonce ;
- ✓ Utiliser son réseau de connaissances : un facteur de réussite ;
- ✓ contacter spontanément les entreprises ;
- ✓ communiquer efficacement avec les interviewers ;
- ✓ développer son réseau de contacts ;
- ✓ maîtriser les techniques de prise de rendez-vous par téléphone ;
- ✓ connaître les techniques d'approche directe du marché (candidatures spontanées, etc.) ;
- ✓ formation aux techniques d'interviews et de sélection ;
- ✓ conduire sa campagne de recherche ;
- ✓ préparer l'intégration dans les nouvelles fonctions ;
- ✓ valoriser certaines filières porteuses d'emploi ;
- ✓ rencontrer des décideurs d'entreprises qui recrutent ;
- ✓ approfondir les entretiens de recrutement ;
- ✓ sensibiliser à la création d'entreprise et/ou à la reprise de commerce ;
- ✓ connaître les tests de recrutement.

Ces ateliers ont pour objectif d'apporter des réponses et des solutions concrètes aux difficultés que peuvent rencontrer les salariés dans leur recherche d'emploi.

Gestion des salariés en suivi spécifique.

Pour les salariés présentant des difficultés particulières (travailleurs handicapés et parents isolés), l'Antenne Mobilité Emploi mettra en place des méthodologies adaptées.

Offres d'emploi nationales (France métropolitaine).

Pour les salariés ayant opté par écrit pour une mobilité géographique, les conseillers spécialisés pourront, après accord de la Direction contacter les délégations régionales du cabinet en charge de l'accompagnement des salariés, pour bénéficier des offres d'emploi recensées, sous réserve de dispenser la structure d'accompagnement de présentation d'offre personnalisée, celle-ci ayant un des critères basé sur la distance géographique.

15.4. Objectifs

Les objectifs fixés au cabinet de reclassement sont d'obtenir 85% de solutions identifiées au bout des 12 mois suivant la notification des licenciements avec l'obligation de proposer des offres dont 3 offres personnalisées d'emploi.

Le Cabinet ANVEOL rendra compte des activités de reclassement et de ses appréciations à la Commission de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi. La Commission pourra émettre des recommandations et des avis, et en accord avec le Cabinet, elle établira un tableau de bord.

Les absences du salarié liées à ses démarches auprès de l'Espace Mobilité sont accordées de droit et assimilées à du temps de travail effectif.

FB 70 ASS B

Il est précisé que la notion de « solution identifiée » doit être :

- Un Emploi salarié en CDI ou CDD de plus 6 mois (renouvellement CDD non compris)
- Création ou reprise d'entreprise,
- Formation de reconversion, diplômante ou qualifiante,
- Projet personnel ou toute autre solution correspondant au souhait du salarié formalisé par écrit et ayant fait l'objet d'une validation en commission de suivi,
- Présentation ou refus de 3 O.V.E.

15.5. Moyens

Le dimensionnement de l'accompagnement mis en place sera d'un conseiller spécialisé pour 25 salariés au plus en moyenne, sur l'ensemble de la mission.

Au sein de l'Antenne Mobilité Emploi, les salariés disposeront des moyens nécessaires et adaptés à la mise en œuvre de la méthodologie et à la réalisation des objectifs fixés, définis par la société prestataire.

Les moyens seront ajustés en fonction du nombre de salariés actifs accompagnés au sein de l'Antenne Mobilité Emploi.

FB

MD

RSS

M

16. Fiche 10 : Congé de reclassement

16.1. Objet du congé de reclassement

La définition et les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement sont définies et régies par les articles L.1233-71 à L.1233-75, R.1233-17 à R.1233-36 du Code du travail.

Ce congé devra permettre à chacun de bénéficier, au-delà de la réalisation de l'entretien d'évaluation et d'orientation et si besoin, d'un bilan de compétence, d'un accompagnement dans la recherche d'emploi.

Ce congé facilite, ainsi, le reclassement externe par l'accès aux prestations de l'Antenne mobilité emploi, à des démarches de recherche d'emploi et un accès possible, en cas de besoin, à des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience si celles-ci peuvent faciliter le reclassement.

16.2. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés compris dans le projet de licenciement collectif pour motif économique en cours et qui s'engagent dans un processus de mobilité externe se verront proposer lors de la rupture de son contrat de travail, le bénéfice d'un congé de reclassement.

Si tous les salariés sont bénéficiaires potentiels de ce congé, un accord individuel est toutefois nécessaire.

16.3. Durée du congé de reclassement

Il a été convenu de fixer la durée du congé de reclassement de la manière suivante :

- 6 mois pour les salariés âgés de moins de 50 ans au jour de la notification du licenciement ou du départ volontaire
- 9 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus au jour de la notification du licenciement ou du départ volontaire ainsi que les salariés reconnus handicapés ou bénéficiaires, au sens fiscal, du statut de parent isolé

Ce congé pourra être prolongé d'une durée maximale de 6 mois dès lors que le salarié justifiera d'un projet de formation ou de reconversion validée par l'antenne emploi et la commission de suivi.

