

Dispositifs d'accompagnements et de gestion du plan de restructuration dans l'Entreprise

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| PREAMBULE | 5 |
| TITRE I - DISPOSITIFS DE DEPARTS VOLONTAIRES | 7 |
| CHAPITRE I - TYPOLOGIE DES MESURES DE VOLONTARIAT SUSCEPTIBLES D'ETRE PROPOSEES | 7 |
| <i>Article 1 - Volontariat pour le passage à mi-temps</i> | 7 |
| <i>Article 2 - Mesures de départs volontaires</i> | 8 |
| <i>Article 3 - Congé de mobilité</i> | 9 |
| CHAPITRE II - INFORMATION-CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL SUR LES DISPOSITIFS DE VOLONTARIAT | 11 |
| <i>Article 1 - Principes Directeurs</i> | 11 |
| <i>Article 2 - Niveau de consultation</i> | 12 |
| <i>Article 3 - Calendrier de procédure</i> | 12 |
| <i>Article 4 - Saisine du CHSCT</i> | 14 |
| <i>Article 5 - Durée du dispositif de volontariat et bilan</i> | 14 |
| TITRE II- PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI | 15 |
| CHAPITRE I - DEROULEMENT DE LA PROCEDURE | 15 |
| <i>Article 1 - Nature et contenu de l'information communiquée</i> | 15 |
| <i>Article 2 - Niveau de consultation</i> | 15 |
| <i>Article 3 - Schéma procédural</i> | 16 |
| <i>Article 4 - Saisine du CHSCT</i> | 16 |
| CHAPITRE II - ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES RESTRUCTURATIONS | 17 |
| <i>Article 1- Mesures de reclassement interne au sein du Groupe</i> | 17 |
| <i>Article 2- Mesures de reclassement externe</i> | 19 |
| <i>Article 3- Commission de Suivi du Plan</i> | 19 |
| TITRE III – COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD | 20 |
| TITRE IV – MISE EN ŒUVRE DU PRESENT ACCORD | 21 |
| ARTICLE 1 - CHAMP DE L'ACCORD | 21 |
| ARTICLE 2 – DUREE | 21 |
| ARTICLE 3 - REVISION | 21 |
| ARTICLE 4 – NOTIFICATION, DEPOT, PRISE D'EFFET, PUBLICITE | 21 |
| ANNEXE A – DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DANS LE CADRE D'UN RECLASSEMENT INTERNE | 23 |
| 1 - PREPARATION A LA MOBILITE | 23 |
| 2 – DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT | 23 |
| a) – <i>Champ d'application</i> | 23 |
| b) – <i>La recherche d'une nouvelle résidence</i> | 23 |
| c) <i>Les frais de déménagement</i> | 24 |
| d) <i>Indemnisation des frais liés au changement de résidence</i> | 24 |
| e) <i>Les frais de scolarité</i> | 25 |
| f) <i>Assistance au conjoint dans la recherche d'un emploi</i> | 25 |
| g) <i>Prime de mobilité</i> | 25 |
| h) <i>Cas particulier des collaborateurs dont le déménagement est différé</i> | 25 |
| i) <i>Départ de l'Entreprise pendant l'année qui suit la mobilité</i> | 25 |
| ANNEXE B - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT INTERNE DANS LE CADRE D'UN PSE | 26 |
| 1 – LA FORMATION D'ADAPTATION INTERNE | 26 |
| 2 – LE MAINTIEN DE L'ANCIENNETE ET DU COEFFICIENT SYNTEC | 27 |
| 3 – SORT DE LA REMUNERATION | 27 |
| ANNEXE C - VOLONTARIAT POUR LE PASSAGE A MI-TEMPS : CONDITIONS ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE | 28 |

