

**GROUPEMENT D'INTERET ECONOMIQUE
PARI MUTUEL HIPPODROME**

**Projet d'accord majoritaire conclu dans le cadre du projet de transformation,
de licenciement collectif pour motif économique
et portant sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi**

**Document destiné aux organisations syndicales représentatives pour négociation du contenu du
PSE (article L. 1233-24-1 du Code du travail) et des éléments visés à l'article L. 1233-24-2 du Code
du travail**

Projet soumis pour information et consultation au Comité d'entreprise

Version au 30 mai 2015

ENTRE :

Le Groupement d'Intérêt Economique PARI MUTUEL HIPPODROME – GIE PMH, inscrit au RCS de PARIS sous le n°345 112 452, sis 10, rue du Faubourg Montmartre – 75009 PARIS, représenté par Monsieur Frédéric RANCHET, en qualité de Directeur Général.

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives des salariés suivantes :

- le syndicat CAT représenté par Monsieur Georges Le ROUZO-FELIC,
- le syndicat CGT représenté par Monsieur Bernard MARQUET,
- le syndicat FO représenté par Madame Magali BUONO,
- le syndicat SHN/CGC représenté par Monsieur Claude PETITTI,
- le syndicat SUD représenté par Monsieur Bruno PIZZORNI,
- le syndicat UNSA représenté par Monsieur Jean-Luc LAHITTE.

D'AUTRE PART.

PREAMBULE

L'objet du présent accord majoritaire portant sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) est de décrire de façon détaillée l'ensemble des mesures de réorganisation et d'accompagnement visant au projet de transformation du Groupement d'Intérêt Economique Pari Mutuel Hippodrome (ci-après GIE PMH).

Nous rappelons que les représentants du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Cette obligation de discrétion s'applique tant à ce document qu'aux informations commerciales, économiques et comptables complémentaires, qui pourraient être communiquées au cours des réunions concernant le projet de transformation envisagé. Ces informations doivent demeurer confidentielles pendant la durée de la procédure d'information et de consultation du Comité d'entreprise.

La Partie I et la Partie II de ce document ne peuvent être reproduites, enregistrées sur ordinateur ou transmises par quelque voie ou moyens que ce soit, sans l'autorisation écrite de la Direction.

Bien que le présent document présente le projet de transformation envisagé à date, pour en faciliter la lecture, le futur et le présent sont employés pour sa rédaction.

Il est rappelé que les éléments visés par l'article L. 1233-24-2 du Code du travail ainsi que, surtout, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (ci-après, « PSE »), fait l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives.

Ainsi, la négociation porte sur toutes les mesures mentionnées dans le présent document (à l'exception des éléments visés dans la partie I et dans la section 1 de la partie II).

Les mesures que l'entreprise soumet aux organisations syndicales pour négociation du contenu du PSE répondent aux objectifs prioritaires suivants :

- favoriser le reclassement interne et externe dans un emploi pérenne ;
- aider à la création ou à la reprise d'activité ou à la formation de longue durée afin d'accéder à une formation qualifiante et faciliter un reclassement à terme.

Le Comité d'entreprise a été informé de l'avancement des négociations avec les organisations syndicales et sera consulté sur le projet d'accord.

SOMMAIRE

PARTIE I - Document d'information économique et motif du projet de licenciement collectif pour motif économique (article L.1233-31, 1° et 6° du Code du travail)

PARTIE II – Impact social du projet de transformation

Section 1 Rappel des effectifs (article L.1233-31, 4° du Code du travail)

Section 2 Catégories professionnelles (article L.1233-31,2° et L.1233-24-2,4° du Code du travail)

Section 3 Nombre de postes de travail supprimés (articles L.1233-31, 2° et L.1233-24-2,4° du Code du travail)

Section 4 Critères d'ordre de licenciement (articles L.1233-31,3° et L.1233-24-2,2° du Code du travail)

Section 5 Calendriers prévisionnels (article L.1233-24-2 du Code du travail et article L.1233-31, 5° du Code du travail)

PARTIE III – Mesures du Plan de Sauvegarde de l'emploi

Préambule

Chapitre 1 Reclassement interne et mesures destinées à limiter le nombre de licenciement

Section 1 Mesures préalables

Section 2 Reclassement interne au sein de l'entreprise et de la filière

Chapitre 2 Mesures destinées à faciliter le reclassement externe

Section 1 Départ anticipé des salariés

Section 2 Démarche d'employabilité

Section 3 Cabinet de reclassement

Section 4 Le congé de reclassement

Section 5 Aides à la création et à la reprise d'activité

Section 6 Formations au titre du reclassement externe

Section 7 Mesures incitatives au reclassement externe

Section 8 Mesures spécifiques aux salariés âgés ou particulièrement fragilisés

Chapitre 3 Mesures d'accompagnement des licenciements

Section 1 Indemnités de rupture

Section 2 Droit individuel à la formation (DIF) et Compte Personnel de Formation (CPF)

Section 3 Priorité de réembauchage

Section 4 Préavis et congés payés

Section 5 Maintien de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance

Chapitre 4 Dispositions finales et informations légales

Section 1 Commission de suivi

Section 2 Durée du plan de sauvegarde de l'emploi

Section 3 Informations légales

Section 4 Dépôt et publicité

ANNEXES

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

PARTIE I

Document d'information économique et motif du projet de licenciement collectif pour motif économique

L'argumentaire économique et organisationnel concernant le projet de transformation envisagé, appelé Livre II (anciennement Livre IV), a été remis au Comité d'entreprise lors de la réunion du 25 février 2015, dans le cadre de la consultation prévue par les articles L. 2323-6 et suivants du Code du travail.

Cette partie a pour vocation de présenter les raisons économiques, financières et techniques du projet et les mesures de nature économique envisagées (article L. 1233-31, 1° et 6° du Code du travail).

Le Livre II fait partie intégrante du présent document.

Compte tenu des difficultés économiques rencontrées par le GIE PMH, deux projets de transformation ont été envisagés et présentés dans le Livre II.

- Un **projet d'externalisation** de l'activité de prise de paris sur hippodrome en dehors de l'Institution.
- Un **projet de transformation au sein de l'Institution et de cessation d'activité du GIE PMH**. La mise en œuvre d'un tel projet entraînerait un projet de licenciement collectif pour motif économique et un plan de sauvegarde pour l'emploi, **qui font l'objet des Parties II et III du présent document**.

PARTIE II

IMPACT SOCIAL DU PROJET DE TRANSFORMATION

Section 1 – Rappel des effectifs

(Effectif inscrit à la date du 1^{er} février 2015)

Au 1^{er} février 2015, l'Entreprise emploie 209 salariés personnes physiques sous contrat à durée indéterminée, soit 142 équivalents temps plein (ETP) (cf. détail en Annexe 1).

Cette Section relative aux effectifs du GIE PMH présente le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'entreprise (article L. 1233-31, 4° du Code du travail).

Par type de contrats :

Intitulé de poste	CDI
Directeur Général	1
Directrice Déléguée	1
Directeur d'exploitation	1
Responsable de Réunion	4
Resp. Compta Gén. / Exploit.	1
Resp. Gestion Administrative	1
Chargé(e) de mission	1
Polyv. R. Groupe - Caisse Cent	5
Polyv. R. Groupe - Club Priv.	4
Polyv. R. Groupe - Pilotage	8
Responsable Groupe Exploit.	1
Responsable du Planning	1
Gestionnaire Administratif	1
Gestionnaire Paie	1
Assistante de direction	1
Guichetier très hautement qualifié	19
Agent de maîtrise Gr 5 Club Privilège / Accrédités	2
Agent de Maîtrise Gr 5 Caisse / CBICE.	1
Agent de Maîtrise Gr.5 Accueil-information	1
Agent de Maîtrise Gr.5 Caisse Centrale	1
Guichetier hautement qualifié	48

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Agent de Maîtrise Gr. 4 Caisse Centrale	1
Agent de Maîtrise Gr. 4 Club Privilège / Accrédités	1
Guichetier	93
Employé de caisse	5
Employé Club Privilège / Accrédités	5
TOTAL	209

Par statuts :

Statut	Nombre de salariés
Employés	112
Agents de maîtrise	69
Assimilés cadres (Responsables de groupe)	18
Cadres	10

Par ancienneté :

Ancienneté acquise au cours de l'année 2015	Nombre de salariés
Moins de 10 ans	9
De 10 ans à 20 ans	58
De 20 ans à 30 ans	74
A partir de 30 ans	69

Par âge :

Âge atteint au cours de l'année 2015	Nombre de salariés
Moins de 35 ans	12
De 35 ans à moins de 40 ans	25
De 40 ans à moins de 45 ans	29
De 45 ans à moins de 50 ans	27
De 50 ans à moins de 55 ans	38
A partir de 55 ans	78

Section 2 – Catégories professionnelles concernées

Cette Section présente les catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement collectif pour motif économique (article L. 1233-31, 2° et L. 1233-24-2, 4° du Code du travail).

La notion de catégorie professionnelle se définit comme l'ensemble des salariés exerçant dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Une catégorie professionnelle regroupe donc des emplois de nature identique ou similaire qui nécessitent un niveau de formation professionnelle (filière de compétence) et de responsabilité d'importance comparable.

Les catégories professionnelles au sein du GIE PMH sont les suivantes :

Département	Service	Catégorie professionnelle	Intitulés de postes
Administration	Administration	Directeur Général	Directeur Général
		Directrice Déléguée	Directrice Déléguée
		Resp. Compta Gén. / Exploit.	Resp. Compta Gén. / Exploit.
		Resp. Administrative Gestion	Resp. Gestion Administrative
		Chargé(e) de mission	Chargé(e) de mission
		Gestion administrative	Responsable du Planning
			Gestionnaire Administratif
		Gestion Paie	Gestionnaire Paie
Assistante de direction	Assistante de direction		
Exploitation	Direction de l'exploitation	Directeur d'exploitation	Directeur d'exploitation
	Encadrement	Responsable de réunion	Responsable de réunion
		Responsable de groupe	Polyv. R. Groupe - Caisse Cent
			Polyv. R. Groupe - Club Priv.
			Polyv. R. Groupe - Pilotage
	Responsable Groupe Exploit.		
	Guichet	Guichetier	Guichetier très hautement qualifié
			Guichetier hautement qualifié

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

			Guichetier
			Agent de Maîtrise Gr. 4 Club Privilège / Accrédités
			Agent de maîtrise Gr 5 Club Privilège / Accrédités
			Employé Club Privilège / Accrédités
	Accueil-Information	Agent d'accueil et information	Agent de Maîtrise Gr.5 Accueil-information
	Caisse	Agent de caisse	Agent de Maîtrise Gr 5 CBICE
			Agent de Maîtrise Gr.5 Caisse Centrale
			Agent de Maîtrise Gr. 4 Caisse Centrale
			Employé de caisse centrale

Section 3 – Nombre de postes supprimés dans le cadre du projet de transformation

Cette Section présente le nombre de suppressions d'emploi découlant du projet de transformation (articles L. 1233-31, 2° et L. 1233-24-2, 4° du Code du travail).

La mise en œuvre du projet de transformation, consistant en la cessation d'activité du GIE PMH, devrait se traduire par un impact de 209 postes supprimés, à savoir tous les postes existants actuellement au sein du GIE PMH.

Les postes supprimés en raison de la cessation d'activité du GIE PMH seraient les suivants :

Département	Service	Catégorie professionnelle	Intitulés de postes	Nombre de postes actuels	Nombre de postes supprimés
Administration	Administration	Directeur Général	Directeur Général	1	1
		Directrice Déléguée	Directrice Déléguée	1	1
		Resp. Compta Gén. / Exploit.	Resp. Compta Gén. / Exploit.	1	1
		Resp. Gestion Administrative	Resp. Gestion Administrative	1	1

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

		Chargé(e) de mission	Chargé(e) de mission	1	1
		Gestion administrative	Responsable du Planning	1	1
			Gestionnaire Administratif	1	1
		Gestion Paie	Gestionnaire Paie	1	1
		Assistante de direction	Assistante de direction	1	1
Exploitation	Direction de l'exploitation	Directeur d'exploitation	Directeur d'exploitation	1	1
	Encadrement	Responsable de réunion	Responsable de réunion	4	4
		Responsable de groupe	Polyv. R. Groupe - Caisse Cent	5	5
			Polyv. R. Groupe - Club Priv.	4	4
			Polyv. R. Groupe - Pilotage	8	8
			Responsable Groupe Exploit.	1	1
	Guichet	Guichetier	Guichetier très hautement qualifié	19	19
			Guichetier hautement qualifié	48	48
			Guichetier	93	93
			Agent de Maîtrise Gr. 4 Club Privilège / Accrédités	1	1
			Agent de maîtrise Gr 5 Club Privilège / Accrédités	2	2
			Employé Club Privilège / Accrédités	5	5
	Accueil-Information	Agent d'accueil et information	Agent de Maîtrise Gr.5 Accueil-information	1	1

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.
Toute reproduction est interdite

			Agent de Maîtrise Gr 5 CBICE	1	1
	Caisse	Agent de caisse	Agent de Maîtrise Gr.5 Caisse Centrale	1	1
			Agent de Maîtrise Gr. 4 Caisse Centrale	1	1
			Employé de caisse centrale	5	5
TOTAL				209	209

Section 4 – Critères d’ordre de licenciement

Le projet de transformation emporte la suppression de la totalité des postes du GIE PMH, et la totalité des salariés sont concernés par le projet de licenciement.

Aucun ordre des licenciements n’a en conséquence à être établi.

Section 5 – Calendriers prévisionnels

Cette Section présente le calendrier social du projet, incluant les modalités d’information et de consultation du comité d’entreprise (article L. 1233-24-2 du Code du travail) et le calendrier prévisionnel des licenciements (article L. 1233-31, 5° du Code du travail).

I Calendrier prévisionnel d’application du projet de transformation et du plan de sauvegarde de l’emploi

La liste des postes de reclassement sera mise à jour en cas de nouveaux postes disponibles et afin de donner des informations complémentaires concernant la fiche descriptive de ces postes.

Le projet de calendrier de la procédure de licenciement serait le suivant :

- Engagement de la procédure d’information et de consultation des représentants du personnel : le 25 février 2015 ;
- Réunion avec les OSR : négociation sur le contenu du PSE conformément aux dispositions de l’article L. 1233-24-1 du Code du travail : à compter du 26 février 2015 ;
- A défaut d’accord, et conformément aux dispositions de l’article L. 1233-24-4 du Code du travail, le contenu du PSE serait fixé par un document élaboré unilatéralement par l’entreprise.
- Information du personnel sur le Plan de Sauvegarde de l’Emploi : une synthèse sera adressée par courriel ou par courrier aux salariés dès la fin de la procédure d’information et de consultation du Comité d’entreprise ou au plus tôt avec l’accord du Comité d’entreprise ;

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l’obligation de discrétion et confidentialité régie par l’article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

- Information du personnel sur le congé de reclassement à l'issue de la dernière réunion du Comité d'entreprise ;
- Ouverture de l'accompagnement avec le cabinet de reclassement ;
- Le cas échéant, signature de l'accord majoritaire ;
- Demande de validation de l'accord majoritaire ou, à défaut, demande d'homologation du document unilatéral ;
- Envoi des propositions de reclassements internes pour le personnel susceptible d'être licencié ;
- Rupture des contrats de travail selon les conditions légales.