Ce congé devra permettre à chacun de bénéficier, au-delà de la réalisation de l'entretien d'évaluation et d'orientation et si besoin, d'un bilan de compétence, d'un accompagnement dans la recherche d'emploi.

Afin d'inciter les salariés à ne négliger aucune opportunité de retour à l'emploi, ADREXO accepte de ne pas mettre un terme définitif au congé de reclassement du salarié qui accepterait un reclassement temporaire sur un poste en intérim ou en CDD de moins de 6 mois.

Dans ce cas, le congé de reclassement et l'allocation afférente seraient suspendus. Si la mission d'intérim ou le CDD ne débouchait pas sur une proposition d'embauche en CDI et que le terme initialement prévu pour le congé de reclassement n'était pas atteint, le salarié reprendrait le cours de son congé de reclassement.

Cette suspension pourra reporter deux fois seulement la date de fin initialement prévue pour le congé de reclassement et pour une durée de report maximale de 6 mois.

MD RSS FB M

De la même manière, compte tenu de la population particulièrement fragilisée du fait de l'âge et de l'ancienneté des salariés concernés, ADREXO acceptera de mettre également en œuvre le dispositif de suspension avec report du congé de reclassement pendant la période d'essai de tout nouvel emploi, pour une durée limitée également à 6 mois.

16.4. Prestations offertes dans le cadre du congé de reclassement

Quatre types de mesures de prestations seront prévus :

- Entretien d'évaluation et d'orientation

Tous les salariés seront convoqués par l'Antenne mobilité emploi à un entretien d'évaluation et d'orientation. Cet entretien a pour objet de déterminer avec le salarié un projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de l'entretien, l'Antenne mobilité emploi remettra à la direction et à chaque salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement. Tous les entretiens d'évaluation et d'orientation devront avoir lieu au plus tard dans les 60 jours suivant la notification des licenciements.

- Bilan de compétences

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, le salarié sera informé de la possibilité qu'il a de bénéficier d'un bilan de compétences, sauf si le salarié en a déjà effectué un dans les 3 mois précédant la notification de licenciement.

Ce bilan aura pour objet de l'aider à déterminer et à approfondir son projet professionnel de reclassement, de prévoir, en tant que de besoin, les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles lui permettant de faire valider les acquis de son expérience.

- Actions de formation et de validation des acquis de l'expérience

Les besoins de ces actions pour chaque salarié sont déterminés à partir de l'entretien d'évaluation et d'orientation et du bilan de compétences par l'Antenne mobilité emploi.

Les actions de formation en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper après son reclassement, et susceptibles d'être réalisées pendant la durée maximale du congé de reclassement arrêtée par la direction recevront un accord de principe de la part de la direction.

La recherche des organismes prestataires de formation incombera à l'Antenne mobilité emploi.

L'Antenne mobilité emploi soumettra à la direction tous les programmes de formation individuels pour accord définitif.

Aucune action de formation ne pourra débuter avant la signature par la direction et chaque salarié d'un document précisant les conditions d'exécution du congé de reclassement.

FB MD RSI 9 EJ

- Prestations d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi

L'Antenne mobilité emploi assurera d'une part :

- Une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi ;
- Le suivi individualisé et régulier du salarié ;
- Les opérations de prospections et de placement de nature à permettre le reclassement.

L'Antenne assurera d'autre part les contacts avec :

- Le pôle emploi ;
- L'APEC ;
- Les chambres de commerce ;
- Les administrations locales (mairie, conseil général, préfecture).

Le salarié sera indemnisé de ses frais de déplacement sur présentation des justificatifs pour se rendre aux rendez-vous de l'Antenne mobilité emploi dans la mesure où le ce dernier se situe à plus de 50 km du lieu de résidence du salarié.

16.5. Statut des salariés pendant le congé de reclassement

16.5.1. Rémunération

Pendant la période du congé de reclassement coïncidant avec le préavis, les salariés percevront la rémunération qui leur est due à ce titre.

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, les salariés percevront de l'entreprise une allocation dont le montant est fixé à 80 % de la rémunération mensuelle brute précédant la notification du licenciement sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC ni à 85% de la garantie de rémunération prévue par les dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée de la durée du travail.

Un bulletin de salaire précisant le montant de l'allocation est remis en fin de mois à chaque salarié
Cette allocation est exonérée de cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS.

16.5.2. Protection sociale

Pendant la durée du congé excédant le préavis les salariés conservent la qualité d'assuré social et bénéficient des prestations en nature et en espèces y compris pour les accidents du travail survenus dans le cadre des actions du congé de reclassement

Concernant la mutuelle et la prévoyance, les parties conviennent que durant la partie du congé excédant le préavis, les salariés bénéficieront de leurs garanties selon les mêmes modalités que durant le préavis

16.5.3. Indemnités de congés-payés

La période de congé de reclassement excédant le préavis n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés, les salariés n'acquièrent donc pas de droit à congés payés.

16.5.4. Indemnité de licenciement

L'indemnité est versée à l'issue du préavis soit au terme du congé de reclassement, celui-ci ayant pour effet de reporter le terme du préavis dès lors que sa durée est supérieure à celle du préavis.