| | |
|---|-----------|
| 1 – CONDITIONS D'ACCES AU PASSAGE A MI-TEMPS | 28 |
| 2 – CONTENU DE L'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL | 28 |
| 3 – PASSAGE A MI-TEMPS | 28 |
| ANNEXE D - MODELE DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD POUR CAUSE ECONOMIQUE | 29 |
| ANNEXE E – MESURES D'AIDE A LA CREATION D'ENTREPRISE..... | 32 |
| 1 – L'APPUI A L'ELABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET | 32 |
| 2 – L'ORIENTATION ET LA PREPARATION | 32 |
| 3 – LES ETUDES TECHNIQUES | 32 |
| 4 – L'ÉVALUATION DU PROJET | 33 |
| 5 – LE LANCEMENT DU PROJET | 33 |
| 6 – LA GARANTIE D'UN SUIVI DU PROJET | 33 |
| 7 – LES AIDES FINANCIERES AUX PROJETS DE CREATION / REPRISSE D'ENTREPRISE | 33 |
| 8 – L'AIDE A LA CREATION / REPRISSE DE L'ENTREPRISE | 34 |
| ANNEXE F – LES ENGAGEMENTS ET MOYENS D'AIDE AU RECLASSEMENT EXTERNE | 35 |
| 1 – LES PRINCIPES | 35 |
| a) <i>Principe de recours à un cabinet extérieur spécialisé pour la mise en place d'une Antenne Emploi.....</i> | 35 |
| b) <i>Cahier des charges de l'Antenne Emploi</i> | 35 |
| c) <i>Un engagement tripartite</i> | 36 |
| d) <i>La prospection d'emploi ciblée</i> | 37 |
| e) <i>Les aides et incitations au reclassement externe</i> | 38 |
| f) <i>La formation</i> | 39 |
| 2 – LE CONGE DE RECLASSEMENT..... | 40 |
| a) <i>La durée</i> | 40 |
| b) <i>L'information du salarié</i> | 40 |
| c) <i>L'adhésion au congé de reclassement</i> | 40 |
| d) <i>La situation du salarié pendant et à l'issue du congé</i> | 41 |
| e) <i>L'allocation de reclassement (ARE)</i> | 41 |
| f) <i>La capitalisation de l'allocation en cas de reclassement rapide</i> | 41 |
| ANNEXE G – COMMISSION DE SUIVI DU PLAN | 43 |
| 1 – COMPOSITION | 43 |
| 2 – LE PERIMETRE | 43 |
| 3 – MODE DE FONCTIONNEMENT ET PROCESSUS..... | 43 |
| 4 – LA DUREE D'EXISTENCE DE LA COMMISSION DE SUIVI DU PLAN | 44 |
| 5 – INFORMATION DES COMITES D'ÉTABLISSEMENTS | 44 |
| ANNEXE H – CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS..... | 45 |
| 1 – QUALITE PROFESSIONNELLE (50 POINTS) | 45 |
| 2 – CARACTERISTIQUES SOCIALES RENDANT LA REINSERTION PROFESSIONNELLE PARTICULIEREMENT DIFFICILE (20 POINTS MAXI)..... | 46 |
| 3 – CHARGES DE FAMILLE (20 POINTS MAXI) | 46 |
| 4 – ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE (10 POINTS MAXI) : 1 POINT POUR 3 ANS REVOLUS AVEC UN PLAFOND DE 10 POINTS | 46 |
| ANNEXE I – LES MESURES FINANCIERES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE DEPARTS VOLONTAIRES | 47 |
| 1 – LES INDEMNITES DE DEPART | 47 |
| a) <i>L'indemnité de départ volontaire.....</i> | 47 |
| b) <i>L'indemnité légale de licenciement (ILL) Article L1234-9</i> | 47 |
| c) <i>L'indemnité conventionnelle de licenciement (ICL).....</i> | 47 |
| d) <i>L'indemnité complémentaire de licenciement</i> | 48 |
| e) <i>La majoration d'ancienneté pour le calcul de l'ICL des salariés âgés de 50 ans et plus.....</i> | 48 |

| | |
|--|----|
| f) L'indemnité compensatrice pour les personnes n'adhérant pas au congé de reclassement..... | 48 |
| g) L'indemnité complémentaire différentielle (ICD)..... | 48 |
| h) L'indemnité complémentaire différentielle de repositionnement (ICDR)..... | 48 |
| i) Les mesures minimales garanties d'accompagnement des départs..... | 49 |
| 2 – LES AUTRES MESURES LIEES A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL..... | 49 |
| a) Le préavis non effectué..... | 49 |
| b) Les congés payés non pris..... | 50 |
| c) Le déblocage anticipé de la participation..... | 50 |
| d) Le maintien de la garantie « Frais médicaux »..... | 50 |
| e) La clause de non-concurrence..... | 50 |
| f) La clause de dédit formation..... | 50 |
| g) La priorité de réembauchage..... | 50 |