Les notifications de licenciement interviendront dans les conditions légales.

Il est précisé que le calendrier prévisionnel ci-dessus pourra être modifié avec l'accord du Comité d'entreprise.

Il est entendu que la procédure de licenciement pour le personnel en congé de maternité sera reportée à leur retour de congé et après expiration des périodes de protection prévues par la loi.

Concernant les salariés protégés concernés par les mesures de licenciement, la procédure spécifique d'autorisation préalable de l'Inspection du travail sera appliquée.

II Calendrier théorique de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel

La Direction proposera aux représentants du personnel le calendrier théorique et prévisionnel suivant :

Date prévisionnelle	Instance concernée	Objet
25 février 2015	CE	<p>Réunion 0 du CE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation de la procédure mise en place par la Loi de Sécurisation de l'Emploi passant par la possibilité de négocier un accord majoritaire portant sur le contenu du PSE avec les Organisations Syndicales Représentatives - Remise et présentation du Livre I (projet de PSE négociable) et du Livre II (note d'information économique) - Information sur l'intention de négocier avec les DS un accord collectif relatif au contenu du PSE - Evocation de la désignation éventuelle d'un expert-comptable
26 février 2015	DIRECCTE	<ul style="list-style-type: none"> - Envoi à la DIRECCTE des documents communiqués au CE (Livre I négociable, Livre II) et information de l'engagement d'un processus de négociation du PSE
2 mars 2015	CE	<p>Réunion 1 du CE : information en vue d'une consultation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information et consultation sur le projet de transformation et ses conséquences sociales - information du CE sur les négociations avec les DS d'un accord collectif relatif au contenu du PSE - Désignation de l'expert (négociation + consultation) - Remise et présentation des renseignements utiles sur le projet de cessation d'activité du GIE PMH et sur la recherche d'un repreneur
3 mars 2015	DIRECCTE	<p>Notification du projet à la DIRECCTE</p> <p>Envoi à la DIRECCTE des démarches accomplies dans le cadre de la recherche d'un repreneur</p>
Début mars à début-mai 2015	OSR	<ul style="list-style-type: none"> - Période de négociation avec les OSR sur le contenu du PSE - A défaut d'accord majoritaire, mise en place du projet par décision unilatérale

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Date Prévisionnelle	Instance concernée	Objet
3 mars 2015	CHSCT	Réunion R1
9 mars 2015	CHSCT	Réunion R2
Mars/ Avril/ Mai 2015	CHSCT et CE	Poursuite de la procédure d'information et de consultation du CHSCT et du CE
17 mai 2015*	CHSCT et CE	Date limite de remise des rapports des experts mandatés par : - le CE - le CHSCT
2 juin 2015	CHSCT et CE	Fin du délai de consultation IRP A défaut d'avis, le CE et le CHSCT sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis défavorable
	DIRECCTE	- Transmission de l'accord à la DIRECCTE - Demande de validation de l'accord majoritaire auprès de la DIRECCTE
		Procédure de proposition de reclassement à l'étranger (questionnaires)
		- Procédure de reclassement interne (PMU / Sociétés mères / Filière) - Entretiens RH
		Fin du délai de réflexion laissé aux salariés concernant les offres de reclassement

*La date limite de remise des rapports des experts mandatés par le CE et par le CHSCT a été fixée au lundi 18 mai 2015.

Date Prévisionnelle	Instance concernée	Objet
A partir du 17 août 2015		Mise en œuvre de la transformation selon le calendrier prévisionnel projeté : - Mise en œuvre opérationnelle des reclassements - Mise en œuvre de la transformation au sein de l'Institution
A partir de mi-août 2015		Envoi possible des lettres de licenciement aux salariés non protégés à l'issue du délai de réflexion sur les offres de reclassement et proposition du congé de reclassement.
Notification + 10 jours calendaires environ	PMH	Fin du délai de réflexion pour l'adhésion au congé de reclassement (8 jours)
		Procédure de licenciement des salariés protégés (réunion spécifique du CE, demande d'autorisation de licenciement auprès de l'IT)
août 2015 – Fin 2016		Mise en œuvre des licenciements selon le calendrier projeté Application des clauses du PSE Suivi du PSE

PARTIE III

MESURES ENVISAGEES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

PREAMBULE

- **Mise en œuvre des mesures d'accompagnement social**

L'objet de la présente Partie III appelée « Plan de Sauvegarde de l'Emploi » (PSE) est de décrire de façon détaillée l'ensemble des mesures d'accompagnement de cette transformation.

Il est soumis à l'avis du Comité d'entreprise et du CHSCT.

Le présent projet de PSE est construit autour de deux engagements forts :

- la réduction du nombre de licenciements envisagés avec la recherche d'opportunités de reclassement interne au sein de la filière des courses hippiques ;
- l'aide au retour à l'emploi, en créant les conditions pour que les salariés, dont le licenciement ne pourrait être évité, retrouvent rapidement un emploi, avec notamment :
 - o des mesures destinées à faciliter les reclassements externes ;
 - o un programme de reclassement externe qui s'appuiera sur une Cellule de reclassement animée par un cabinet spécialisé et des aides à la création ou reprise d'entreprise ;
 - o une attention particulière apportée aux salariés âgés ou particulièrement fragilisés qui pourront bénéficier de mesures renforcées.

Les dispositions décrites ci-après visent à donner la priorité à l'emploi, en prévoyant l'accompagnement de chaque salarié afin qu'une solution d'emploi personnalisée puisse lui être proposée.

Les dispositions du PSE de même nature et/ou ayant le même objet ne se cumulent pas.

Par ailleurs, les dispositions prévues dans le dispositif d'accompagnement social ne s'appliquent qu'une seule fois par bénéficiaire.

Les dispositions du présent PSE sont applicables aux salariés du GIE PMH, en contrat à durée indéterminée, directement concernés par le présent projet de transformation et de licenciement collectif pour motif économique.

L'entreprise applique les dispositions de la Convention Collective d'Entreprise du 28 décembre 2000.

Le présent PSE vise à donner la priorité au reclassement du personnel au sein de leur métier et plus particulièrement :

- à faciliter le reclassement du personnel au sein de la filière des courses hippiques à laquelle appartient le GIE PMH ;
- à faciliter la reconversion du personnel, avec des formations d'adaptation ou qualifiante.

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Sauf mention particulière, le présent PSE sera applicable jusqu'au 31 décembre 2016.

Les sociétés mères France Galop et Le Trot s'engagent à assurer, en leur qualité de membres du GIE PMH, le bon déroulement et le bon suivi du PSE et à garantir le versement de toutes les indemnités en cas de dissolution du GIE PMH.

- **Nature sociale et fiscale des différentes indemnités versées dans le cadre de l'exécution des mesures sociales d'accompagnement**

La nature sociale et fiscale des différentes indemnités versées dans le cadre de l'exécution des mesures d'accompagnement social prévues par le présent PSE est déterminée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement.

A la date de rédaction du présent PSE, est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un montant fixé à deux (2) plafonds annuels de sécurité sociale (P.A.S.S.) la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail qui n'est pas imposable en application de l'article 80 duodecies du Code général des impôts.

Dans tous les cas, les indemnités de rupture, hors les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement dans les limites susvisées, sont assujetties à la C.S.G. et à la C.R.D.S. applicables.

Chapitre 1

Reclassement interne et mesures destinées à limiter le nombre de licenciement

Section 1 – Les mesures déjà mises en œuvre

I Aménagement collectif et réduction du temps de travail

Pour les Services Administratifs, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures, soit un horaire forfaitaire de 151h66 par mois, en application de la Convention collective d'entreprise.

Pour les Services de l'Exploitation, la durée de travail est comptabilisée en nombre de réunions sur l'année.

Une nouvelle réduction du temps de travail ne serait pas de nature à pouvoir répondre aux difficultés de l'entreprise et à sauvegarder les emplois.

II Gel des recrutements et arrêt du recours aux intérimaires

L'entreprise a procédé, depuis le mois de juillet 2012, au gel des recrutements sous contrat à durée indéterminée, sur l'ensemble de l'activité (Services Administratifs et Services de l'Exploitation).

Par ailleurs, depuis le mois de juin 2011, l'entreprise a également arrêté de recourir à l'intérim.

Section 2 – Reclassement interne au sein de la filière

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Aux termes de l'article L. 1233-61 du Code du travail, le plan de sauvegarde de l'emploi doit prévoir des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie ou équivalents, voire sur des emplois de catégories inférieures sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés. L'objectif est de faire en sorte que le nombre de salariés licenciés soit réduit au maximum.

Toutefois, compte tenu du projet de cessation d'activité du GIE PMH, il n'existera pas de possibilité de reclassement au sein même du GIE PMH.

I Objectif

Il s'agit d'aider les salariés concernés par une suppression de leur poste de travail à retrouver un emploi au sein des entités de la filière à laquelle le GIE PMH appartient et pouvant permettre, de par leur activité, leur organisation ou leur localisation, la permutation des salariés de l'entreprise.

II Moyens

Pour favoriser le reclassement interne, l'entreprise mettra en œuvre des moyens pour accompagner la mobilité des salariés au sein de la filière.

La Direction apportera son appui et son aide aux salariés pour favoriser le reclassement interne au sein de la filière.

Afin de limiter le nombre de licenciements envisagés, la Direction mettra en place une procédure de recensement de tous les postes disponibles (ou qui le deviendraient) susceptibles d'être proposés au reclassement interne, en France métropolitaine et dans les Départements et Régions d'Outre-mer et les Collectivités d'Outre-mer (anciennement et ci-après dénommés DOM-TOM), ainsi que dans les entités implantées à l'étranger.

Afin d'accompagner au mieux les salariés intéressés par un reclassement interne et de leur permettre de pouvoir répondre favorablement à une éventuelle offre de reclassement, la Direction a prévu de faciliter la mobilité professionnelle avec diverses mesures incitatives.

La Direction a contacté et maintiendra un contact régulier auprès des différentes entités de la filière afin de rechercher l'ensemble des postes disponibles.

III Procédure de reclassement interne

La Direction mettra en œuvre la phase de reclassement interne suivante.

Cette étape comportera une phase d'identification et de recensement des postes disponibles, qui constitueront des postes de reclassement interne, puis une phase de proposition individuelle des postes aux salariés susceptibles d'être licenciés.

En application des dispositions de l'article L. 1233-4-1 du Code du travail, les propositions de reclassement interne seront étendues aux entités implantées à l'étranger pour les salariés qui accepteront de recevoir des offres de reclassement hors de France.

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

La procédure de reclassement relative à ces offres à l'étranger sera menée dans le respect des étapes précisées par la Circulaire DGT du 15 mars 2011, à savoir :

- Interrogation écrite du salarié concernant :
 - les pays au sein desquels il accepterait un reclassement ;
 - les restrictions éventuelles qu'il souhaite faire valoir dans le cadre de cette recherche (par exemple concernant un niveau minimum de rémunération qui lui paraît acceptable) ;
- Le salarié pourra, plus généralement, faire part de restrictions sur les caractéristiques des emplois potentiellement offerts (nature du contrat, durée du travail...).
- Le salarié sera informé dans ce courrier de ce qu'il dispose d'un délai de 6 jours ouvrables pour répondre et de ce que son silence à l'expiration de ce délai vaudra refus de recevoir des offres à l'étranger.
- En cas d'acceptation par le salarié d'un éventuel reclassement à l'étranger, lui seront adressées les offres correspondantes, en tenant compte s'il y a lieu des restrictions qu'il aura présentées.
- Si aucune offre correspondant à celles que le salarié a accepté de recevoir ne peut être faite, le salarié en sera informé par écrit.

A Identification et informations sur les postes de reclassement interne disponibles

La Direction a d'ores et déjà initié une phase d'identification des postes disponibles pouvant être ouverts au reclassement en interne.

La Direction prospecte auprès de l'ensemble des entités de la filière afin de recueillir la liste des postes disponibles en France métropolitaine, dans les DOM-TOM, ainsi que dans les entités implantées à l'étranger.

C'est ainsi qu'il a déjà été identifié **155** postes au 29 mai 2015 au sein de la filière (une description est jointe en Annexe 2).

Il sera établi par la Direction par voie d'affichage une liste des postes de reclassement disponibles.

L'ensemble des postes ouverts au reclassement interne fera l'objet d'une large diffusion au sein de l'entreprise et sera régulièrement mis à jour. Cette diffusion aura lieu par affichage sur les sites de l'entreprise.

S'ajouteront à ces offres de reclassement, pendant toute la période d'application du présent plan de sauvegarde de l'emploi, tous les postes qui pourraient devenir vacants au sein des différentes entités de la filière notamment à la suite de départs de salariés (démissions, retraites, etc.).

La Direction veillera à la mise à jour régulière de la liste des postes de reclassement.

La liste d'emplois ouverts au reclassement interne mentionnera :

- l'entreprise d'accueil, le service concerné, le lieu de travail,

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

- l'intitulé du poste,
- la classification,
- la description des principales fonctions,
- la rémunération,
- le temps et l'aménagement du travail (modalités d'organisation du travail),
- la prise de poste et le rattachement hiérarchique.

B Propositions des postes de reclassement et réalisation des reclassements

1. Dispositions visant à assurer le reclassement interne au sein de la filière

Conformément à l'article L. 1233-4 du Code du travail, les propositions de reclassement porteront en priorité sur des emplois de la même catégorie que celui occupé par les salariés concernés par un éventuel licenciement ou sur des emplois équivalents. L'adaptation des salariés à une évolution de leur emploi serait au besoin assurée par une formation complémentaire.

De même, et conformément aux obligations légales, en l'absence d'emploi disponible de la même catégorie ou équivalent, les propositions de reclassement pourraient concerner des emplois de catégorie inférieure.

1.1. Proposition individuelle de poste de reclassement interne

Au regard des possibilités de reclassement interne qui auront été identifiées, l'entreprise proposera par écrit un ou plusieurs postes de reclassement interne à un ou plusieurs salarié(s) concerné(s) qui devront répondre au plus tard dans le délai de 10 jours calendaires suivant la présentation au salarié du courrier de proposition de reclassement.

Cette (ces) proposition(s) écrite(s) sera(ont) accompagnée(s) d'une liste descriptive des fonctions et des principales caractéristiques du poste (cf. liste ci-dessus).

Ces propositions interviendront à compter de la réception de la décision de validation ou d'homologation (tacite ou expresse) de la DIRECCTE, après recherche exhaustive et individualisée des postes de reclassement disponibles.

A défaut de réponse dans ce délai (le cachet de la poste faisant foi), ou en cas de réponse équivoque ou soumise à condition, le salarié sera réputé avoir refusé le(s) poste(s) de reclassement interne proposé(s).

1.2 Examen des candidatures

Un même poste de reclassement pourra être proposé à plusieurs salariés susceptibles d'être licenciés.