Pour son calcul, il n'est pas tenu compte pour l'ancienneté de la durée du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis.

16.6. Obligations de l'entreprise et des salariés

16.6.1. Les obligations de l'entreprise

L'entreprise financera l'ensemble des actions nécessaires au reclassement telles que définies ci-dessus.

Ce financement concerne :

- La mise en place et les frais de fonctionnement de l'Antenne mobilité emploi ;
- Les honoraires des prestataires auxquels il est fait appel pour la réalisation des entretiens d'évaluation et d'orientation et les éventuels bilans de compétence ;
- L'intégralité des actions de formation et de validations des acquis de l'expérience (coût des organismes de formation – frais de déplacement), dans les limites fixées par le présent plan ;
- La rémunération et l'allocation versées pendant la durée du congé.

16.6.2. Les obligations des salariés

Les salariés devront s'engager à suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de l'Antenne mobilité emploi des démarches de recherche d'emploi telles qu'elles auront été définies dans le document qu'ils auront signé.

Ils devront se présenter aux convocations et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi.

Ils doivent s'engager à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé.

Sauf motif légitime, les salarié qui ne suivront pas les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ou qui ne se présenteront pas aux convocations de l'Antenne mobilité emploi, seront réputés renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

La procédure suivante sera alors suivie :

- Mise en demeure par LR avec AR d'effectuer les actions ou de répondre aux convocations ;
- Si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans le délai fixé, notification de la fin du congé de reclassement par LR avec AR. Si le préavis n'était pas arrivé à son terme, le contrat se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis.

Le salarié qui retrouvera un emploi pendant le congé de reclassement en informera dans les meilleurs délais la direction par LR avec A/R en précisant la date à laquelle prendra effet son nouvel emploi. Il perdra le bénéfice de l'allocation de congé de reclassement dès que son nouveau contrat de travail prendra effet.

16.7. Procédures mises en œuvre

16.7.1. Information du personnel

A l'issue de la dernière réunion de consultation du comité d'entreprise, il sera remis à chaque salarié concerné par le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi le document finalisé de présentation des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.

16.7.2. Proposition du congé de reclassement

La proposition sera faite dans la lettre de notification du licenciement. Cette dernière rappellera par ailleurs qu'il dispose d'un délai de 8 jours à compter de la notification du licenciement pour faire part de sa décision et que son silence sera considéré comme un refus.

16.7.3. Accord sur les conditions particulières du congé

Sur la base du document remis par l'Antenne mobilité emploi et concernant les actions à mettre en œuvre pour faciliter le reclassement du salarié, la direction formalisera la proposition de congé de reclassement dans un document qui précisera :

- le terme du congé de reclassement ;
- les prestations de l'Antenne mobilité emploi et les démarches de recherche d'emploi ;
- éventuellement, la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions.

Ce document rappellera par ailleurs :

- la rémunération du salarié pendant la période du congé excédant le préavis ainsi que les engagements du salarié et les conditions de rupture du congé ;
- l'obligation faite au salarié de donner suite aux convocations qui lui seront adressées par l'Antenne mobilité emploi.

Ce document est établi en double exemplaire dont un sera remis au salarié. Les deux exemplaires devront être signés de l'employeur et du salarié et ce préalablement à la réalisation des actions prévues. Le salarié dispose d'un délai de 8 jours à compter de sa présentation pour le signer.

Si à l'issue de ce délai, le document n'est pas signé, l'employeur lui notifiera la fin du congé de reclassement par LR avec AR. Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixera le terme de la suspension du préavis.

Afin d'inciter les salariés à ne négliger aucune opportunité de retour à l'emploi, ADREXO accepte de ne pas mettre un terme définitif au congé de reclassement du salarié qui accepterait un reclassement temporaire sur un poste en intérim ou en CDD de moins de 6 mois, pour le compte de tout employeur à l'exception des particuliers.

Dans ce cas, le congé de reclassement et l'allocation afférente seraient suspendus. Si la mission d'intérim ou le CDD ne débouchait pas sur une proposition d'embauche en CDI et que le terme initialement prévu pour le congé de reclassement n'était pas atteint, le salarié reprendrait le cours de son congé de reclassement.

FB MD RSS M

Cette suspension pourra reporter deux fois seulement la date de fin initialement prévue pour le congé de reclassement, à due concurrence des périodes de travail effectuées et pour une durée de report maximale de 6 mois.

De la même manière, compte tenu de la population particulièrement fragilisée du fait de l'âge et de l'ancienneté des salariés concernés, ADREXO acceptera de mettre également en œuvre le dispositif de suspension avec report du congé de reclassement pendant la période d'essai de tout nouvel emploi, pour une durée limitée également à 6 mois.

16.7.4. Incitation au reclassement rapide

ADREXO s'engage à verser à tout salarié pour tout reclassement externe effectué entre le début du préavis et la fin du congé de reclassement, une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'allocation nette de congé de reclassement restant due au salarié.

Cette indemnité sera versée au salarié qui devra en faire la demande, sur présentation d'un contrat de travail à durée indéterminée et d'une attestation de l'embauche définitive établie par le nouvel employeur.