ANNEXE J – LES MESURES FINANCIERES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DU PLAN DE SAUVEGARDE D'EMPLOI (PSE).....51

| | |
|--|----|
| 1 – LES INDEMNITES DE DEPART..... | 51 |
| a) L'indemnité légale de licenciement (ILL) - Article L1234-9..... | 51 |
| b) L'indemnité conventionnelle de licenciement (ICL)..... | 51 |
| c) L'indemnité complémentaire de licenciement..... | 52 |
| d) La majoration d'ancienneté pour le calcul de l'ICL des salariés âgés de 50 ans et plus..... | 52 |
| e) L'indemnité compensatrice pour les personnes n'adhérant pas au congé de reclassement..... | 52 |
| f) L'indemnité complémentaire différentielle (ICD)..... | 52 |
| g) L'indemnité complémentaire différentielle de repositionnement (ICDR)..... | 52 |
| h) Les mesures minimales garanties d'accompagnement des départs..... | 53 |
| 2 – LES AUTRES MESURES LIEES A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL..... | 53 |
| a) Le préavis non effectué..... | 53 |
| b) Les congés payés non pris..... | 54 |
| c) Le déblocage anticipé de la participation..... | 54 |
| d) Le maintien de la garantie « Frais médicaux »..... | 54 |
| e) La clause de non-concurrence..... | 54 |
| f) La clause de dédit formation..... | 54 |
| g) La priorité de réembauchage..... | 54 |

ANNEXE K – LISTE DES SOCIETES DU GROUPE COMPORTANT DES EFFECTIFS.....55

PREAMBULE

Face aux enjeux économiques, techniques et technologiques auxquels l'Entreprise est en permanence confrontée, celle-ci peut, à un instant donné, constater un décalage important entre ses besoins et ses ressources.

Dans ce contexte, des dispositifs de gestion et d'accompagnement des restructurations sont alors mis en œuvre.

Ces dispositions ne peuvent être déployées qu'après avoir exercé les dispositifs propres au plan de redéploiement décrits dans l'accord de Gestion Active de l'Emploi et de Sécurisation des Parcours Professionnels.

Le présent accord a pour objectif de décrire ces dispositifs :

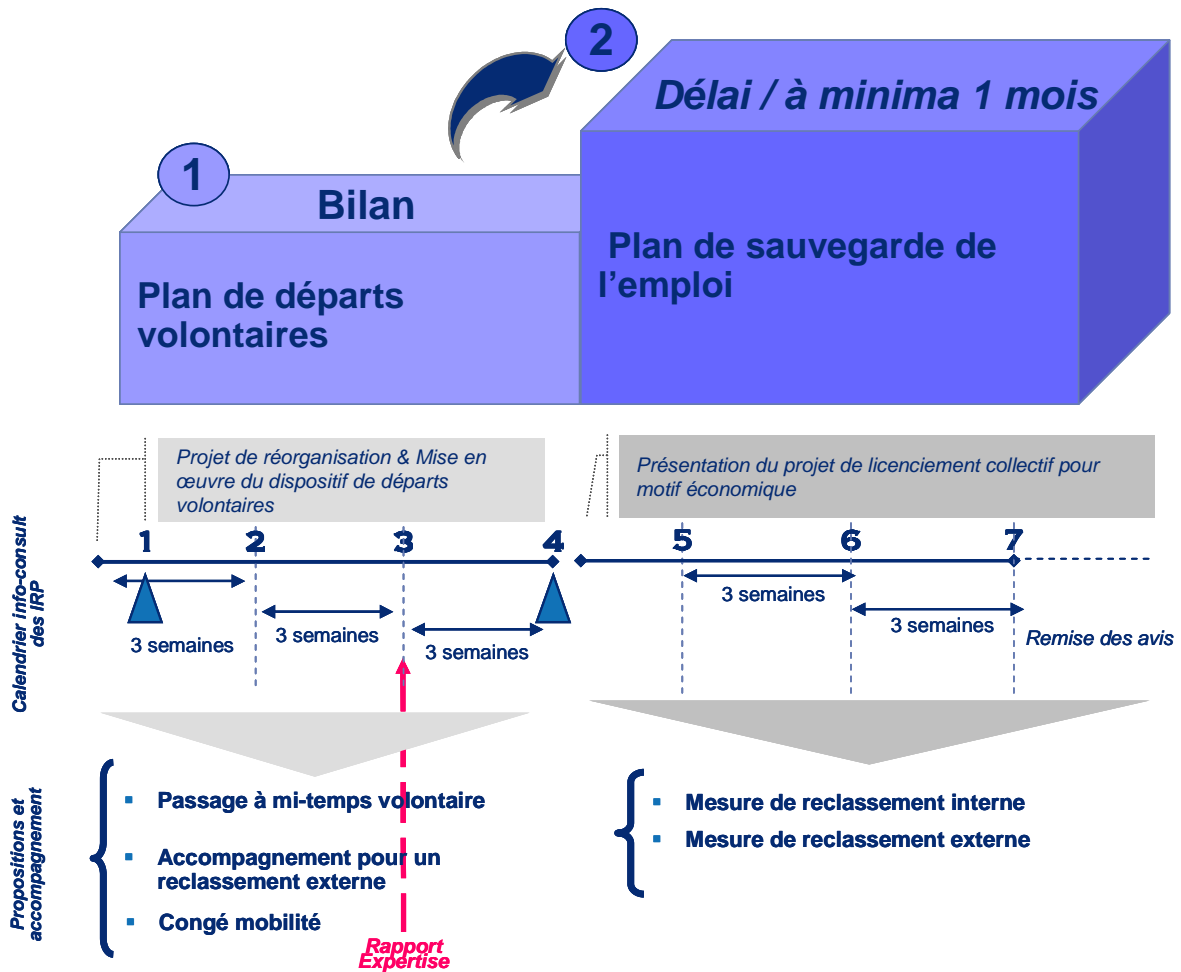
- en définissant les conditions dans lesquelles des mesures de volontariat, permettant à chacun de mettre en place un projet professionnel personnel, pourront être mises en place lorsque la situation le justifiera,
- en définissant les conditions dans lesquelles les mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi pourront être mises en place lorsque la situation le justifiera,
- en organisant le déroulement des procédures d'information/consultation des représentants du personnel pour les deux dispositifs précités, par la description d'un schéma procédural précis et adapté.