Les salariés seront informés des suites données à leur acceptation de principe dans un délai de 10 jours calendaires suivant la présentation du courrier.

En cas de candidature multiple sur un même poste de reclassement, la candidature retenue serait déterminée en fonction de critères professionnels objectifs, appréciés par la Direction des Ressources Humaines de l'entité d'accueil.

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Les critères professionnels seront fonction de l'aptitude professionnelle du salarié à pourvoir le poste de reclassement proposé. Cette aptitude professionnelle sera appréciée par la Direction des Ressources Humaines de l'entité d'accueil.

Afin d'apprécier ces critères professionnels, les salariés candidats au poste de reclassement proposé (notamment si plusieurs salariés ont été positionnés sur un même poste) seraient reçus en entretien par la Direction des Ressources Humaines et le responsable hiérarchique du poste à pourvoir de l'entreprise concernée.

Cet entretien aurait pour objectif, afin de départager les candidats à un même poste de reclassement, d'examiner la candidature du salarié au regard des caractéristiques et prérequis du poste de reclassement, notamment en termes :

- d'aptitudes (sens commercial et pédagogique, capacité à travailler en équipe),
- et de compétences techniques et professionnelles (connaissance et maîtrise des outils, des applications et des process de l'Institution, maîtrise des outils bureautiques, communication – opérationnelle et relationnelle).

En cas d'absence de départage après application de critères professionnels objectifs, des critères sociaux seront pris en compte : reconnaissance de travailleur handicapé / situation familiale particulièrement difficile.

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

Le candidat définitivement retenu recevra alors par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, un contrat de travail (en double exemplaire).

Le salarié devra retourner le contrat de travail dûment signé dans les conditions ci-après définies.

1.3. Période de réflexion

A la suite de l'envoi de ce contrat de travail, le salarié disposera d'un délai maximum de 10 jours calendaires pour se prononcer sur cette proposition. Ce délai commence à courir à compter du lendemain du jour de la présentation de la lettre recommandée ou du lendemain de la réception de la lettre remise en main propre. En tout état de cause, le salarié devra faire connaître sa réponse avant l'expiration de ce délai.

La réponse du salarié confirmera définitivement son acceptation ou son refus de l'emploi proposé et devra être adressée par courrier recommandé avec accusé de réception à la Direction du GIE PMH, qui centralise les offres et les reclassements.

En cas d'acceptation du poste de reclassement, le salarié devra retourner et signer son contrat de travail (salarié, entité d'accueil), et la convention tripartite (salarié, direction du GIE PMH, entité d'accueil), avant l'expiration du délai de réflexion susvisé.

A défaut de réponse dans ce délai (le cachet de la poste faisant foi), ou en cas de réponse équivoque ou soumise à condition, ou d'absence de signature du contrat de travail, le salarié sera réputé avoir refusé le poste de reclassement interne proposé.

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

1.4. Période d'adaptation

Les salariés ayant accepté un nouveau poste au sein de la Filière bénéficieront d'une période d'adaptation débutant à la prise effective du poste.

La durée de la période d'adaptation est fixée à 3 mois, de date à date.

Pendant cette période d'adaptation, l'intéressé qui considérerait que son reclassement ne se révèle pas concluant, aura la possibilité de mettre fin à son reclassement et de retrouver le bénéfice de l'ensemble des mesures sociales d'accompagnement (à l'exception des propositions relatives à la période d'adaptation, qui ne peut être exercée qu'une seule fois, au titre du premier poste de reclassement interne accepté par le salarié).

Le collaborateur qui souhaiterait mettre fin à son reclassement pendant cette période d'adaptation devra en informer la Direction du GIE PMH et la Direction de l'entité d'accueil avant l'expiration du délai de 3 mois susvisé, par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires, ces conditions étant impératives.

La fin de la période d'adaptation sera formalisée par la conclusion d'une nouvelle convention tripartite entre le salarié, l'entité d'accueil et la Direction du GIE PMH.

1.5. Droit de retour

Les salariés ayant accepté un nouveau poste au sein de la Filière bénéficieront d'un droit de retour pendant une durée de 12 mois débutant à la fin de la période d'adaptation définie ci-dessus.

Pendant cette période de 12 mois, l'intéressé aura la possibilité de mettre fin à son reclassement. Il devra en informer la Direction du PMH et la Direction de l'entité d'accueil, par lettre recommandée avec accusé de réception, avant l'expiration du délai de 12 mois susvisé, en respectant un délai de prévenance d'un mois calendaire, ces conditions étant impératives.

L'intéressé aura alors la possibilité de retrouver le bénéfice des mesures sociales d'accompagnement (à l'exception des propositions relatives à la période d'adaptation et au droit de retour, qui ne peuvent être exercées qu'une seule fois, au titre du premier poste de reclassement interne accepté par le salarié, et à l'exception de toute mesure spécifique d'accompagnement ou d'indemnisation liée à l'âge du salarié).

En cas d'exercice du droit de retour, une nouvelle convention tripartite entre le salarié, l'entité d'accueil et la Direction du GIE PMH sera conclue.

En cas d'exercice du droit de retour par le salarié, la période de droit de retour s'imputera sur la durée du congé de reclassement prévue par le présent PSE, sous réserve de maintenir une durée de congé de reclassement de 12 mois.

2. Conditions du reclassement interne

En cas d'acceptation d'un poste de reclassement par le salarié au sein d'une autre entreprise de la filière, son contrat de travail fera l'objet d'une convention tripartite (salarié, direction du GIE PMH, entité d'accueil).

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Un contrat de travail sera par ailleurs conclu avec l'entreprise considérée.

Le salarié sera reclassé dans les conditions du statut collectif applicable au sein de l'entité d'accueil. Les conditions de travail en vigueur au sein de l'entreprise et de l'établissement d'accueil s'appliqueront (notamment durée du travail, classification, grille de rémunération).

3. Notification du licenciement

Dans le cas où pour un salarié dont le licenciement est envisagé, il n'aurait pas été possible d'identifier de poste de reclassement, son licenciement sera prononcé conformément au calendrier prévisionnel prévu par le présent plan.

Il en sera de même en cas de refus d'un salarié du ou des postes de reclassement proposés, à défaut d'autre solution de reclassement identifiée.

C Mesures d'accompagnement du reclassement interne

1. Mesures d'aide à la mobilité géographique en cas de reclassement interne

S'agissant des éléments ci-dessous définis liés à la mobilité géographique en cas de reclassement interne, ces mesures ne pourront être versées qu'une seule fois par salarié.

Pour bénéficier de ces mesures, la distance entre le nouveau lieu de travail et le domicile doit correspondre au minimum à 100 kilomètres (aller) et ne pas constituer une amélioration du temps de trajet.

❖ Pendant la période de réflexion

Pendant la période de réflexion, l'intéressé pourra bénéficier ~~d'un voyage de reconnaissance~~ de 2 voyages de reconnaissance sur deux postes différents sur le lieu de l'entreprise ou du service d'accueil, d'un jour et d'une nuit, dans le cas d'un reclassement interne en France métropolitaine (à l'exclusion de l'étranger).

Les frais engagés, après accord préalable de la Direction, seront pris en charge par l'entreprise, sur présentation des justificatifs, sur les bases suivantes :

- Voiture : indemnités kilométriques sur la base du barème en vigueur dans l'Entreprise ;
- Train : indemnisation sur la base d'un trajet aller et retour en train en 2^{ième} classe.
- les éventuels frais de séjour (hôtel et repas) dans la limite de 100 € TTC maximum.

Dans ce cadre, le salarié ne subira aucune perte de salaire.

❖ Après la période de réflexion

A l'occasion de l'éventuel changement de résidence, l'entreprise participera aux divers frais entraînés par le déménagement sur les bases présentées ci-dessous. Il sera possible de recourir à ces mesures dans la limite d'une durée de 2 mois suivant la signature du nouveau contrat de travail.

- Frais d'agence immobilière

Les frais d'agence éventuels afférents à la location de la nouvelle résidence seront pris en charge par l'entreprise à hauteur de 1.000 Euros TTC. Ils seront remboursés sur présentation d'une attestation de paiement établie par l'agence.

- Frais de déménagement

Dans le cas où un salarié bénéficierait d'un reclassement interne qui nécessiterait son changement de résidence, il pourra bénéficier d'une aide à la mobilité géographique dès lors que le nouveau poste exige un déménagement (poste situé dans un rayon égal ou supérieur à 200 km à partir du lieu de résidence actuel).

Si cette condition est remplie, l'Entreprise participera aux frais de déménagement, après présentation de 3 devis, dans la limite de 2.000 Euros TTC pour un célibataire et 4.000 Euros TTC pour une famille (avec ou sans personne à charge). Le choix du déménageur se fera par l'entreprise.

Un jour d'absence rémunéré supplémentaire sera accordé pour le déménagement et l'emménagement (en plus du statut conventionnel collectif applicable au sein de l'entité d'accueil).

Les frais de transport "aller" du salarié et de sa famille seront remboursés à hauteur d'une enveloppe globale de 500 Euros TTC.

- Double loyer

Dans le cas où, en fonction de la date effective du changement de résidence, l'intéressé se verrait dans l'obligation d'acquitter simultanément deux loyers, notamment pendant la période de délai-congé immobilier, l'Entreprise versera au salarié une somme globale de 2.400 Euros TTC, sur présentation des quittances des deux loyers afférents.

Pour le cas où le salarié est propriétaire de son logement et devient locataire, le loyer du nouveau logement sera pris en charge à hauteur d'une somme globale de 2.400 Euros TTC sous réserve qu'il corresponde à un logement similaire au logement antérieurement acquis, pour une période qui ne pourra excéder 2 mois, sur présentation des quittances de loyer afférentes.

Ces frais seront directement pris en charge par l'Entreprise sur présentation de justificatifs.

- Prime de mobilité géographique

Une prime de mobilité d'un montant égal à 1.500 Euros bruts sera versée en cas de reclassement en France.

Cette prime sera allouée à tout salarié bénéficiant d'un reclassement interne définitif avec mobilité géographique (changement de région). Cette prime aura pour objet de compenser le préjudice subi du fait de l'éloignement, de la modification des conditions de vie qui en découle ; elle visera également à réparer le trouble apporté dans l'équilibre familial.

2. Mesures d'aide à la mobilité fonctionnelle en cas de reclassement interne

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

❖ Allocation temporaire

Il ne sera possible de recourir à cette mesure qu'une seule fois par salarié.

a) **Objet**

Dans la mesure où l'acceptation d'un poste de reclassement interne aurait comme conséquence une diminution de salaire, le salarié concerné bénéficiera d'une allocation temporaire fixée dans les conditions suivantes.

L'allocation garantira aux bénéficiaires une compensation de l'écart entre le nouveau et l'ancien salaire de base pendant une durée maximum de 84 mois, dans la limite prévue au c).

b) **Bénéficiaires et conditions de versement**

Pourront bénéficier de l'allocation temporaire, les salariés qui auront fait l'objet d'un reclassement interne sur un emploi de nature équivalente.

La différence de rémunération sera calculée comme suit :

- la rémunération sera égale à la moyenne des rémunérations brutes de base et primes d'ancienneté versées au cours des 12 mois précédant la date de signature du contrat de travail avec l'entité d'accueil (hors éventuelles sommes versées dans le cadre d'un contentieux), intégrant les éléments de salaire suivants :
 - o Le salaire de base et l'ancienneté (Y compris le 13^e mois et la prime de vacances) ;
 - o Les primes de caisse ou les UPP de compensation de ces primes.
- la nouvelle rémunération sera la rémunération mensuelle brute de base, prime d'ancienneté comprise (cf. 3-b **et c**) réellement perçue par le salarié dans son nouvel emploi. Le montant de la nouvelle rémunération pris en compte pour calculer le différentiel de salaire sera réévalué tous les semestres.
- en cas de diminution du temps de travail : si le nouvel emploi est à temps partiel, la rémunération sera calculée à due proportion (par exemple à 50% si le nouvel emploi est à mi-temps).

c) **Montant de l'allocation temporaire**

Le montant de l'allocation mensuelle sera égal à 100 % de la différence de rémunération, dans la limite de 1.500 euros bruts mensuels, **pendant une durée maximum de 72 mois, puis dans la limite de 1.200 euros bruts mensuels pendant une durée maximum de 12 mois.**

En cas d'augmentation de la nouvelle rémunération suite à l'effet d'une évolution de carrière, le montant de l'allocation temporaire ne sera diminué qu'à concurrence de 50 % de l'augmentation de salaire.

L'allocation temporaire sera soumise au régime fiscal et social des sommes ayant la nature de salaire.

d) Mise en œuvre

L'allocation sera versée au salarié au mois le mois.

Une fois les reclassements réalisés, les parties signataires se rencontreront pour examiner, le cas échéant, les situations particulières.

❖ Formation d'adaptation ou qualifiante

Les salariés, dont les compétences devront être adaptées ou complétées pour accéder à leur nouveau poste de travail ou pour faciliter leur reclassement interne pourront bénéficier d'une formation d'adaptation ou qualifiante prise en charge par l'Entreprise.

Il ne sera possible de recourir à cette mesure qu'une seule fois par salarié.

Le contenu des formations sera validé par la Direction du GIE PMH dans la limite de :

- 3.000 Euros TTC pour une formation d'adaptation, augmentée de 10 % pour les salariés de 50 ans et plus ;
- 5.000 Euros TTC pour une formation qualifiante, augmentée de 10 % pour les salariés de 50 ans et plus..

Il sera possible de mutualiser ces financements et de les dé plafonner sous réserve de l'accord de la commission de suivi.

S'agissant de la formation prévue pour le Parcours Client, le cursus envisagé vise au renforcement des savoir-faire et à l'acquisition de nouvelles compétences des collaborateurs du PMH reclassés au PMU pour les accompagner dans la maîtrise de leurs missions et leur permettre une évolution professionnelle.

L'issue de ce cursus de formation, si elle ne fait pas l'objet d'une certification ou de l'obtention d'un diplôme, ne remet pas en cause la poursuite de l'activité du salarié au sein du Parcours Client.

3. Mesures liées à l'ancienneté en cas de reclassement interne

a) Ancienneté Institution

Dans le cadre du reclassement interne au sein de la filière, le salarié conservera son ancienneté acquise au sein de l'Institution.

b) Prime d'ancienneté PMH

Dans le cadre de son nouveau poste, le salarié bénéficiera d'une prime d'ancienneté appréciée en pourcentage, dite « prime d'ancienneté PMH », calculée sur la base du dernier salaire mensuel précédant le reclassement, sur 13,5 mois. Cette prime sera versée mensuellement pour un montant fixe qui n'évoluera pas.