...

FB

MD

RSS

B

17. Fiche 11: Aides à la formation

La Direction souhaite favoriser, lorsque des actions de formation peuvent être utiles au reclassement externe du salarié, l'accès à ces formations.

17.1. Bilan de compétence

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation avec l'Antenne Mobilité Emploi n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, le salarié sera informé de la possibilité qu'il a de bénéficier d'un bilan de compétences, sauf si le salarié en a déjà effectué un dans les 3 mois précédant la notification du licenciement. Ce bilan aura pour objet de l'aider à déterminer et à approfondir son projet professionnel de reclassement, de prévoir, en tant que de besoin, les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles lui permettant de faire valider les acquis de son expérience.

17.2. Actions de formation et de validation des acquis de l'expérience

Les besoins des actions pour chaque salarié sont déterminés à partir de l'entretien d'évaluation et d'orientation et, le cas échéant, du bilan de compétences par l'Antenne mobilité emploi.

Les actions de formation en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper après son reclassement, et réalisées pendant la durée maximale du congé de reclassement arrêtée par la direction recevront un accord de principe de la part de la direction.

Elles seront validées, au préalable, par le cabinet extérieur en charge de l'Antenne Emploi.

La recherche des organismes prestataires de formation incombera à l'Antenne mobilité emploi.

L'Antenne Mobilité Emploi soumettra à la direction tous les programmes de formation individuels pour accord définitif.

Les droits acquis par les salariés au titre de leur droit individuel à la formation pourront également être mobilisés, à cette fin, par le salarié et l'Antenne mobilité emploi.

En fonction des solutions ou projets professionnels identifiés avec le salarié, l'Antenne Mobilité Emploi pourra organiser, après avis de la commission de suivi et avec l'accord de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise des actions de formation dans la limite d'un budget individuel de 6 000 € TTC par salarié. Ce budget ne peut être alloué qu'aux coûts pédagogiques, les frais autres (hébergement, restauration, déplacements) restant à la charge du salarié sous réserve de dérogations validées par la commission de suivi (dans les conditions définies dans la fiche 7 sur la mobilité interne).

ADREXO accepte cependant de mutualiser ces sommes, afin de répondre aux situations et besoins de différentes natures susceptibles de se manifester et permettre, le cas échéant, un accès pour une même personne à une ou plusieurs actions de formations pour un montant supérieur au budget précité, en l'absence d'utilisation partielle ou totale par d'autres salariés de ce même budget.

Ce budget global mutualisé correspondra au budget individuel fixé, multiplié par le nombre de départs volontaires ou contraints réalisés.

Ce budget de formation vient en complément des éventuels financements publics.

Concernant les demandes de formation validées par le Cabinet en charge de l'Antenne Emploi et dépassant le budget initialement prévu, la Commission de suivi sera saisie pour décider des montants attribués dans le cadre du budget mutualisé du PSE.

A titre indicatif, il est précisé que :

- le budget alloué à une formation de mise à niveau ne pourra être supérieur à 3 000 €
- le budget alloué à une formation qualifiante ou diplômante ne pourra être supérieur à 7 000 €

FD - MD

RSS

B FD

18. Fiche 12: Aides à la création ou à la reprise d'entreprise

18.1. Objectif

Il s'agit de promouvoir l'initiative individuelle en motivant et en assistant les salariés dans la création de leur propre emploi, comme artisan, commerçant, profession libérale ou dirigeant d'une société dès lors que cela constitue son activité principale.

18.2. Accompagnement

Cet accompagnement repose sur :

- Un travail de bilan spécifique aidant le salarié à passer du stade de l'idée au stade du projet et à prendre sa décision de créer ou non en fonction de ses caractéristiques personnelles et des données fournies par l'examen de son projet (adéquation homme/projet)
- Un accompagnement tout au long de l'élaboration de son projet qui s'articule autour des axes suivants :
 - o La formalisation du projet
 - Contraintes et motivations :
 - o environnement familial,
 - o rythme de travail,
 - o engagements quotidiens,
 - o ce dont le candidat dispose : revenus et patrimoine
 - Le plan de financement :
 - o investissements (besoins),
 - o fonds propres + concours bancaires (ressources),
 - o constitution du dossier bancaire, études des garanties mobilisables, aide à l'obtention de subventions diverses
 - L'étude du couple Produit / Marché.
 - Etude de la politique commerciale, des facteurs-clés de succès, du chiffre d'affaires prévisionnel
 - Choix des formes d'exploitation envisageables.
 - Présentation du projet sous ses aspects commerciaux et financiers.
 - Motiver les appréciations sur les points forts et points faibles => accord / réserves émises
 - o La mise à disposition et la sélection d'opportunités
 - Contacts avec les professionnels,
 - Recherche dans la presse spécialisée,
 - Offres de possibilités par des prescripteurs divers : experts comptables, notaires, agents en négoce de fonds de commerce.

Le travail d'élaboration se finalise par la production d'un dossier qui présente le projet et constitue un argumentaire pour convaincre les futurs partenaires (banquiers, fournisseurs....), mais qui doit aussi permettre à un interlocuteur extérieur de prendre position sur le projet.