Les différentes mesures d'accompagnement décrites feront l'objet d'une analyse lors de la procédure de consultation des instances de représentation du personnel afin de s'assurer de l'adaptation ou/et de l'amélioration de leur contenu à la réalité du projet présenté et aux évolutions législatives éventuelles.

Ces dispositifs sont spécifiques et bien distincts de l'accord GPEC et des modalités d'accompagnement à la mobilité tels qu'étudiées dans un projet d'accord à cet effet.

Un schéma indicatif à la page suivante précise le calendrier d'information-consultation des instances de représentation du personnel et les mesures proposées pour chaque phase d'un projet de restructuration.

SCHEMA INDICATIF



TITRE I - DISPOSITIFS DE DEPARTS VOLONTAIRES

Dans l'hypothèse où le plan de redéploiement n'a pas atteint ses effets, des dispositifs collectifs de volontariat comme moyens d'adaptation des évolutions des effectifs et des emplois sont activés. Ils offrent ainsi, aux salariés qui le souhaitent, des solutions internes de reclassement (passage à mi-temps) ou de mobilité externe (départs volontaires).

En effet, les signataires du présent accord souhaitent autant que possible éviter tout départ contraint. C'est pourquoi, toutes les initiatives individuelles qui permettent de parvenir à l'objectif d'ajustement des ressources et des besoins sont privilégiées.

CHAPITRE I - Typologie des mesures de volontariat susceptibles d'être proposées

Le présent Chapitre décrit les dispositifs de volontariat susceptibles d'être proposés aux salariés de l'Entreprise, ainsi que les mesures d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre. Une note d'information/consultation, dont le contenu est précisé au Chapitre II - article 3 sera transmise aux représentants du personnel.

Article 1 - Volontariat pour le passage à mi-temps

Le développement du travail à mi-temps est un outil adapté pour répondre aux aspirations de certains salariés. Mais il peut également, sous certaines conditions, permettre la libération partielle de postes de travail susceptibles d'être proposés à des salariés dont le poste va être supprimé et éviter ainsi des licenciements.

Dans ce contexte, l'Entreprise proposera un dispositif de volontariat pour le passage à mi-temps aux salariés qui souhaiteraient contribuer à la diminution d'un éventuel sureffectif en réduisant leur temps de travail.

L'appel à candidature pourra être mis en place dès l'issue de la première réunion d'information/consultation des représentants du personnel sur le projet de restructuration qui leur est présenté.

Le salarié en fait la demande par courrier recommandé AR ou par lettre remise en main propre auprès de sa DRH sous réserve d'un délai de prévenance de **30 jours calendaires**.

Dès lors, la DRH du salarié concerné, se doit de répondre dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de la DRH vaut refus.