Dans l'hypothèse où une prime d'ancienneté serait applicable au sein de l'entité d'accueil (selon les règles en vigueur au sein de cette entité), cette prime d'ancienneté de l'entité d'accueil s'imputera sur le montant de la prime d'ancienneté PMH. Ainsi, la prime d'ancienneté PMH intègrera toute prime d'ancienneté applicable au sein de l'entité d'accueil.

c) Majoration de la prime d'ancienneté

Dans le cas d'une augmentation du temps de travail contractuel, la prime d'ancienneté PMH, telle que définie au point b), serait forfaitairement majorée de 5 points PMH (54.51 € bruts mensuels) pour les salariés dont le montant mensuel brut de la prime d'ancienneté versée au sein du PMH est inférieure à 700 euros. Cette disposition sera reprise dans la convention tripartite (salarié / direction du GIE-PMH / entité d'accueil – article III 2 du présent accord).

Chapitre 2

Mesures destinées à faciliter le reclassement externe

L'entreprise a identifié précédemment l'ensemble des moyens devant permettre d'assurer le reclassement interne des salariés concernés par une mesure de licenciement pour motif économique à l'intérieur de la filière.

Dès lors que la situation particulière d'un salarié n'aura pas permis son reclassement interne, ou dès lors que certains salariés, pour des motifs personnels, n'auraient pas accepté les offres de reclassement qui leur auront été proposées, les mesures ci-après ont pour objet de faciliter le reclassement externe des salariés qui se verraient notifier leur licenciement pour motif économique dans les circonstances prévues par le présent PSE.

L'entreprise prendra contact auprès de diverses sociétés avec lesquelles elle est en partenariat et/ou en contact afin de solliciter de leur part qu'elles réservent une priorité d'emploi sur les postes disponibles aux salariés qui se verraient notifier leur licenciement pour motif économique dans les circonstances prévues par le présent plan (liste non exhaustive de sociétés : par exemple : LOOMIS, CASINO, L'AFFICHE, SODEXO, CPM....).

Section 1 – Départ anticipé des salariés

Les salariés qui justifieront d'un reclassement externe via une embauche définitive en contrat à durée indéterminée, ou en contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois, pourront être en activité sans attendre la date prévue de notification de licenciement, conformément au calendrier prévisionnel prévu au présent plan et à compter de l'affichage de la décision de validation ou d'homologation de la DIRECCTE.

Sont concernés, les salariés dont le licenciement serait envisagé.

Le bénéfice de la demande de départ anticipé est soumis à l'accord de la Direction, compte-tenu des impératifs de l'activité et à la condition que le salarié fournisse un justificatif d'embauche définitif.

En cas d'accord de la Direction, le contrat de travail du salarié concerné sera suspendu, sans maintien de salaire, jusqu'à la date de notification de son licenciement selon le calendrier prévisionnel prévu par le présent plan.

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Les salariés bénéficieront dans ce cadre de l'ensemble des mesures du PSE.

Section 2 – Démarche d'employabilité

Cette mesure consiste à effectuer une étude territoriale des opportunités en termes d'emploi avec un cabinet spécialisé en reclassement.

Section 3 – Le cabinet de reclassement

Le cabinet de reclassement sera choisi par consensus majoritaire du Comité d'entreprise. A défaut, le choix du cabinet sera effectué par la Direction.

A défaut de consensus majoritaire du Comité d'entreprise, le choix du cabinet a été effectué par la Direction. Le cabinet de reclassement retenu est le cabinet AXCESS.

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de la mise en place du cabinet de reclassement et du Point Info Conseil (PIC) dès le lendemain de la signature du présent accord majoritaire.

Le cabinet de reclassement retenu sera à la disposition de tout salarié licencié pour motif économique dans le cadre de la mise en œuvre du projet de transformation qui souhaiterait s'en rapprocher pour obtenir des précisions sur les mesures d'accompagnement prévues dans le présent plan.

I Moyens du cabinet de reclassement

Le cabinet de reclassement est une structure d'aide au reclassement externe, mise à la disposition des salariés de l'Entreprise licenciés pour motif économique dans le cadre de la mise en œuvre du projet de transformation. Elle leur proposera un accompagnement par des consultants spécialistes des techniques de reclassement et de recherche d'emplois.

Chaque salarié intéressé devra s'inscrire auprès du cabinet de reclassement. Lors de l'inscription, le cabinet de reclassement communiquera à chaque salarié une charte qui précisera l'ensemble des engagements de la société spécialisée et du salarié. Le salarié devra retourner au cabinet de reclassement, après signature, la charte.

L'ensemble des missions d'animation sera confié à une société spécialisée.

Le cabinet de reclassement de l'entreprise sera situé au sein de l'entreprise ou dans des locaux ad hoc. Le cabinet de reclassement disposera des moyens matériels (documents, téléphone, télécopie à disposition, matériel informatique, internet..).

Une assistance téléphonique et via internet sera à la disposition du personnel.

II Durée de la mission du cabinet de reclassement

La cellule de reclassement sera mise en place dès les notifications de licenciement.

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

L'accompagnement au reclassement externe par la cellule de reclassement sera prévu pour une durée de 16 mois à compter de la notification du licenciement économique et portée à 18 mois pour les salariés âgés ou particulièrement fragilisés.

Dans le cas où pour un salarié le reclassement externe apparaîtrait particulièrement difficile et nécessiterait une attention renforcée, la Commission de suivi, sur demande et justification du cabinet de reclassement et/ou du salarié concerné, pourra porter l'accompagnement par la cellule de reclassement dans la limite de 24 mois (à compter de la notification du licenciement).

III Missions générales du cabinet de reclassement

La mission générale du cabinet de reclassement est d'aider chaque salarié dans sa recherche d'une solution professionnelle.

Il sera chargée d'aider chaque salarié à analyser les mesures proposées dans le présent plan et de le guider dans son orientation professionnelle et, si nécessaire, le conseiller dans le choix de la formation la mieux appropriée.

Dans le cadre du cabinet de reclassement, chaque salarié aura la possibilité :

- au cours d'un entretien d'accueil individuel d'exprimer ses attentes, de compléter son information sur le fonctionnement du cabinet de reclassement, le cas échéant, et d'éviter ainsi les déperditions ultérieures dans la recherche de postes,
- de déterminer ses choix professionnels à travers une identification de ses compétences, de ses contraintes, de ses opportunités et de ses aspirations personnelles,
- de se préparer à aborder le marché de l'emploi par l'acquisition de techniques et de méthodes de travail : rédaction de Curriculum Vitae et de lettres de motivation, préparation aux entretiens de sélection et d'embauche...,
- d'être accompagné et suivi individuellement :
 - dans sa recherche d'emploi,
 - en matière de choix et de formalisation de projets personnels (création de son propre emploi...).
- de déterminer les besoins de formation complémentaires en fonction des postes recherchés et proposés.

Dès sa mise en place, le cabinet de reclassement organisera un certain nombre d'initiatives afin d'informer les salariés concernés par les suppressions de postes sur les mesures d'accompagnement du présent plan, aux moyens :

- d'informations collectives (visant à présenter les missions du cabinet de reclassement et ses modalités de fonctionnement) ;
- d'entretien individuel (éventuellement à définir) ;
- d'atelier « bilan projet » (visant à élaborer, en groupe alterné d'entretiens individuels, un bilan professionnel et personnel) ;
- d'entretien individuel de validation du ou des projets (visant à l'issue des ateliers précités à initier des démarches) ;
- d'analyse du parcours professionnel ;
- d'identification des projets professionnels réalistes et synthèse ;
- de relations avec les employeurs (prospection ciblée des offres d'emploi) ;

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

- d'accès aux opportunités et suivi des positionnements (visant à positionner les salariés sur les offres d'emploi adaptées à leur profil) ;
- d'ateliers de dynamisation et d'ateliers spécifiques (visant à accompagner les salariés au cours de réunions collectives leur action de reclassement) ;
- de formation d'adaptation à un nouvel emploi ;
- d'assistance à la création ou reprise d'activité ;
- de gestion particulière des salariés en suivi spécifique (visant à adapter le suivi des salariés rencontrant des difficultés particulières) ;
- d'accompagner à la mobilité nationale.

IV Les offres d'emploi

En complément des démarches personnelles que chaque salarié mènera pour son propre compte, le cabinet de reclassement opérera une recherche des postes.

Ces offres d'emploi seront collectées par :

- approche directe personnalisée de tout l'environnement local et professionnel : les entreprises, le tissu relationnel de l'entreprise (fournisseurs, clients, ...), les organismes professionnels et para professionnels (fédérations, chambres syndicales), les institutions publiques;
- examen et dépouillement systématique des offres d'emploi médiatisées (presse, Internet, Pôle emploi, ...);
- maintien d'une liaison permanente avec l'ensemble des interlocuteurs et des entreprises .

Le cabinet de reclassement effectuera le rapprochement entre les postes disponibles et les candidats, en s'assurant de la meilleure adéquation possible entre les profils requis et les compétences et aspirations des candidats potentiels.

V L'accompagnement des salariés

L'accompagnement des salariés dans leur recherche d'emploi se fera sous forme d'entretiens individuels avec le consultant du cabinet de reclassement pendant toute la campagne de recherche pour :

- lancer la campagne de recherche après avoir suivi la formation à la recherche d'emploi et la validation des objectifs professionnels;
- faire le point des démarches accomplies, fixer de nouveaux objectifs et dynamiser la campagne de recherche;
- se préparer aux entretiens de recrutement selon les postes proposés;
- réaliser un bilan des entretiens de recrutement afin de préparer les suivants et d'améliorer sa présentation.

VI Les engagements

Le cabinet de reclassement a pour objectif d'aboutir pour les salariés actifs (comme précisé ci-après) dans leur repositionnement professionnel, à une solution identifiée à l'issue de la période d'accompagnement.

A/. Définition de la solution identifiée

Est considéré comme bénéficiant d'une solution identifiée, tout salarié ayant obtenu :

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

- une offre de reclassement formalisée par une entreprise sur un poste en CDI ou un CDD d'une durée d'activité continue de 6 mois,
- un reclassement effectif en CDI ou un CDD d'une durée d'activité continue de 6 mois,
- un projet de création d'entreprise ou de reprise d'entreprise,
- une création d'entreprise réalisée,
- un projet de reconversion professionnelle,
- une formation de longue durée pouvant déboucher sur un reclassement,
- une liquidation des pensions de retraite.

B/. Définition du salarié actif

Est considéré comme salarié actif, une personne qui :

- participe à la formation, à la recherche d'emploi animée par le cabinet de reclassement, participe aux actions et rendez-vous envisagés par le cabinet de reclassement dans le cadre du programme d'aide au reclassement,
- mène personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec le cabinet de reclassement, et tient régulièrement celui-ci informé de sa démarche et des résultats obtenus,
- accepte de se présenter aux entretiens de recrutement,
- participe, pour la totalité de leur durée, aux actions de formation validées par le cabinet de reclassement, et jugées nécessaires pour son reclassement.

VII Suivi

La Commission de suivi sera informée du déroulement des missions du cabinet de reclassement.

Section 4 – Le congé de reclassement

La Direction proposera aux salariés licenciés pour motif économique dans le cadre du présent PSE d'adhérer au dispositif de congé de reclassement.

L'adhésion à ce dispositif impliquerait la suspension du préavis et, par voie de conséquence, le report de la date de rupture du contrat de travail.

L'objectif serait de permettre aux salariés de bénéficier, avant le départ de l'Entreprise, d'une période de disponibilité complète destinée à favoriser leur réinsertion professionnelle.

Il est convenu que la présente fiche détaillée constituera, conformément à l'article R. 1233-19 du Code du travail, la notice d'information qui sera diffusée auprès des salariés à l'issue de la dernière réunion du Comité d'entreprise.

I Objectifs et contenu

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

A Entretien d'évaluation et d'orientation

Un entretien d'évaluation et d'orientation du salarié est réalisé par le cabinet de reclassement. Cet

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

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, le cabinet de reclassement remettra à l'Entreprise et à chaque salarié un document (compte-rendu d'évaluation orientation) précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement, ainsi que la durée et les étapes de mise en œuvre.

B Bilan de compétences

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, le salarié est informé de la possibilité qu'il a de bénéficier d'un bilan de compétences.

Ce bilan, réalisé avec le concours de prestataires agréés par l'Etat, a pour objet d'aider le salarié à déterminer et à approfondir son projet professionnel de reclassement et à prévoir les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles lui permettant de faire valider les acquis de son expérience.

La réalisation de ce bilan repose sur la signature, par l'Entreprise, l'organisme prestataire et le salarié, d'une convention tripartite spécifique dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

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

Les besoins de ces actions sont déterminés par le cabinet de reclassement, pour chaque salarié bénéficiaire, à partir de l'entretien d'évaluation et d'orientation ou du bilan de compétences.

Ces actions sont définies en cohérence avec la formation souhaitée, le cas échéant, par le salarié, et les possibilités de reclassement existantes dans le bassin d'emploi ou dans un autre bassin s'il existe des perspectives de mobilité.

Les actions de formation doivent, dans la mesure du possible, être en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper après son reclassement. Elles s'apprécient notamment au regard des expériences, diplômes et compétences du salarié.

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

Le cabinet de reclassement assure :

- 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, en ajustant les actions aux difficultés rencontrées ;
- les opérations de prospections et de placement de nature à permettre le reclassement.

E Périodes d'activité pour le compte d'un employeur

Le salarié pourra effectuer des périodes d'activité par le biais de contrat de travail à durée déterminée tels que prévus à l'article L. 1242-3, renouvelables une fois, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7, pour le compte de tout employeur au cours de son congé de reclassement, à l'exception des particuliers employeurs.

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Pendant ces périodes, le congé de reclassement sera suspendu et reprendra aux termes de celles-ci, sans pour autant excéder son terme initial.

II Durée

La durée du congé de reclassement sera fonction des résultats du bilan d'orientation et des difficultés de reclassement des salariés notamment en raison de leur âge.

Le congé de reclassement a une durée de 16 mois pour les salariés qui sont âgés de 49 ans et moins au jour de la notification de leur licenciement économique.

Cette durée est portée à 18 mois pour les salariés qui sont âgés de 50 ans et plus au jour de la notification de leur licenciement économique.

Lorsque le salarié suit une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience, la durée du congé de reclassement ne peut être inférieure à la durée de ces actions dans les limites précitées.

Le congé de reclassement inclut le préavis conventionnel, dont le salarié est dispensé d'exécution.

III Modalités de mise en œuvre du congé de reclassement

Il est rappelé que le personnel sera informé sur le congé de reclassement à l'issue de la dernière réunion du Comité d'entreprise.

L'acceptation individuelle par le salarié du congé de reclassement s'effectue en plusieurs étapes :

A Proposition du congé de reclassement

Chaque salarié concerné se verra proposer une adhésion au congé de reclassement au moment dans la notification de licenciement pour motif économique.

Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 8 jours à compter de la date de notification du licenciement pour faire part de sa décision et renvoyer le bulletin réponse annexé à la notification de rupture du contrat de travail en précisant s'il souhaite adhérer ou non au congé de reclassement.

En cas d'acceptation, le salarié retournera à l'Entreprise le document d'information, sur lequel il aura au préalable apposé sa signature.

L'accord du salarié pour bénéficier de l'un de ces dispositifs devra impérativement être formalisé par écrit, adressé par la voie postale dans le délai de 8 jours susvisé, le cachet de la poste faisant foi.