Le créateur d'entreprise pourra suivre une formation spécifique auprès d'organismes compétents habilités par le service public de l'emploi pour ce type de formation dans les conditions dans le présent Plan.

Le salarié qui désire créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise commerciale, industrielle ou artisanale, pourra également bénéficier de cette aide.

18.3. Aide financière

En outre, une aide à la création ou reprise d'entreprise pourra être accordé par le versement d'une indemnité complémentaire individuelle forfaitaire, dont le montant est fixé à 6 000 € bruts, versée en deux fois : 50 % à la création de la société justifiée et le solde 6 mois plus tard sur présentation d'un justificatif approprié prouvant la continuité de l'entreprise.

Le versement de cette aide est soumis :

- À la validation préalable du projet par l'Antenne Mobilité Emploi et de la commission de suivi;
- À la démonstration de la mise en œuvre effective du projet dans les 12 mois suivant la rupture amiable ou la notification du licenciement.

Les aides publiques seraient susceptibles de se rajouter aux indemnités susvisées.

19. Fiche 13: Allocation Temporaire Dégressive (ATD)

19.1. Allocation Temporaire Dégressive dans le cadre d'une convention FNE

Dans l'hypothèse où un salarié se repositionnerait sur un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de l'entreprise, ADREXO souhaite mettre en place une Allocation temporaire dégressive destinée à minimiser l'impact de la baisse de revenu.

Dans ce but, l'entreprise s'engage à demander à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE la conclusion d'une convention spécifique d'Allocation Temporaire Dégressive (ATD).

L'ATD a pour objectif de compenser, au moins en partie, la perte de revenu des salariés qui acceptent un reclassement moins rémunéré dans un emploi salarié dans une société extérieure à l'entreprise ou au Groupe, y compris pour un emploi à temps partiel pour son équivalent temps plein et un emploi en CDD ou de travail temporaire d'une durée minimum de 6 mois.

Pour bénéficier de cette ATD, le salarié doit s'être reclassé dans un délai d'un an à compter de la conclusion d'une rupture d'un commun accord pour motif économique de son contrat de travail, et avoir adhéré à la convention ATD dans un délai de 3 mois maximum après s'être reclassé.

Montant et durée de la compensation.

L'ATD serait versée sur une durée maximum de 12 mois, et dans la limite de 150 €/bruts par mois, portée à 200 € brut / mois pour les salariés de 45 ans et plus ou handicapés, participation de l'Etat incluse.

L'indemnité sera versée sur présentation de justificatifs appropriés à la Direction des Ressources Humaines (contrat de travail et bulletins de paye) et elle sera versée en une fois à l'issue de la période d'essai, si celle-ci est concluante. Son montant, calculé sur la différence entre la rémunération nette perçue dans l'entreprise et la rémunération nette perçue chez le nouvel employeur, sur une durée de 12 mois maximum, dans la limite de 150 € bruts / mois, portée à 200 € bruts/mois pour les salariés de plus de 45 ans ou handicapés.

Pour les contrats à durée déterminée, l'indemnité sera versée au prorata temporis de la durée du contrat et de son éventuel renouvellement, si le salarié en informe l'entreprise, et dans la limite de 12 mois.

Sous réserve de la conclusion d'une convention FNE, les sommes versées au titre de l'ATD sont soumises à l'impôt sur le revenu mais exonérées de cotisations sociales à l'exception du prélèvement de la CSG et de la CRDS à taux réduit.

Modalités de versement.

L'ATD serait versée par l'Unité Territoriale de la Direccte au bénéficiaire, en 3 fractions égales, à compter de la date d'embauche définitive dans l'entreprise d'accueil, après présentation du nouveau contrat de travail et des bulletins de salaires.:

Un 1^{er} versement serait effectué 6 mois après la date à laquelle a débuté le nouveau contrat de travail ;
 Un 2^{ème} versement interviendrait 6 mois plus tard, dans les mêmes conditions que le premier versement ;
 Un 3^{ème} versement interviendrait à l'issue des 12 mois, après communication de la totalité des doubles des bulletins de paie de l'intéressé, sous réserve que ce dernier soit toujours titulaire de l'emploi de reclassement et que sa rémunération soit toujours inférieure à la rémunération qu'il percevait dans la société.

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire, ces versements sont adaptés en fonction de la durée du contrat initial, de son renouvellement et le cas échéant de sa transformation en CDI.

FB MD RSS

D

19.2. Allocation Temporaire Dégressive en cas de non prise en charge par la Direccte

Si la Convention ATD ne peut être conclue avec les Pouvoirs Publics, ADREXO s'engage à assurer aux salariés licenciés dans le cadre du présent plan, une indemnité de compensation de différentiel de rémunération jusqu'à hauteur de 200 € bruts par mois, portée à 250 € bruts/mois pour les salariés de plus de 45 ans ou handicapés et ce, pendant une durée maximum de 12 mois.

Cette mesure sera également appliquée pour un salarié ayant accepté un CDD d'une durée minimum de 6 mois, qui ne serait pas suivi d'un CDI.