En revanche, aucune décision concernant le passage à mi-temps ne sera effective avant l'issue de la procédure.

Les salariés travaillant à temps plein depuis au moins 18 mois à la date du Plan de restructuration et appartenant à des rôles ou fonctions visés ou permettant un reclassement, peuvent demander à passer à mi-temps.

En outre, le passage à mi-temps sera subordonné à la condition qu'il n'affecte pas la continuité du service. L'Entreprise fixe le délai de transition et la date de mise en œuvre.

Les conditions et modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif de volontariat pour le passage à mi-temps sont décrites en **Annexe C** ci-jointe.

Dans l'hypothèse où un salarié

- aurait basculé dans un statut de mi-temps, dans le cadre du dispositif de volontariat,
- et qu'un PSE serait mis en œuvre dans la continuité du plan de restructuration justifiant le passage à mi-temps,
- et dans l'éventualité où le salarié serait concerné par un licenciement économique,

alors le calcul des indemnités de rupture sera effectué sur la base de son temps plein précédent son passage à mi temps en tenant compte de la durée de son préavis.

Article 2 - Mesures de départs volontaires

Lorsqu'un projet de restructuration, susceptible d'entraîner des suppressions de postes, est mis en œuvre par l'Entreprise, des mesures de départ volontaires peuvent être prévues au profit des salariés souhaitant poursuivre leur carrière à l'extérieur de l'Entreprise.

Il est rappelé que la mise en œuvre de ce dispositif repose sur le volontariat. En outre, comme pour l'ensemble des mesures de volontariat visées au présent Titre, si l'Entreprise entend privilégier autant que possible les solutions basées sur le volontariat, et les départs non contraints, les départs volontaires ne constituent qu'un outil participant à la résolution d'un problème de sureffectif.

2.1) Salariés concernés

Le départ volontaire est une mesure qui s'adresse aux salariés qui, pour des raisons personnelles ou professionnelles, souhaitent quitter l'Entreprise afin de réaliser un projet professionnel.

Chaque fois que l'Entreprise décide de mettre en place un dispositif de départs volontaires, la Direction définit les salariés éligibles susceptibles de se porter volontaires au départ.

Le projet du salarié candidat peut notamment porter sur un reclassement salarié à l'extérieur de l'entreprise, ou sur un projet de création ou de reprise d'entreprise, ou sur un projet de reconversion entraînant une formation longue durée.

L'Entreprise pourra refuser la candidature du salarié si son départ compromet la continuité et/ou l'efficacité du service. De la même façon, l'Entreprise peut mettre en œuvre un départ différé dans le temps.

Le salarié aura à sa disposition les consultants du Pôle Mobilité & Compétences (PM&C) afin de travailler, en amont de sa décision d'opter pour un départ volontaire, sur l'aspect réaliste et réalisable de son projet.

Le dispositif et les modalités d'accompagnement mises en place dans le cadre du Pôle Mobilité & Compétences, sont décrits dans l'accord spécifique portant sur l'accompagnement à la mobilité du salarié.

2.2) Phase de mise en œuvre et période de volontariat

Lorsqu'un dispositif de départ volontaire est mis en œuvre, les volontaires peuvent se porter candidats à l'issue de la première réunion d'information/consultation des représentants du personnel décrite ci-après au Chapitre II du présent Titre.

En fonction du projet envisagé, il appartient à la Direction de définir la période pendant laquelle les collaborateurs concernés peuvent se porter volontaires, dite période de volontariat. Cette période a une durée minimale **d'un mois** à compter de la date qui aura été définie lors de la consultation au préalable.

Dans tous les cas, la candidature est soumise à l'avis de la Direction et doit exposer les grandes lignes du projet professionnel du candidat (création d'entreprise, nouvel emploi, reconversion avec formation de longue durée, etc...).

Le départ du salarié est subordonné à l'accord express de l'Entreprise qui examine notamment le sérieux de la candidature et si la continuité et/ou l'efficacité du service n'est pas remise en cause du fait du départ du candidat.

2.3) Décision de l'Entreprise – Mise en œuvre du départ

L'Entreprise répond par écrit au salarié dans un délai maximum de 15 **jours** calendaires à compter de la fin de la période de volontariat.

2.4) Rupture du contrat - Mesures d'accompagnement

Le contrat de travail des salariés s'étant portés candidats et dont la candidature est acceptée, est rompu d'un commun accord pour cause économique.