Toute réponse au-delà du délai sera considérée comme non valable et sera assimilée à un refus.

L'absence de réponse dans ce délai sera assimilée à un refus.

B Accord sur les conditions particulières du congé

En cas d'acceptation par le salarié du congé de reclassement, celui-ci sera invité à participer à l'entretien d'évaluation et d'orientation visé ci-dessus, qui sera réalisé par le cabinet de reclassement.

À l'issue de cet entretien, le cabinet de reclassement remettra à l'employeur et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement et, particulièrement, des actions de formation que le salarié devra s'engager à suivre.

Sur la base du document transmis par le cabinet de reclassement, la Direction remettra au salarié un document, pour signature conjointe, lui précisant :

- le terme du congé de reclassement,
- les prestations du cabinet de reclassement qui lui seront proposées,
- le contenu des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience,
- l'obligation faite au salarié de donner suite aux convocations qui lui seront adressées par le cabinet de reclassement,
- l'allocation versée au salarié pendant la période du congé excédant le préavis ;
- les engagements du salarié pendant le congé de reclassement et les conditions de rupture de ce congé.

Ce document sera établi en double exemplaire dont un serait remis au salarié. Les deux exemplaires devront être signés par l'Entreprise et le salarié et ce, préalablement à la réalisation des actions prévues.

Le salarié disposera alors d'un délai de 8 jours pour signer le document, à compter de la date de sa présentation. Il devra en remettre un exemplaire à l'Entreprise (par courrier remis en main propre à la Direction ou adressé en courrier recommandé avec Accusé de Réception à celle-ci, le cachet de la poste faisant foi).

En cas d'acceptation par le salarié du bénéfice du congé de reclassement, celui-ci débutera à l'expiration du délai de réflexion mentionné ci-dessus.

Si, à l'issue de ce délai de 8 jours, le document n'était pas signé, le congé de reclassement sera réputé refusé par le salarié et l'Entreprise notifiera au salarié la fin de son congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de cette lettre fixera le terme de la suspension du préavis. Le contrat de travail du salarié sera rompu à l'échéance normale du préavis.

C Rémunération

Pendant la période du congé de reclassement coïncidant avec le préavis, les salariés percevront la rémunération qui leur est habituellement due à ce titre et qui sera soumise aux charges sociales (salariales et patronales).

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, les salariés bénéficieront de l'Entreprise d'une allocation mensuelle égale à 70 % de la rémunération mensuelle

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

brute moyenne perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement et sur laquelle ont été assises les cotisations au régime d'assurance chômage.

Cette rémunération ne pourra être inférieure à 85% du produit du SMIC horaire par le nombre d'heures de travail, ni inférieure à 85% de la garantie de rémunération accordée au titre de la réduction du temps de travail aux salariés rémunérés au SMIC. Cette allocation sera exonérée de cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Un bulletin de salaire précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation sera remis en fin de mois à chaque salarié.

D Situation du salarié pendant le congé de reclassement

o Contrat de travail

Le congé de reclassement doit être effectué pendant le préavis qui est suspendu. Lorsque la durée du congé de reclassement excède celle du préavis, le terme de ce dernier sera reporté d'une durée égale à la durée du congé de reclassement restant à courir.

Le contrat de travail du salarié sera donc maintenu pendant toute la durée du congé. Le salarié sera dispensé d'activité. Il devra se consacrer pleinement à la définition et à la recherche d'un reclassement externe.

Le salarié s'engage à respecter la charte qu'il a signée au moment de l'acceptation du congé de reclassement.

o Ancienneté et congés payés

La période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de départ.

Pendant la période du congé excédant le préavis, l'intéressé n'acquiert pas de droit à congés payés.

o Couverture sociale

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis et sous réserve des dispositions légales et réglementaires, le salarié conserve :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie – maternité – invalidité - décès dont il relevait antérieurement ;
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement ;
- la période passée par le salarié en congé de reclassement sera assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'était pas atteinte.

Le congé de maternité ou d'adoption durant le congé de reclassement le suspend lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où le salarié bénéficie de son congé de maternité ou d'adoption. A l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie à nouveau du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité ou d'adoption. Le même régime s'appliquera au congé de paternité.

- **Couverture frais de santé et prévoyance**

Durant le congé de reclassement, les salariés bénéficient du maintien de la couverture santé et prévoyance dans les mêmes conditions que celles en vigueur durant l'exercice de leur contrat de travail, sous réserve de l'accord de prévoyance et des dispositions en vigueur avec l'assureur.

- **Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement sera versée au terme du congé de reclassement. La période du congé excédant la durée normale du préavis ne sera pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et le calcul des indemnités de licenciement. Sur demande du salarié, un acompte de 30 % de l'indemnité de licenciement pourra être versé dès l'entrée dans le congé de reclassement.

E Obligations réciproques durant le congé de reclassement

1. Obligations de l'employeur

L'entreprise financera les actions nécessaires au reclassement. Ce financement concerne les prestations du cabinet de reclassement, les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience et, le cas échéant, le bilan de compétences.

L'allocation mensuelle, telle que définie ci-dessus, sera prise en charge durant le congé de reclassement par l'entreprise.

2. Obligations du salarié

Pendant la durée du 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 du cabinet de reclassement telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé.

À cet égard, le salarié est tenu de suivre les actions arrêtées par le cabinet de reclassement et consignées dans le document établi par l'entreprise et participer aux actions organisées par le cabinet de reclassement. Il doit se présenter aux convocations et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi.

Sauf motif légitime, le salarié qui ne suit pas les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ou ne se présente pas aux convocations du cabinet de reclassement, sera réputé avoir renoncé au bénéfice du congé de reclassement.

À défaut de motif légitime, si le salarié venait à manquer à ses obligations issues du congé de reclassement, la procédure suivante sera mise en œuvre :

- notification d'une mise en demeure par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception d'effectuer les actions ou de se présenter aux convocations qui lui ont été adressées ; cette lettre précisera que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans le délai qu'elle fixe, le congé de reclassement sera rompu ;
- si le salarié ne donnait pas suite à cette mise en demeure, le congé serait rompu. L'Entreprise notifiera, par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception, au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec Accusé de Réception. Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixera le terme de la suspension du préavis.

3. Interruption du congé de reclassement

Le salarié qui retrouve un emploi pendant le congé de reclassement ou mettrait en œuvre son projet professionnel (création ou reprise d'entreprise) doit en informer dans les meilleurs délais l'Entreprise par lettre recommandée avec Accusé de Réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date à laquelle prendra effet son nouvel emploi la réalisation de son projet professionnel. Cette lettre doit être adressée à l'Entreprise avant l'embauche ou la mise en œuvre de son projet professionnel (création ou reprise d'entreprise).

La date de présentation de cette lettre fixera la fin du congé de reclassement et, si le préavis est suspendu, le terme de sa suspension.

F Survenue du terme du congé de reclassement

La survenue du terme du congé de reclassement emportant la rupture du contrat de travail conduira à l'établissement des formalités de fin de contrat (documents de fin de contrat, etc.) ainsi qu'au versement des sommes et indemnités dues au salarié.

À ce titre, le salarié recevra :

- un certificat de travail comprenant sa date d'entrée dans l'entreprise et sa date de sortie.
- son solde de tout compte incluant son indemnité de rupture ainsi que, le cas échéant, les autres mesures dont il pourrait bénéficier au titre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Dans l'hypothèse où le préavis du salarié ne serait pas arrivé à son terme, le contrat de travail du salarié serait rompu à l'échéance normale du préavis.

Section 5 – Aides à la création ou reprise d'activité

L'entreprise entend favoriser l'initiative individuelle en incitant et aidant les salariés à créer ou reprendre leur propre emploi comme artisan, commerçant, profession libérale, gérant de société, ...

I Aide des pouvoirs publics à la création d'entreprise (ACCRE)

A titre d'information, l'entreprise rappelle le dispositif d'aide à la création d'entreprise assuré par les pouvoirs publics.

A Forme de l'aide

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

L'aide à la création d'entreprise financée par les pouvoirs publics a été considérablement réformée et peut aujourd'hui prendre les formes suivantes :

- exonération des cotisations de sécurité sociale pendant douze mois plafonnée dans la limite de 120% du S.M.I.C. pour les bénéficiaires.

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi éligibles à l'Accre qui créeront leur entreprise sous le régime fiscal de la micro entreprise (depuis le 1^{er} mai 2009) pourront cumuler les exonérations de cotisations sociales liées à l'Accre avec des taux spécifiques de prélèvement social forfaitaire liés au statut d'auto-entrepreneur.

Ainsi, les cotisations restant dues seront acquittées sous forme d'un prélèvement social sur le chiffre d'affaires calculé au taux de :

- o 25 % du taux de prélèvement social normal applicable à l'auto-entrepreneur, jusqu'à la fin du 3e trimestre civil qui suit celui au cours duquel intervient la date d'effet de l'affiliation ;
 - o 50 %, les quatre trimestres civils suivant cette période, soit la deuxième année ;
 - o 75 %, les quatre trimestres civils suivant la période visée ci-dessus, soit la troisième année ;
 - o à partir de la quatrième année, le demandeur d'emploi sera soumis au statut de droit commun de l'auto-entrepreneur.
- le maintien, pour ceux qui en bénéficient, des allocations de solidarité spécifique.
 - une aide financière (dispositif « NACRE ») qui prend la forme d'un parcours destiné aux demandeurs d'emploi et aux personnes susceptibles de prétendre à l'ACCRE. Il comprend deux types d'aide :
 - une aide au montage du projet de création ou de reprise d'entreprise et au développement de l'entreprise (conseil et accompagnement) ;
 - éventuellement une aide financière (prêt à taux zéro) qui doit être couplée à un prêt bancaire.
 - une aide à la création ou à la reprise d'entreprise (« ARCE ») par le régime d'assurance chômage.

L'allocataire de l'assurance chômage qui crée ou reprend une entreprise peut bénéficier d'une aide spécifique versée par Pôle Emploi. Le montant total de l'aide est égal à la moitié du montant du reliquat des droits restant (déduction faite de la participation de 3 % au titre du financement des retraites complémentaires) au jour du début de l'activité (ou à la date d'obtention de l'ACCRE si elle est postérieure) et donne lieu à deux versements égaux :

- o le premier versement de l'aide par Pôle Emploi intervient au plus tôt au jour du début de l'activité, sous réserve que l'intéressé cesse d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- o le second versement de l'aide intervient à l'issue d'un délai de 6 mois, de date à date, sous réserve que l'intéressé atteste, à cette date, qu'il exerce toujours effectivement son activité professionnelle dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise au titre de laquelle l'aide a été accordée.

B Bénéficiaires de l'aide

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Peuvent bénéficier de l'aide :

- les demandeurs d'emploi indemnisés ;
- les demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits au Pôle Emploi six mois au cours des 18 derniers mois ;
- les bénéficiaires du RSA ou de l'ASS ;
- les personnes remplissant les conditions d'accès aux emplois jeunes ainsi que celles embauchées dans le cadre de ce dispositif et dont le contrat de travail a été rompu avant le terme de l'aide ;
- les personnes salariées ou licenciées d'une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire qui reprennent tout ou partie de l'entreprise à condition de s'engager à investir en capital la totalité des aides et à réunir des apports complémentaires en capital au moins égaux à la moitié de ces aides ;
- les personnes qui remplissent l'une des conditions visés ci-dessus et qui ont conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) pour la création ou la reprise d'une activité économique;
- les créateurs implantant leur entreprise au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville ;
- les allocataires du complément de libre choix d'activité (remplacé depuis le 1^{er} janvier 2015 par la Prestation partagée d'éducation de l'enfant – PréPare) visé à l'article L. 531-4 du Code de la sécurité sociale.

C Création ou reprise d'une société : contrôle effectif de la société

Sont considérés comme remplissant la condition de contrôle effectif de la société créée ou reprise laquelle est constituée sous forme de société :

- le demandeur qui détient, personnellement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un PACS ou son concubin, ses ascendants et descendants, plus de la moitié du capital de la société, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 35% de celui-ci ;
- le demandeur ayant la qualité de dirigeant de la société, et qui détient, personnellement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un PACS, ses ascendants et descendants, au moins un tiers du capital de celle-ci, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 25% et sous réserve qu'un autre actionnaire ou porteur de parts ne détiennent pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital ;
- les demandeurs qui détiennent ensemble plus de la moitié du capital de la société, à condition qu'un ou plusieurs d'entre eux aient la qualité de dirigeant et que chaque demandeur détienne une part de capital égale à 1/10^e au moins de la part détenue par le principal actionnaire ou porteur de part.

D Procédure

La demande doit être adressée au centre de formalités des entreprises (CFE). Elle peut être introduite dès le dépôt de la déclaration de création ou de reprise d'entreprise et, au plus tard, le 45^{ème} jour qui suit ce dépôt.

Elle est accompagnée d'un dossier précisant le contenu du projet, les conditions d'acquisition des actifs, les apports de fonds propres, les concours financiers nécessaires pour assurer l'exploitation, et

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

permettant d'apprécier la réalité et la consistance du projet, sa viabilité, compte tenu notamment de l'environnement économique local, ainsi que l'indépendance du créateur ou repreneur par rapport à ses donneurs d'ouvrage.

- Dans tous les cas, le dossier administratif comprend :
 - une copie du formulaire de déclaration d'entreprise,
 - une attestation sur l'honneur de non bénéficiaire de l'aide depuis trois ans.

- Le dossier administratif doit comprendre, selon les cas :
 - lettre de licenciement et bulletins de salaires des quatre derniers mois,
 - historique de la situation de demandeur d'emploi, délivré par le Pôle emploi,
 - notification d'ouverture des droits ou dernier avis de paiement des allocations de chômage, de l'ASS ou du RSA,
 - pour les personnes reprenant leur entreprise en difficulté, la copie du jugement de redressement ou l'attestation de liquidation judiciaire.

- Le dossier doit comprendre les copies :
 - de la demande d'immatriculation au registre du commerce ou à l'URSSAF,
 - des statuts de la société.

Ce dossier et la demande d'aide doivent être adressés à la DIRECCTE du siège social de l'entreprise ou du lieu de l'activité professionnelle.

Lorsque le dossier de demande d'aide est complet, le CFE délivre au demandeur de l'aide un récépissé indiquant que la demande d'aide a été enregistrée. Il informe les organismes sociaux concernés de l'enregistrement de cette demande et transmet dans les 24 heures le dossier de demande d'aide et une copie du récépissé à l'URSSAF qui, au nom de l'État, statue sur la demande dans un délai d'un mois à compter de la date du récépissé.

Lorsque les conditions d'octroi sont remplies, l'URSSAF délivre à l'intéressé une attestation d'admission au bénéfice de l'exonération de cotisations. Lorsque ces conditions ne sont pas réunies (par exemple, le demandeur ne fait pas partie des catégories de bénéficiaires ou ne remplit pas les conditions de contrôle de l'entreprise), elle notifie au demandeur la décision de rejet de sa demande et en informe les organismes sociaux concernés.