Cette indemnité sera versée mensuellement au vu des justificatifs (contrat de travail du nouvel employeur et premier bulletin de paye), dès la fin de la période d'essai.

Cette mesure est applicable dans la durée d'application du présent projet de plan de sauvegarde de l'emploi.

FB 1/10

RSJ

M

FJ

20. Fiche 14: Aides à la mobilité externe

La Société ADREXO s'engage à appliquer un dispositif analogue de celui défini en fiche 7, dans l'hypothèse où un salarié sera en situation de reclassement au sein d'une entité extérieure au groupe, dès lors que ce reclassement imposera une mobilité géographique telle que définie à la fiche 7 concernant les conditions de distance et de durée du trajet.

21. Fiche 15: Composition de la Commission paritaire de suivi

Une Commission Paritaire de Suivi du présent PSE sera mise en place, comprenant un nombre égal de représentants des institutions représentatives du personnel et de représentants de la Direction.

Elle sera plus précisément composée comme suit :

- 6 membres de la Direction, dont le Président du Comité d'Entreprise qui présidera la Commission ;
- 1 représentant par organisations syndicales représentatives
- Le secrétaire du comité d'entreprise;
- 2 représentants de l'antenne mobilité-emploi.

Les représentants de Pôle-Emploi et de La DIRECCTE seront invités aux réunions de la commission.

21.1. Fonctionnement de la Commission paritaire de suivi

La fréquence des réunions de la Commission de Suivi sera *a minima* mensuelle. Si nécessaire, cette fréquence de réunion pourra être modifiée selon le nombre de dossier à traiter.

Pendant le Plan de Départs Volontaires (PDV) un point bimestriel sera effectué en CE afin établir un bilan des actions évoquées lors de la commission.

A l'issue du PDV, Un point trimestriel sera fait en CE.

Un calendrier prévisionnel des réunions de la Commission de Suivi sera communiqué aux participants par la Direction.

Le cabinet de reclassement devra transmettre un compte rendu à chaque réunion de la commission de suivi (nombre de personnes rencontrés, nombre de rdv dans le mois, budget formation consommé...)

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

Toutefois, il est précisé que le représentant de Pôle emploi, de la DIRECCTE ainsi que le/les intervenant(s) de l'Antenne Mobilité Emploi ne disposeront pas de droit de vote.

La Présidence de la Commission de Suivi sera assurée par la Direction. En cas d'empêchement, le Président devra déléguer son pouvoir par mandat.

Les réunions auront lieu au moins une fois sur deux à Aix-en-Provence. Elles pourront également avoir lieu par visioconférence.

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

Les convocations seront adressées par la direction à qui il appartient d'établir l'ordre du jour après concertation avec le représentant des organisations syndicales, selon un calendrier défini avec les membres de la commission, en respectant un délai de prévenance 3 jours.

Le cabinet retenu sera en charge d'élaborer un rapport d'activité, document synthétique sur les différentes actions menées et l'avancement des reclassements. Il comprendra obligatoirement la liste des questions à traiter, ainsi que celles posées par les membres de la commission et les demandes éventuelles présentées par les salariés.

FB

10

RSS

M

FJ

Afin d'assurer la meilleure compréhension des questions qui lui sont soumises, la Commission de Suivi dispose de la faculté d'inviter les salariés concernés à rencontrer ses membres.

21.2. Moyens de la Commission paritaire de suivi

Les moyens de la commission seront assurés par l'entreprise qui prendra en charge les frais de transport et d'hébergements nécessaires à la participation des membres de la commission aux réunions de suivi, à l'exclusion de tout autre frais.

21.3. Confidentialité de la Commission paritaire de suivi

Les membres de la commission seront bien évidemment soumis à la plus totale confidentialité sur tous les éléments concernant les salariés concernés par le présent plan.

FB

AD

ASS

M

22. Fiche 16: Indemnité conventionnelle de licenciement

La Société ADREXO s'engage à calculer et à verser l'indemnité de départ la plus favorable entre l'indemnité légale applicable et l'indemnité déterminée par la Convention collective nationale de la distribution directe.

Le salaire de référence sera calculé conformément aux règles légales, en comparant les moyennes des 3 et 12 derniers mois de salaire du salarié. Le calcul le plus favorable sera retenu.

CONFIDENTIAL - TRAVAIL - CONFIDENTIAL

FB

MB

RSS

B

FJ

23. Fiche 17: Indemnité supra légale

La société Adrexo consciente de la contribution des salariés concernés par les licenciements envisagés, s'engage à verser une **indemnité de départ** majorant l'indemnité légale applicable aux présents licenciements soit un traitement plus favorable que l'indemnité déterminé par la convention collective, selon les termes suivants :

Ancienneté	Montant de l'indemnité supra légale de licenciement
moins d'1 an d'ancienneté	1 mois de salaire
d'1 an à moins de 2 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
2 ans à moins de 5 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté	4 mois de salaire
10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté	6 mois de salaire
15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté	7 mois de salaire
20 ans d'ancienneté et plus	8 mois de salaire*

* salaire brut moyen

Tous les montants susvisés, à l'instar de tous ceux fixés par le présent document, sont des montants bruts, soumis aux cotisations sociales et CSG-CDRD dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

FD ASS FB M

24. Fiche 18 : Autres mesures applicables à compter de la rupture du contrat de travail

24.1. Préavis

Sauf en cas d'adhésion au congé de reclassement, les salariés licenciés n'exécuteront pas leur préavis et percevront en conséquence l'indemnité compensatrice de préavis non effectué.

24.2. Congés payés

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à la rupture du contrat de travail donneront lieu au paiement d'une indemnité compensatrice. Celle-ci sera versée lors de la rupture du contrat de travail.

24.3. Protection sociale

Les dispositifs légaux applicables prévoient un maintien du « bénéfice des garanties de couvertures complémentaires santé et prévoyance » appliquées dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

- Cette possibilité concerne les salariés ayant fait l'objet d'une rupture de leur contrat de travail pour motif économique, à condition que cette rupture ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- Pour bénéficier du maintien des garanties, l'ancien salarié devra également fournir à la société la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les intéressés conserveront le bénéfice des garanties pendant leur période de chômage et pour une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

En cas de cessation du versement des allocations d'assurance chômage intervenant pendant la période de maintien des garanties, l'ancien salarié devra en informer l'entreprise.

Le salarié pourra renoncer au maintien des garanties prévoyance en le notifiant expressément par écrit à la société dans les 10 jours suivant la cessation du contrat de travail..

Pour les salariés ne pouvant bénéficier de l'assurance chômage (salariés ayant trouvé un autre employeur par exemple), le maintien des garanties frais de santé et prévoyance est possible à la condition qu'ils prennent en charge l'intégralité des cotisations.

FB

MD

ASS

M

24.4. Priorité de réembauche

Tout salarié dont la rupture du contrat de travail intervient dans le cadre du présent plan de sauvegarde de l'emploi bénéficie durant un délai de 12 mois, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, d'une priorité de réembauche dans l'entreprise sur des postes de même nature que celui occupé.

Pour faire valoir ce droit, le salarié dont le contrat de travail a été rompu doit en informer l'entreprise dans l'année qui suit la rupture du contrat. En cas d'acquisition d'une nouvelle qualification, le salarié souhaitant bénéficier de la priorité de réembauche en informera l'entreprise pour que celle-ci puisse lui proposer les postes devenus disponibles et correspondant aux nouvelles compétences.

25. Fiche 19 : Prévention des Risques psycho-sociaux

25.1. Dispositif de soutien aux salariés

Afin d'aider les salariés, et prenant en compte les conséquences que peut induire le projet de réorganisation de la Société, la Direction envisage de mettre en place un dispositif d'accompagnement dédié à l'écoute du personnel.

Sous réserve de recueillir l'avis anticipé du CE et du CHSCT, ce dispositif sera en service dès l'annonce du projet de restructuration, en fonction des besoins et pendant toute la durée de l'accomplissement du présent PSE.

25.2. Cellule de soutien psychologique

La mise en place de la cellule psychologique sera assurée par un consultant externe spécialisé, Cabinet Ekilibre.

Ce dispositif offrira aux salariés un dispositif d'accueil et de soutien psychologique par téléphone.

25.3. Interventions de la cellule psychologique

Tout salarié pourrait contacter directement un psychologue via un N° vert gratuit depuis un poste fixe et ce, 24h/24 et 7j/7.

La relation entre le psychologue et l'appelant n'est pas anonyme. Le salarié qui téléphone s'identifie et communique le nom du site pour lequel il travaille. En revanche, cette relation restera anonyme vis-à-vis de l'entreprise et des partenaires sociaux. Le psychologue est garant de la stricte confidentialité des propos tenus ; en cas d'accord du salarié, un rapport d'intervention peut être effectué, mais aucun dossier personnel ne peut être consultable par un tiers, afin que la confidentialité soit respectée.

Si des entretiens en face à face s'avéraient nécessaires, le psychologue de l'organisme retenu orientera le salarié vers un psychologue du réseau.

Dans le cas d'un événement survenu en situation de travail, le(s) responsable(s) hiérarchique(s) du ou des salariés peuvent émettre le signalement de l'incident par téléphone, le(s) personne(s) impliquées seraient alors contactées par un psychologue. Selon la singularité de l'événement, l'intervention s'engagerait alors sur place ou à distance, sous la forme d'entretiens téléphoniques ou en face à face ou en groupe de parole.

25.4. Evaluation de la démarche

Chaque situation donnerait lieu à un signalement adressé par courriel et un rapport d'intervention. Serait mis également à disposition un extranet pour suivre les dossiers ouverts et leurs avancements sur l'année en cours.

La constitution d'un groupe de pilotage composé de membres de la Direction, d'acteurs de la prévention internes (médecins, membre du CHSCT ou DP...) et salariés pourrait être mis en place afin d'établir un diagnostic concernant les

FB

MD

RST

P

FJ

sources de stress, leur importance et les groupes de salariés concernés... L'élaboration d'un plan d'actions et la définition des priorités seraient mises en œuvre après communication des résultats auprès des acteurs de l'entreprise.