E Décision

Le silence gardé par l'URSSAF pendant plus d'un mois à compter de la date du récépissé vaut décision d'acceptation.

II Aides apportées par l'Entreprise

L'Entreprise souhaite au travers de ce plan favoriser la création, ou la reprise d'entreprise, et en corollaire la création d'emplois.

Ces aides ne pourront être versées qu'une seule fois par salarié.

A Bénéficiaires et champ d'application

Est concerné tout salarié dont le licenciement est envisagé porteur d'un projet identifié de création d'entreprise ou de reprise d'activité matérialisé par un enregistrement et une immatriculation au registre du commerce, un dépôt à la DIRECCTE, et l'agrément des Chambres de Commerce.

Pour bénéficier de cette aide financière, le projet du salarié doit être mis en œuvre dans un délai maximum de 12 mois à compter de la notification de son licenciement. Cette mesure vaut pour toute entreprise créée ou reprise d'ici le 31 décembre 2016.

Les conditions d'octroi de l'aide sont les mêmes que celles fixées par les textes (voir ci-haut) pour l'obtention de l'aide d'Etat.

B Aide financière

L'Entreprise accordera une aide d'un **montant de 15.000 € TTC, augmentée de 15 % pour les salariés de 50 ans et plus**, à tout salarié porteur d'un projet identifié de création d'entreprise ou de reprise d'activité et matérialisé par un enregistrement et une immatriculation au registre du commerce, un dépôt à la DIRECCTE, et l'agrément des Chambres de Commerce.

Sur proposition du cabinet de reclassement, ce montant pourra être augmenté dans la limite d'un montant maximum de 5.000 € TTC après avis de la commission de suivi.

Le versement de l'aide est conditionné au fait que le projet du salarié soit la solution professionnelle du salarié et son activité principale.

Cette mesure vaut pour toute entreprise créée ou reprise d'ici le 31 décembre 2016.

La moitié de l'aide sera versée à l'entreprise à la création et l'autre moitié après un an si l'Entreprise créée ou reprise est toujours existante.

C Aide complémentaire à l'embauche

Dans le cadre de sa création ou reprise d'entreprise, si l'intéressé est conduit à recruter, sous forme de contrat à durée indéterminée, un salarié de l'Entreprise ayant fait l'objet d'un licenciement dans le cadre du présent PSE, il recevra une **aide de 5.000 € TTC par salarié** recruté avant le 31 décembre 2016.

Si le salarié recruté est âgé de 50 ans et plus, cette aide sera majorée de 15%.

Cette aide sera versée en une fois, 6 mois après l'embauche et la titularisation effective du salarié recruté.

D Frais de déménagement

Dans le cadre d'une création **ou reprise** d'entreprise qui nécessiterait son changement de résidence, le salarié pourra bénéficier d'une aide à la mobilité géographique dès lors que la création **ou reprise**

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

d'entreprise exige un déménagement, en dehors de la région parisienne, situé dans un rayon égal ou supérieur à 200 km à partir du lieu de résidence actuel.

Si ces conditions sont remplies, l'Entreprise participera aux frais de déménagement, après présentation de 3 devis et sur présentation du nouveau contrat, dans la limite de 2.000 € TTC pour un célibataire et 4.000 € TTC pour un couple. Le choix du déménageur se fera par l'entreprise.

Il sera possible de recourir à cette mesure, une seule fois et dans un délai maximum de 12 mois à compter de la notification du licenciement.

Section 6 – Formation au titre du reclassement externe

Dans le cadre du présent PSE, l'Entreprise entend favoriser les chances de reclassement des salariés concernés en leur permettant d'accéder à une formation complémentaire.

Différents types de formation seront proposés aux salariés concernés, tel que visé ci-dessous. Les salariés pourront ainsi bénéficier soit d'une formation d'adaptation, visant à leur permettre de remplir leur nouveau poste dans les meilleures conditions possibles, soit d'une formation qualifiante, pour leur permettre de mener à bien un projet professionnel identifié.

Cette action de formation n'aura pas pour effet d'augmenter la durée du congé de reclassement.

Ces mesures ne pourront être versées qu'une seule fois par salarié.

I Formation au nouveau poste de travail

L'Entreprise prendra à sa charge les frais d'une formation au nouveau poste de travail pour les salariés qui, dans le cadre d'une opportunité de reclassement ou de leur projet professionnel, auraient besoin d'une formation spécifique identifiée.

Le contenu de cette formation sera déterminé en collaboration avec le nouvel employeur recrutant le salarié de l'Entreprise.

Cette aide financière est valable pour tout contrat à durée indéterminée conclu dans un délai de 12 mois à compter de la notification du licenciement et sur présentation de justificatifs correspondant à cette formation, qui devra débiter avant l'expiration d'un délai maximum de 6 mois suivant la conclusion du nouveau contrat à durée indéterminée.

Les salariés devront en faire la demande, par courrier recommandé avec accusé de réception, auprès de la Direction dans un délai de 12 mois à compter de la notification de leur licenciement.

Cette aide financière est limitée à un montant de 3.000 euros TTC par salarié et est valable sur présentation de justificatifs correspondant à cette formation, qui devra débiter avant l'expiration du délai de 6 mois après l'embauche du collaborateur.

Il sera possible de mutualiser des financements sous réserve de l'accord de la commission de suivi.

II Formation à un projet professionnel identifié

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Pour favoriser les chances de reclassement externe des salariés, l'Entreprise souhaite que cette rupture professionnelle et personnelle puisse être l'occasion, pour les personnes qui le souhaiteraient, d'acquérir une nouvelle qualification à travers une formation, dans le cadre d'un projet professionnel bien identifié.

L'Entreprise s'associera à cette démarche de qualification permettant de développer l'employabilité de ces personnes.

Les salariés devront en faire la demande, par courrier recommandé avec accusé de réception, auprès de la Direction dans un délai de 12 mois à compter de la notification de leur licenciement.

Pour être prise en charge, la proposition de formation devra être validée par rapport à des objectifs clairs, sérieux, liés à un projet réaliste et déboucher sur des possibilités d'emploi. Cette validation sera donnée par la Commission de suivi.

Si cette validation est donnée, le salarié bénéficiera d'une aide financière pour sa formation d'un montant maximum de **5.000 € TTC**. Il sera possible de mutualiser des financements sous réserve de l'accord de la commission de suivi.

Les formations concernées devront débuter avant le 31 décembre 2016.

Le dé plafonnement de ces montants sera envisageable sous réserve de l'accord de la Commission de suivi.

Section 7 – Mesures incitatives au reclassement externe

I Prime de retour rapide à l'emploi

De manière à ce que les salariés affectés par une suppression de poste soient le plus rapidement possible opérationnels, volontaires et actifs dans leur recherche d'emploi, l'Entreprise versera une prime spécifique et dégressive à tout salarié retrouvant un emploi à durée indéterminée, selon le barème suivant :

- 9.000 € bruts pour tout reclassement effectué dans les 3 mois suivant la notification du licenciement ;
- 6.000 € bruts pour tout reclassement effectué dans les 6 mois suivant la notification du licenciement ;
- 3.000 € bruts pour tout reclassement effectué dans les 9 mois suivant la notification du licenciement.

Cette prime sera versée à l'intéressé qui devra en faire la demande à l'issue de la période d'essai prévue et dès lors que celle-ci s'avérerait concluante et sur présentation d'un contrat de travail à durée indéterminée et d'une attestation du nouvel employeur attestant l'embauche définitive.

Dans le cas où l'emploi trouvé est un CDD d'au moins 6 mois, ou une succession continue de contrats intérimaires de 6 mois, il sera versé la moitié des montants ci-dessus dans le cadre des mêmes échéances.

Il est proposé de proratiser le montant de la prime de retour à l'emploi dans le cas où l'emploi trouvé est un CDD ou contrat intérimaire d'une durée comprise entre 3 et 6 mois ou une succession continue de contrats intérimaires d'une durée totale comprise entre 3 et 6 mois. Il sera alors versé le quart des montants ci-dessus dans le cadre des mêmes échéances.

Cette prime sera versée sur la base de 50 % (d'une prime complète) dans l'hypothèse d'un passage d'un mi-temps à un temps plein chez l'actuel deuxième employeur.

Cette prime ne sera versée qu'une seule fois par salarié.

II Allocation temporaire dégressive

Il ne sera possible de recourir à cette mesure qu'une seule fois par salarié.

A Objet et durée

Cette allocation temporaire dégressive sert à compenser la perte de revenus des salariés qui accepteraient des emplois en externe moins rémunérés, dans le délai de 18 mois suivant la notification du licenciement.

L'allocation garantira aux bénéficiaires une compensation, totale ou partielle, de l'écart entre le nouveau et l'ancien salaire pendant une durée maximum de 18 mois.

B Bénéficiaires et conditions de versement

Pourront bénéficier de l'allocation temporaire dégressive, les salariés qui :

- auront fait l'objet d'un licenciement pour motif économique ;
- auront été reclassés, dans un délai de 12 mois après la notification de leur licenciement.

Pour ouvrir droit à l'allocation temporaire dégressive, le reclassement devra :

- comporter une perte de salaire par rapport au salaire antérieur d'au moins 10% ;
- intervenir sur un emploi salarié ;
- avoir lieu sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire de 6 mois ou plus.

Le salarié devra produire son contrat de travail ou sa lettre d'embauche.

La différence de rémunération sera calculée comme suit :

- la rémunération sera égale à la moyenne des rémunérations brutes de base versées au cours des 12 mois précédant le licenciement (hors sommes versées dans le cadre d'un contentieux), intégrant les éléments de salaire suivants :
 - o Le salaire de base et l'ancienneté (Y compris le 13^e mois et la prime de vacances) ;
 - o Les primes de caisse, multi réunion, les UPP (unités personnelles provisoires) ;
 - o Les travaux supplémentaires (courses supplémentaires, collectes, cantine et nocturnes).

- la nouvelle rémunération sera la rémunération mensuelle brute réellement perçue par le salarié dans son nouvel emploi. Le montant de la nouvelle rémunération pris en compte pour calculer le différentiel de salaire sera réévalué tous les semestres ;
- en cas de diminution du temps de travail : si le nouvel emploi est à temps partiel, la rémunération sera calculée à due proportion (par exemple à 50% si le nouvel emploi est à mi-temps).

C Montant de l'allocation temporaire dégressive

Le montant de l'allocation mensuelle sera égal à :

- 100% de la différence de rémunération les 6 premiers mois, plafonnée à un montant de 1.500 euros bruts par mois ;
- 90% de la différence de rémunération les 6 mois suivants, plafonnée à un montant de 1.000 euros bruts par mois ;
- 80% de la différence de rémunération les 6 mois suivants, plafonnée à un montant de 1.000 euros bruts par mois.

L'allocation temporaire dégressive sera soumise au régime fiscal et social des sommes ayant la nature de salaire.

D Mise en œuvre

L'allocation sera versée au salarié tous les mois. Le versement interviendra sur production de tous les bulletins de paie délivrés par le nouvel employeur.

III Aides à la mobilité géographique pour favoriser le reclassement externe

Dans l'optique de réduire les freins à la mobilité géographique externe, les mesures suivantes sont prises afin d'inciter les salariés à saisir des opportunités de reclassement dans d'autres régions.

Pour bénéficier de ces mesures :

- la distance entre le nouveau lieu de travail et le domicile doit correspondre au minimum à 100 km (aller) et ne pas constituer une amélioration du temps de trajet ;
- le salarié doit avoir retrouvé un emploi à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois et susceptible de déboucher sur un CDI dans les 12 mois à compter de la notification de son licenciement.

S'agissant des éléments ci-dessous définis liés à la mobilité géographique en cas de reclassement externe, ces mesures ne pourront être versées qu'une seule fois par salarié.

A Frais de voyage de reconnaissance

Les salariés qui bénéficieront d'un poste de reclassement externe (poste situé dans un rayon égal ou supérieur à 200 km à partir du lieu de résidence actuel), pourront être remboursés des frais engagés à l'occasion de la reconnaissance du nouveau lieu de travail, sur les bases suivantes :

- Voiture : indemnités kilométriques sur la base du barème en vigueur dans l'Entreprise ;
- Train : indemnisation sur la base d'un trajet aller et retour en train en 2^{ème} classe.

Le bénéfice de cette aide sera accordé après :

- demande du salarié et acceptation préalable de la Direction ;
- présentation d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois et susceptible de déboucher sur un CDI.

Il sera possible de recourir à cette mesure, une seule fois et dans un délai maximum de 12 mois à compter de la notification du licenciement.

B Aides à la recherche d'un logement

1. Frais de déménagement

Dans le cas où un salarié aurait retrouvé un nouvel emploi qui nécessiterait son changement de résidence, il pourra bénéficier d'une aide à la mobilité géographique dans les conditions suivantes :

- le nouveau poste exige un déménagement (poste situé dans un rayon égal ou supérieur à 200 km à partir du lieu de résidence actuel).
- le salarié dispose d'un contrat de travail avec la société d'accueil, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois et susceptible de déboucher sur un C.D.I.

Si ces deux conditions sont remplies, l'Entreprise participera aux frais de déménagement, après présentation de 3 devis et sur présentation du nouveau contrat, dans la limite de 2.000 € TTC pour un célibataire et 4.000 € TTC pour un couple. Le choix du déménageur se fera par l'entreprise.

Il sera possible de recourir à cette mesure, une seule fois et dans un délai maximum de 12 mois à compter de la notification du licenciement.

2. Déplacement pour la recherche d'un logement

Pour l'intéressé, l'Entreprise prendra en charge :

- un trajet aller / retour sur la base du tarif SNCF 2ème classe ;
- les éventuels frais de séjour (hôtel et repas) pour 2 jours dans la limite de 100 € TTC maximum par jour.

3. Voyage mensuel durant la période de transition

Pendant une période de transition d'une **durée maximale de 6 mois**, démarrant à la date de prise effective des fonctions chez le nouvel employeur, les salariés qui se verraient dans l'impossibilité pendant cette période de changer de résidence principale et de faire déménager leur famille, bénéficieront des mesures suivantes :

- un trajet mensuel aller/retour entre le lieu de travail et le domicile sur la base d'un tarif SNCF 2^{ème} classe;
- remboursement des frais d'hébergement du lundi au jeudi dans la limite de 60 € TTC par jour ou la prise en charge du loyer net (y compris les charges locatives) du domicile dans le nouveau lieu de travail dans la limite de 1.000 € TTC par mois.

Ces remboursements se feront sur présentation de justificatifs.

Par ailleurs, les salariés qui, exceptionnellement, seraient amenés à utiliser leur véhicule personnel seront indemnisés sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe (pour le trajet correspondant).

IV Remboursement des frais de recherche d'emploi

Si le salarié licencié engage des frais de déplacement pour la recherche d'un nouvel emploi, ces frais lui seront remboursés par l'Entreprise, dans la limite du tarif aller/retour SNCF 2^{ème} classe et d'une enveloppe globale de 500 € TTC par salarié concerné, sur présentation de justificatifs.

La présentation d'une lettre de convocation ou d'un rendez-vous organisé par le Pôle Emploi sera nécessaire.

V Aide aux entreprises qui recrutent

Afin d'inciter les entreprises à un recrutement des salariés licenciés dans le cadre du présent plan et en recherche d'emploi, l'Entreprise fera bénéficier les futurs employeurs d'une subvention de recrutement.

La subvention sera équivalente à 3.000 € TTC pour toute embauche en contrat à durée indéterminée (ou en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois susceptible de déboucher sur une embauche en contrat à durée indéterminée) s'effectuant dans un délai de 12 mois la notification de licenciement du salarié concerné.

La subvention sera versée en deux fois :

- à l'issue de la période d'essai (si elle est concluante), sous réserve de la communication d'une copie du contrat de travail et d'une attestation du nouvel employeur confirmant l'embauche définitive,
- puis trois mois après la confirmation du salarié dans son poste,
- en cas de rupture du contrat de travail, avant le second versement, ce dernier versement n'aura pas lieu.

Si l'embauche concerne un salarié âgé de plus de 50 ans, cette subvention sera majorée de 15 %.

Le versement sera effectué par l'Entreprise auprès du nouvel employeur via l'émission d'une facture spécifique.

Cette mesure ne pourra donner lieu qu'à un versement par salarié.

Section 8 – Mesures spécifiques aux salariés âgés ou particulièrement fragilisés

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Pour les salariés âgés de 50 ans ou plus, comme pour ceux présentant une situation particulière (parent isolé, salarié reconnu handicapé au sens de la sécurité sociale) à la date de notification du licenciement, des mesures renforcées d'aide au reclassement externe seront prévues.

I Mesures renforcées d'aide au reclassement externe

Afin d'apporter un soutien particulier aux salariés âgés de 50 ans et plus qui n'auraient pas pu bénéficier d'un reclassement interne, ainsi qu'aux salariés qui pourraient se trouver dans une situation particulièrement fragilisée, l'Entreprise mettra en place un dispositif d'aide au reclassement externe renforcée (reprise des mesures décrites dans ce document) :

- l'aide à la création d'entreprise sera majorée de 15 % ;
- l'aide complémentaire à l'embauche est majorée de 15 % ;
- une action de formation renforcée à hauteur d'un montant maximal de 5.000 € ;
- l'aide aux entreprises sera majorée de 15 % pour un recrutement confirmé.

En outre, l'Entreprise souhaite aider les salariés qui seraient proches de l'âge de la retraite mais qui ne disposeraient pas de l'intégralité du nombre de trimestres de cotisations leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Sous réserve que le salarié concerné remplisse les conditions prévues par la loi, tel que précisées par les articles L. 351-14-1 et D. 351-3 et suivants du Code de la sécurité sociale, lui permettant de racheter des trimestres de cotisations, l'Entreprise accepte de verser à chaque salarié concerné une somme correspondant à 10 % de la somme versée par le Salarié en vue du rachat de ses trimestres, et plafonnée à 10.000 Euros.

L'indemnité spécifique visée ci-dessus sera versée par l'Entreprise sous réserve de la production par le salarié concerné d'une copie de sa demande de rachat de trimestres aux administrations compétentes.

II Mesures spécifiques d'aide au reclassement externe

L'Entreprise mettra en place une mesure spécifique pour ces salariés avec une incitation à l'embauche, consistant en une aide à leur nouvel employeur, selon les conditions suivantes.

A Caractéristiques de l'aide

Cette incitation prendra la forme d'une aide financière destinée au paiement des charges sociales patronales dans le nouveau poste, dans la limite de 6 mois d'activité avec le nouvel employeur.

B Conditions du versement

Le versement de cette aide sera subordonné à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois susceptible de déboucher sur une embauche en contrat à durée indéterminée.

Il se fera en deux fois. Un premier versement sera effectué à l'issue de la période d'essai si celle-ci est concluante ou à l'occasion de la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée

indéterminée, à hauteur de la moitié de l'incitation. Le second et dernier versement sera effectué à l'issue d'une nouvelle période de 3 mois après le premier versement.

Elle ne sera accordée qu'une seule fois par salarié et sur présentation par l'employeur bénéficiaire de la photocopie des bulletins de salaires afférents à la période concernée.

Cette disposition sera applicable pendant une période de 12 mois à compter de la date de notification de la rupture du contrat de travail du salarié concerné.

Chapitre 3

Mesures d'accompagnement des licenciements

Section 1 – Indemnités de rupture

I Indemnités compensatrices de préavis

Afin de faciliter leur reclassement et de disposer d'une disponibilité complète vis-à-vis du cabinet de reclassement, les salariés pourront être dispensés, dans les conditions visées à la section 4 ci-après, d'effectuer leur période de préavis. Celui-ci leur sera néanmoins payé.

L'article 33 de la Convention collective d'entreprise du 28 décembre 2000 prévoit :

« Dans le cas de licenciement, la dénonciation du contrat de travail à durée indéterminée est notifiée au salarié par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La procédure prévue aux articles L. 122-4 et suivants du Code du travail est appliquée.

Sauf accord entre les parties ou faute grave dont l'appréciation est laissée à la juridiction compétente, la cessation du contrat est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un délai congé fixé comme suit :

- **1 mois pour les salariés n'ayant pas deux ans d'ancienneté**
- **3 mois jusqu'à dix ans**
- **4 mois au-delà**

Pendant la durée du préavis, le salarié dispose d'un crédit de deux heures par jour pour recherche d'emploi.

Ces heures peuvent être regroupées, soit pour s'imputer sur la durée totale d'une journée de travail (Services Administratifs ou Exploitation), soit pour s'imputer sur la fin du préavis. Elles correspondent à 44 heures (Services Administratifs) ou 8 réunions (Services Exploitation) par mois.

Les heures sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le choix des heures de recherche d'emploi intervient, moitié sur l'initiative de l'employeur, moitié à celle du salarié. »

II Indemnités compensatrices de congés payés

Les droits à congés payés acquis à la date de rupture du contrat de travail et non utilisés seront payés à la date de départ du salarié sous forme d'indemnités compensatrices de congés payés, calculées sur la base des dispositions légales et conventionnelles.

III Indemnités de rupture

Les indemnités conventionnelles seront calculées en fonction des dispositions de la Convention Collective d'entreprise applicable ou en fonction des dispositions légales si celles-ci sont plus favorables.

L'article 37 de la Convention collective d'entreprise du 28 décembre 2000 prévoit :

« 37.01 Pour les salariés présents avant le 20 avril 1989 :

a) Dans le cas du licenciement d'un salarié ayant au moins deux ans de présence, sauf faute grave ou lourde (dont l'appréciation est laissée à la juridiction compétente), l'employeur verse à l'intéressé une indemnité fixée comme suit :

- 2 mois jusqu'à 5 ans de présence effective auxquels s'ajoutent :
- 2/5^{ème} de mois par année d'ancienneté supérieur à 5 ans, sans limitation.

Le calcul de l'indemnité de licenciement est effectué en prenant pour base le douzième du traitement brut fiscal annuel de la meilleure des trois dernières années d'activité.

b) dans le cas d'un licenciement économique, l'employeur verse à l'intéressé une indemnité fixée comme suit :

- 1 mois par année de présence (ou ancienneté validée), limitée à 24 mois.

Le calcul est effectué en prenant pour base le douzième du traitement brut fiscal de la meilleure des 3 dernières années d'activité.

c) Ne rentrent pas dans le cadre de cet article les salariés qui, à la suite d'un licenciement pour cause économique, dans le cadre d'un plan social basé sur le volontariat bénéficient, en sus des prestations de chômage, d'une indemnisation complémentaire. Leur indemnité de licenciement sera calculé selon les mêmes modalités que l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 36 ci-dessus, portée à 3/5^{ème} de mois par année d'ancienneté validée.

37.02 Pour les salariés recrutés après le 20 avril 1989 :

- 1/5 mois par année de présence
- Majoration de 20% de l'indemnité ci-dessus en cas de licenciement économique.

Le nombre d'années pris en considération est limité à 15 années de présence.

37.03 Décompte de l'ancienneté

Chaque année d'ancienneté commencée est décomptée pour une année complète. »

L'indemnité de licenciement prévue par la Convention collective d'entreprise sera versée à tous les salariés qui seraient licenciés dans le cadre du présent plan, sans limite d'âge (sous réserve des conditions définies par l'article 37 susvisé).

Le cas échéant, un salarié pourra bénéficier du versement de l'indemnité de licenciement et sera en mesure de solliciter, après la rupture de son contrat de travail, la liquidation de ses droits à retraite (sous réserve de remplir les conditions légales de liquidation des droits à retraite).

Les indemnités ci-dessus mentionnées (II et III) sont versées à l'échéance du terme des effets de la rupture soit à la fin du préavis juridique ou du congé reclassement.

En l'espèce, une indemnisation identique sera versée aux salariés licenciés (y compris les salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein) quelle que soit la date d'entrée dans le Groupement, c'est-à-dire, un mois par année d'ancienneté dans la limite de 24 mois. L'article 37.01, b) de la Convention collective d'entreprise sera ainsi appliqué aux salariés licenciés qui étaient présents avant le 20 avril 1989, ainsi qu'à ceux recrutés après le 20 avril 1989.

En cas d'acceptation du congé de reclassement, il est convenu qu'à la demande expresse du salarié, un acompte représentant 30% du montant de l'indemnité de licenciement sera versé à compter de l'entrée du salarié dans le dispositif du congé de reclassement.

Section 2 – Droit individuel à la formation (DIF) et Compte Personnel de Formation (CPF)

Jusqu'au 31 décembre 2014, le Droit Individuel à la Formation (DIF) permettait aux salariés de cumuler chaque année un crédit de 20 heures de formation (dans la limite de 120 heures).

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le Compte Personnel de Formation (CPF) a remplacé le dispositif du DIF.

Toutefois, les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 peuvent être portées au CPF, après inscription réalisée par le collaborateur sur le portail www.moncompteformation.gouv.fr.

Les heures de DIF transférées sur le CPF par les salariés pourront être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

L'Entreprise incitera les salariés à utiliser ces heures de formation dès la fin des procédures d'information consultation.

Section 3 – Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année.

La priorité de réembauchage sera mentionnée dans la lettre de notification de licenciement.

Section 4 – Préavis et congés

L'Entreprise acceptera de dispenser le salarié licencié, en totalité ou en partie, de l'accomplissement de son préavis, s'il en fait la demande afin de lui permettre de se consacrer intégralement à sa recherche d'un nouvel emploi.

La fraction non effectuée du préavis sera néanmoins payée, aux échéances habituelles de la paie et donnera lieu à décompte des congés payés.

Section 5 – Maintien de la couverture complémentaire frais de santé

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Les salariés licenciés bénéficieront du maintien des garanties de prévoyance et de santé, dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale créé par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 et l'Accord National Interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et l'avenant n°3 du 18 mai 2009, sous réserve de leurs droits aux allocations d'assurance chômage.

Sous réserve de remplir les conditions posées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, le maintien des garanties de santé et de prévoyance sera automatique.

Les salariés licenciés bénéficieront du maintien de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance pendant 12 mois à compter de la cessation du contrat de travail dans les conditions suivantes :

- ce dispositif sera financé dans le cadre d'un système de mutualisation mis en place au sein de l'Entreprise (à défaut d'une telle mutualisation, ce dispositif sera financé par la société par la prise en charge de la part patronale et de la part salariale des cotisations).
- les affiliés licenciés devront être inscrits comme demandeurs d'emploi ;
- cette disposition tombe lorsque le bénéficiaire est pris en charge par un nouvel employeur (après une éventuelle période de carence) ou est bénéficiaire de sa retraite.

Les salariés concernés devront justifier auprès de l'organisme assureur de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les anciens salariés retraités de l'Entreprise pourront bénéficier des dispositions de l'article 4 de la Loi Evin tel que modifié par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013.

La portabilité de la couverture complémentaire sera précisée sur le certificat de travail et dans la lettre de notification de licenciement.

Chapitre 4

Dispositions finales et informations légales

Section 1 – Commission de suivi

Au terme de la procédure de consultation du Comité d'entreprise, il sera mis en place une Commission de Suivi du plan.

I Composition

Participeront à cette Commission de Suivi :

- un représentant de la Direction de l'Entreprise ou, à défaut, un représentant des sociétés mères France Galop et Le Trot, pouvant être assisté de deux membres,
- deux membres titulaires et deux membres suppléants désignés par le Comité d'entreprise au terme de la procédure de consultation,

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

- de membres de la Direccte ;
- de membres du cabinet de reclassement ;
- de membres du pôle emploi ;
- de tout autre participant invité à titre d'expertise.

Le membre suppléant désigné par le Comité d'entreprise siègera au sein de la commission de suivi en cas d'empêchement du membre titulaire.

La DIRECCTE sera informée du calendrier des réunions et des travaux de la commission auxquelles elle pourra participer si elle le souhaite.

II Fonctionnement

- Moyens : les moyens de la commission seront assurés par l'Entreprise ou, à défaut, par les sociétés mères. Les membres de la commission pourront bénéficier d'un remboursement de frais, sur présentation de justificatifs, dans les limites suivantes :
 - Train : indemnisation sur la base d'un trajet aller et retour par réunion de la commission en train en 2^{ème} classe.
 - les éventuels frais de séjour (hôtel et repas) dans la limite de 100 € TTC maximum par réunion de la commission.
- Fréquence des réunions : la commission se réunira au moins une fois par mois pendant 6 mois, tous les 2 mois au-delà. Si nécessaire, cette fréquence de réunion pourra être modifiée.
- Organisation des convocations et des comptes rendus : les convocations seront adressées par la Direction, en respectant un délai de 3 jours.
- Ordre du jour : il sera établi par la Direction en tenant compte des suggestions de la délégation du personnel. 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.

II Missions

Cette commission se réunira, pendant la durée d'application du présent plan, sur l'avancée des reclassements et sur la mise en œuvre des différentes mesures décrites dans ce plan.

Cette commission a pour principaux objectifs de :

- trancher à la demande du salarié, en cas de contestation sur la possibilité de bénéficier d'une des mesures d'accompagnement présentées ci-dessus,
- valider les propositions de formation,
- valider les projets de création ou reprise d'entreprise,
- valider les choix des personnes prioritaires pour les mesures particulières,
- contrôler la bonne utilisation des budgets impartis à chaque mesure avec des impacts financiers.

Section 2 – Durée du plan de sauvegarde pour l'emploi

Les mesures prévues dans le présent plan s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 2016, sous réserve de dispositions spécifiques.

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Les sociétés mères France Galop et Le Trot s'engagent à assurer, en leur qualité de membres du GIE PMH, le bon déroulement et le bon suivi du PSE et à garantir le versement de toutes les indemnités en cas de dissolution du GIE PMH.

Section 3 – Informations légales

I Effectifs de l'Entreprise inscrits au registre du personnel

Au 1^{er} février 2015, l'Entreprise emploie 209 salariés personnes physiques (cf. détail en Annexe 1).

II Nombre de licenciement envisagé

La mise en œuvre du projet de licenciement résultant du projet de transformation se traduirait par la suppression de 209 postes, soit 209 licenciements envisagés sur l'Entreprise (décompte intégrant les postes vacants).