26. Fiche 20: Commission paritaire de l'emploi

La Direction de l'entreprise a, dès le début de la procédure d'information-consultation au titre de l'article L. 1233-30 du code du travail informé la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi pour la branche de son projet.

Cette information sera destinée à pouvoir bénéficier de son aide pour favoriser le reclassement des salariés au sein des entreprises adhérentes.

27. Fiche 21: Revitalisation du bassin d'emploi

Compte tenu des effectifs du Groupe, ADREXO est concernée par les dispositions des articles L. 1233-84 du code du travail.

Dans l'hypothèse où l'équilibre du bassin d'emploi serait affecté en raison du présent projet, la Direction accordera une attention particulière à la diversité des pistes possibles et des actions à mener.

Dans ces circonstances, le rapprochement d'ADREXO avec les représentants de l'État permettra un éclairage précis sur :

- Les possibilités d'embauches des anciens salariés de la société ;
- L'existence de mesures spécifiques régionales ;
- Les possibilités de se rapprocher de dispositifs publics ou associatifs soutenant l'activité dans le bassin d'emploi considéré ;
- L'existence de structures d'aide à la création d'activités et au développement de l'emploi.

Les mesures du présent Plan en faveur de l'objectif de revitalisation seraient alors prises en compte dans les discussions avec l'État.

Les représentants du personnel seront régulièrement tenus informés de l'évolution de l'action menée dans le cadre des articles L. 1233-84 et suivants du code du travail.

FB 17D RST M

28. Fiche 22. Durée d'application du Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Le présent projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi s'appliquera, dès l'expiration du délai imparti à la DIRECCTE pour procéder à sa validation sous réserve de cette validation Sauf dispositions spécifiques prévues au présent plan, ce dernier cessera de produire ses effets 24 mois à compter de la dernière notification individuelle de licenciement.

29. Fiche 23 : Dispositions diverses

29.1. Clause de sauvegarde et révision éventuelle de l'accord

Les Parties signataires conviennent que toute modification du présent accord devra faire l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les articles L.2261-7 et 8 du Code du travail.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des Parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de huit (8) jours calendaires à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des Parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'elles modifient.

Les dispositions du présent accord sont mises en œuvre sans préjudice des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui pourraient ultérieurement survenir et applicables en la nature.

Les parties conviennent que si des dispositions impératives interviennent au regard de l'application du présent accord, elles se réuniront pour en examiner les incidences et procéder le cas échéant à une éventuelle adaptation.

29.2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord, dans sa version « projet », a fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise le 30 octobre 2014.

Le présent accord ne pourra être considéré valable, et ses dispositions ne pourront être considérées comme étant applicables, que sous réserve de sa validation par l'autorité administrative compétente, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-57-2 du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour la durée spécifique du projet de réorganisation des activités d'ADREXO et du projet de plan de sauvegarde de l'emploi. Il prendra effet au jour de sa validation par l'autorité administrative compétente, dans les conditions visées à l'article L. 1233-57-2 du code du travail et pour la durée des mesures prévues audit plan.

Il cessera totalement automatiquement de produire effet à l'issue de la mise en œuvre du projet sans autre formalité et ne saurait faire l'objet d'une tacite reconduction.

FB

10

RSS

9

FJ

29.3. Notification, Dépôt et Publicité de l'accord

Pour permettre la validation de l'Administration, la Direction notifiera dès sa signature, par courriel et par lettre recommandée avec accusé de réception, le présent accord à la Direccte des Bouches du Rhône, qui pourra ainsi valider le respect :

- Des points auxquels l'accord ne peut déroger,
- De la régularité de l'information et de la consultation du CE et du CHSCT

A défaut de réponse de l'Administration dans un délai de 15 jours, celle-ci est réputée avoir validée le plan. Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail.

Ainsi :

- Un exemplaire sera adressé par l'entreprise au secrétaire -greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de signature ;
- Un dépôt en deux exemplaires, dont une version originale sur le support papier et une version sur support électronique, sera réalisé auprès de la Direccte des Bouches du Rhône.

Un exemplaire du présent accord signé sera adressé par l'entreprise à chaque organisation syndicale représentative, pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du code du travail.

La Direction remettra un exemplaire du présent accord aux membres du Comité d'Entreprise

Un exemplaire sera mis à disposition du personnel de l'entreprise, un avis étant affiché à ce sujet aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

En outre, au terme de l'article L.1233-57-4 du Code du Travail, la décision de la validation ou, en cas de silence de l'Administration, la copie de la demande de validation ainsi que les voies et délais de recours, seront affichés dans les locaux de l'entreprise.

LD RSS FB M

Fait à Aix-en-Provence, le 4 novembre 2014
En autant d'exemplaires originaux que de parties

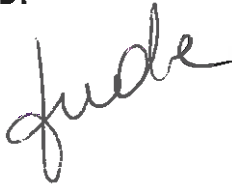
Pour le CAT
M.Dhote



Pour la Direction
M.SCHUSTER



Pour la CFDT
F.Jude



Pour la CFTC
B.Kocher

Pour la CGT
F.Bouamama



Pour FO
R.Souaille-Jacques