Nombre de salariés dont le licenciement est envisagé :

Employés	112
Agents de maîtrise	69
Assimilés cadres	18
Cadres	10
Total	209

III Informations concernant l'Entreprise

A Nom et adresse de l'employeur

Entreprise SERVICE DES SOCIETES DE COURSES PARISIENNES METTANT EN ŒUVRE LE PARI MUTUEL SUR LESHIPPODROMES PARI MUTUEL HIPPODROME (**PMH**)

Sise 10, rue du Faubourg Montmartre – 75009 PARIS.

B Nature de l'activité

N° SIREN : 345 112 452

Convention collective applicable : Convention collective d'entreprise du 28 décembre 2000.

Section 4 – Dépôt et publicité

Le présent projet d'accord a été soumis pour avis au Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail et au Comité d'entreprise.

Pour être valable, le présent accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants.

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Il est rappelé que le présent accord ne pourra être considéré comme 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.

A défaut de validation par l'Administration, ou dès lors que la validation par l'Administration viendrait à être remise en cause, notamment dans le cadre d'une procédure judiciaire, les dispositions du présent accord seront privées d'effet et réputées non écrites.

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail.

Ainsi :

- un exemplaire sera déposé au greffe des Conseil de Prud'hommes de Paris ;
- un dépôt en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier et une version sur support électronique, sera réalisé auprès de la DIRECCTE d'Ile de France.

Fait à Paris, le ____ 2015

En ____ exemplaires originaux (autant d'exemplaires que de parties + 2)

Pour le Groupement d'Intérêt Economique PARI MUTUEL HIPPODROME – GIE PMH

Représenté par Monsieur Frédéric RANCHET en qualité de Directeur Général

Pour le syndicat CAT

Représenté par Monsieur Georges Le ROUZO-FELIC, en qualité de délégué syndical

Pour le syndicat CGT

Représenté par Monsieur Bernard MARQUET, en qualité de délégué syndical

Pour le syndicat FO

Représenté par Madame Magali BUNO, en qualité de déléguée syndicale

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

Pour le syndicat SHN/CGC

Représentée par Monsieur Claude PETITTI, en qualité de délégué syndical

Pour le syndicat SUD

Représentée par Monsieur Bruno PIZZORNI, en qualité de délégué syndical

Pour le syndicat UNSA

Représentée par Monsieur Jean-Luc LAHITTE, en qualité de délégué syndical

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

ANNEXES

ANNEXE 1 : SITUATION DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE - CATEGORIES PROFESSIONNELLES -
SYNTHESE DES CONSEQUENCES SOCIALES DU PROJET DE TRANSFORMATION

-
-
-

ANNEXE 2 : DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

ANNEXE 3 : QUESTIONNAIRE RELATIF AU RECLASSEMENT A L'ETRANGER

ANNEXE 4 : CHARTE DU CABINET DE RECLASSEMENT AXCESS

ANNEXE 5 : POSTES OUVERTS AU RECLASSEMENT (PAGE 1 A 45)

- RECLASSEMENT INTERNE FILIERE DES COURSES HIPPIQUES – FRANCE METROPOLITAINE ET
OUTRE-MER
- RECLASSEMENT INTERNE FILIERE DES COURSES HIPPIQUES – INTERNATIONAL
- RECLASSEMENT EXTERNE

ANNEXE 1 : SITUATION DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE**EFFECTIFS**

Intitulé de poste	CDI
Directeur Général	1
Directrice Déléguée	1
Directeur d'exploitation	1
Responsable de Réunion	4
Resp. Compta Gén. / Exploit.	1
Resp. Gestion Administrative	1
Chargé(e) de mission	1
Polyv. R. Groupe - Caisse Cent	5
Polyv. R. Groupe - Club Priv.	4
Polyv. R. Groupe - Pilotage	8
Responsable Groupe Exploit.	1
Responsable du Planning	1
Gestionnaire Administratif	1
Gestionnaire Paie	1
Assistante de direction	1
Guichetier très hautement qualifié	19
Agent de maîtrise Gr 5 Club Privilège / Accrédités	2
Agent de Maîtrise Gr 5 Caisse / CBICE.	1
Agent de Maîtrise Gr.5 Accueil-information	1
Agent de Maîtrise Gr.5 Caisse Centrale	1
Guichetier hautement qualifié	48
Agent de Maîtrise Gr. 4 Caisse Centrale	1
Agent de Maîtrise Gr. 4 Club Privilège / Accrédités	1
Guichetier	93
Employé de caisse	5
Employé Club Privilège / Accrédites	5
TOTAL	209

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Département	Service	Catégorie professionnelle	Intitulés de postes
Administration	Administration	Directeur Général	Directeur Général
		Directrice Déléguée	Directrice Déléguée
		Resp. Compta Gén. / Exploit.	Resp. Compta Gén. / Exploit.
		Resp. Administrative Gestion	Resp. Gestion Administrative
		Chargé(e) de mission	Chargé(e) de mission
		Gestion administrative	Responsable du Planning
			Gestionnaire Administratif
		Gestion Paie	Gestionnaire Paie
Assistante de direction	Assistante de direction		
Exploitation	Direction de l'exploitation	Directeur d'exploitation	Directeur d'exploitation
	Encadrement	Responsable de réunion	Responsable de réunion
		Responsable de groupe	Polyv. R. Groupe - Caisse Cent
			Polyv. R. Groupe - Club Priv.
			Polyv. R. Groupe - Pilotage
	Responsable Groupe Exploit.		
	Guichet	Guichetier	Guichetier très hautement qualifié
			Guichetier hautement qualifié
			Guichetier
			Agent de Maîtrise Gr. 4 Club Privilège / Accrédités

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.

Toute reproduction est interdite

			Agent de maîtrise Gr 5 Club Privilège / Accrédités
			Employé Club Privilège / Accrédités
	Accueil-Information	Agent d'accueil et information	Agent de Maîtrise Gr.5 Accueil-information
	Caisse	Agent de caisse	Agent de Maîtrise Gr 5 CBICE
Agent de Maîtrise Gr.5 Caisse Centrale			
Agent de Maîtrise Gr. 4 Caisse Centrale			
Employé de caisse centrale			

Le présent document contient des informations confidentielles. Il est remis aux destinataires sous couvert de l'obligation de discrétion et confidentialité régie par l'article L. 2325-5 du Code du travail.
Toute reproduction est interdite

DETAIL DES CONSEQUENCES SOCIALES DU PROJET DE TRANSFORMATION

Département	Service	Catégorie professionnelle	Intitulés de postes	Nombre de postes actuels
Administration	Administration	Directeur Général	Directeur Général	1
		Directrice Déléguée	Directrice Déléguée	1
		Resp. Compta Gén. / Exploit.	Resp. Compta Gén. / Exploit.	1
		Resp. Gestion Administrative	Resp. Gestion Administrative	1
		Chargé(e) de mission	Chargé(e) de mission	1
		Gestion administrative	Responsable du Planning	1
			Gestionnaire Administratif	1
		Gestion Paie	Gestionnaire Paie	1
Assistante de direction	Assistante de direction	1		
Exploitation	Direction de l'exploitation	Directeur d'exploitation	Directeur d'exploitation	1
	Encadrement	Responsable de réunion	Responsable de réunion	4
		Responsable de groupe	Polyv. R. Groupe - Caisse Cent	5
			Polyv. R. Groupe - Club Priv.	4
			Polyv. R. Groupe - Pilotage	8
		Responsable Groupe Exploit.	1	
	Guichet	Guichetier	Guichetier très hautement qualifié	19
			Guichetier hautement qualifié	48
			Guichetier	93

			Agent de Maîtrise Gr. 4 Club Privilège / Accrédités	1
			Agent de maîtrise Gr 5 Club Privilège / Accrédités	2
			Employé Club Privilège / Accrédités	5
	Accueil-Information	Agent d'accueil et information	Agent de Maîtrise Gr.5 Accueil-information	1
	Caisse	Agent de caisse	Agent de Maîtrise Gr 5 CBICE	1
			Agent de Maîtrise Gr.5 Caisse Centrale	1
			Agent de Maîtrise Gr. 4 Caisse Centrale	1
Employé de caisse centrale			5	
TOTAL			209	

ANNEXE 2 : DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Sont insérées, ci-après, les dispositions conventionnelles applicables et en vigueur au 1^{er} février 2015, en matière d'indemnité conventionnelle de licenciement et de préavis (en application de la convention collective d'entreprise du 28 décembre 2000).

Article 33

Licenciement

Dans le cas de licenciement, la dénonciation du contrat de travail à durée indéterminée est notifiée au salarié par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La procédure prévue aux articles L. 122-4 et suivants du Code du travail est appliquée.

Sauf accord entre les parties ou faute grave dont l'appréciation est laissée à la juridiction compétente, la cessation du contrat est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un délai congé fixé comme suit :

- 1 mois pour les salariés n'ayant pas deux ans d'ancienneté
- 3 mois jusqu'à dix ans
- 4 mois au-delà

Pendant la durée du préavis, le salarié dispose d'un crédit de deux heures par jour pour recherche d'emploi.

Ces heures peuvent être regroupées, soit pour s'imputer sur la durée totale d'une journée de travail (Services Administratifs ou Exploitation), soit pour s'imputer sur la fin du préavis. Elles correspondent à 44 heures (Services Administratifs) ou 8 réunions (Services Exploitation) par mois.

Les heures sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le choix des heures de recherche d'emploi intervient, moitié sur l'initiative de l'employeur, moitié à celle du salarié.

Article 37

Indemnité de licenciement

37.01 Pour les salariés présents avant le 20 avril 1989 :

a) Dans le cas du licenciement d'un salarié ayant au moins deux ans de présence, sauf faute grave ou lourde (dont l'appréciation est laissée à la juridiction compétente), l'employeur verse à l'intéressé une indemnité fixée comme suit :

- 2 mois jusqu'à 5 ans de présence effective auxquels s'ajoutent :
- 2/5^{ème} de mois par année d'ancienneté supérieur à 5 ans, sans limitation.

Le calcul de l'indemnité de licenciement est effectué en prenant pour base le douzième du traitement brut fiscal annuel de la meilleure des trois dernières années d'activité.

b) dans le cas d'un licenciement économique, l'employeur verse à l'intéressé une indemnité fixée comme suit :

- 1 mois par année de présence (ou ancienneté validée), limitée à 24 mois.

Le calcul est effectué en prenant pour base le douzième du traitement brut fiscal de la meilleure des 3 dernières années d'activité.

c) Ne rentrent pas dans le cadre de cet article les salariés qui, à la suite d'un licenciement pour cause économique, dans le cadre d'un plan social basé sur le volontariat bénéficiant, en sus des prestations de chômage, d'une indemnisation complémentaire. Leur indemnité de licenciement sera calculé selon les mêmes modalités que l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 36 ci-dessus, portée à 3/5^{ème} de mois par année d'ancienneté validée.

37.02 Pour les salariés recrutés après le 20 avril 1989 :

- 1/5 mois par année de présence
- Majoration de 20% de l'indemnité ci-dessus en cas de licenciement économique.

Le nombre d'années pris en considération est limité à 15 années de présence.

37.03 Décompte de l'ancienneté

Chaque année d'ancienneté commencée est décomptée pour une année complète.

ANNEXE 3 : QUESTIONNAIRE RELATIF AU RECLASSEMENT A L'ETRANGER

Formulaire - Questionnaire relatif au reclassement à l'étranger

(A retourner à la Direction du PMH à l'adresse suivante : 10, rue du Faubourg Montmartre – 75009 PARIS dans un délai de 6 jours ouvrables)

Madame / Monsieur

Poste :

Acceptez-vous de recevoir des offres de reclassement pour des postes situés à l'étranger ?

Oui

Non

**Si oui, dans quels pays et/ou localisations acceptez-vous de recevoir des offres de reclassement ?
(la liste des lieux d'implantation dans le monde est annexée à la présente)**

Dans ce cadre, sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation, acceptez-vous de recevoir des offres de reclassement à l'étranger ?

(Indiquer les restrictions pouvant conditionner l'acceptation d'une mobilité à l'étranger (ex. en termes d'emploi, de rémunération et de qualification,.....)

Je déclare être informé que :

- je dispose d'un délai de 6 jours ouvrables à compter de la réception de la présente pour remettre en main propre ou renvoyer le questionnaire par lettre recommandée avec accusé de réception dûment complété à la Direction du PMH ;
- mon absence de réponse dans le délai imparti sera considérée comme un refus irréversible de recevoir des offres de reclassement à l'étranger ;
- d'éventuelles offres de reclassement à l'étranger ne me seront adressées que si j'ai accepté d'en recevoir compte tenu des restrictions que j'ai pu exprimer ;
- je resterai libre de refuser ces offres ;
- si aucune offre pour un poste situé à l'étranger ne peut m'être adressée je serai informé de l'absence
- d'offres correspondant à celles que j'ai accepté de recevoir.

Date :

Signature :

CHARTRE CONSULTANT / CANDIDAT

Nom & prénom du candidat :

Adresse :

Adresse mail & n° de téléphone

Entreprise :

Statut (Etam / Cadre):

Age : ans **Poste occupé :**

Votre consultant s'engage à :

- mettre à votre disposition les moyens matériels pour vous aider dans votre recherche d'emploi,
- vous aider à faire le point sur vos connaissances, compétences et qualités par un bilan personnel et professionnel et à identifier votre projet professionnel
- déterminer en cohérence avec votre projet professionnel vos éventuels besoins en formation
- vous aider à mettre en place un plan d'action personnalisé pour l'efficacité de vos démarches,
- être disponible pour suivre l'actualité de votre démarche et vous guider au plus près de vos besoins, notamment en s'engageant à vous répondre,
- vous aider à développer votre réseau relationnel en ouvrant dans la mesure du possible son propre réseau et en faisant fonctionner les synergies internes entre les différentes activités du cabinet
- rechercher parallèlement à vos démarches des opportunités de postes correspondant à votre projet et favoriser les contacts avec les entreprises. (Les personnes en création/reprise d'entreprise, en formation longue de reconversion ou en projet personnel déclaré ne relèvent pas de cette disposition).

De votre côté, vous vous engagez à :

- Faire de votre recherche d'emploi votre objectif prioritaire et à mener en concertation avec votre consultant les démarches en ce sens,
- Etre totalement disponible pour votre recherche,
- Participer régulièrement aux activités proposées par le consultant (entretiens, ateliers...) et respecter le planning de travail convenu,
- Prendre en compte les avis et conseils donnés par votre consultant et à les mettre en œuvre,
- Le tenir informé de l'avancement de vos démarches afin qu'il puisse vous aider à les analyser et les réajuster si nécessaire,
- Répondre rapidement, dans votre intérêt, à toute proposition de poste faite par votre consultant et vous présenter à tout entretien chez un employeur potentiel proposé par votre consultant.

Date :

Le candidat

(Nom & Prénom + signature)

Pour Axcess by Deloitte

Le consultant (Nom & Prénom + signature)