Un accord signé entre le salarié et l'Entreprise formalise cette rupture, selon le modèle joint en **Annexe D**.

Les salariés dont la candidature est retenue bénéficient de mesures spécifiques destinées à les accompagner dans leur projet professionnel. La liste des mesures d'accompagnement qui leur sont proposées figure en :

- **Annexe E** : Mesures d'aide à la création d'entreprise
- **Annexe F** : Engagements et moyens d'aide au reclassement externe
- **Annexe I** : Mesures financières d'accompagnement du dispositif de départs volontaires

Article 3 - Congé de mobilité

Le congé de mobilité a été institué par la loi du 30 décembre 2006. Il a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail (Article L.1233-77 du code du travail).

Il permet ainsi de sécuriser les transitions professionnelles en permettant aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité le plus en amont possible. Afin de faciliter ces transitions, il permet d'alterner des périodes d'accompagnement, de formation ou de travail et de découvrir de nouveaux métiers.

Le congé de mobilité permet au salarié de retrouver une situation professionnelle en dehors de l'Entreprise.

3.1) Salariés concernés

L'Entreprise peut proposer un congé de mobilité aux salariés qui occupent un poste dont la suppression est envisagée ou dont le départ permettrait de sauvegarder un emploi.

Le cas échéant, l'initiative du congé de mobilité peut venir du salarié lui-même.

En toute hypothèse, l'adhésion au congé de mobilité est libre. Lorsque la demande de congé de mobilité émane du salarié lui-même, le bénéfice du congé de mobilité est subordonné à l'acceptation de l'Entreprise.

3.2) Modalités d'adhésion - Durée

Dans le cas où un dispositif de congé de mobilité est mis en place, l'adhésion au congé suppose la signature d'une convention spécifique.

Cette convention d'adhésion précise les engagements réciproques des parties pendant le congé de mobilité et organise la rupture du contrat de travail du salarié d'un commun accord pour motif économique, rupture intervenant à la fin du congé de mobilité. Pendant la durée de ce congé de mobilité, le contrat de travail peut être suspendu lors de périodes de travail à l'extérieur de l'Entreprise.

Après réception de cette convention, le salarié dispose d'un délai de **5 jours** pour accepter ou refuser son adhésion au congé de mobilité. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié sera réputé refuser l'adhésion au congé de mobilité.

L'acceptation par le salarié du congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé (Article L.1233-80 du code du travail).

Afin d'optimiser les chances de repositionnement professionnel du salarié, la durée du congé de mobilité sera de 9 mois à compter de la date d'adhésion du congé mobilité, étant rappelé que le salarié est dispensé d'exécuter son préavis.

En cas d'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité, l'employeur est dispensé de son obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement (Article L.1233-81 du Code du Travail).

3.3) Statut du salarié pendant le congé de mobilité et rémunération

Pendant la durée du congé, le bénéficiaire reste toujours lié à l'Entreprise par son contrat de travail. Son contrat est toutefois suspendu dès qu'il effectue une période de travail en dehors de l'Entreprise dans les conditions visées ci-après.

Au démarrage du congé et pendant une durée équivalente à celle du préavis, le bénéficiaire du congé de mobilité perçoit la même rémunération que celle qu'il touchait précédemment.

Pendant la période excédant la durée du préavis, il perçoit une rémunération égale à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la date de début du congé sans qu'elle puisse être inférieure à 85 % du Smic.

Pendant les périodes travaillées dans les conditions visées ci-après, le congé de mobilité est suspendu, ce qui entraîne la suspension de sa rémunération par l'Entreprise.

3.4) Organisation des périodes de travail pendant le congé de mobilité

Afin de faciliter son retour à l'emploi, le salarié bénéficiaire du congé de mobilité peut effectuer une ou plusieurs périodes de travail en dehors de l'Entreprise.

Ces périodes de travail peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée.

Lorsque la période de travail est effectuée sous contrat à durée indéterminée, l'embauche définitive du salarié dans la nouvelle Entreprise entraîne nécessairement la fin du congé de mobilité et la rupture effective du contrat de travail initial. Pendant la période d'essai, le congé de mobilité est suspendu. Si l'embauche n'est pas effective, le congé de mobilité reprend pour le temps restant à courir.

Lorsque la période de travail est exercée sous contrat à durée déterminée, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour le temps restant à courir.

3.5) Mesures d'accompagnement

Les salariés ayant adhéré au congé de mobilité bénéficient d'un ensemble d'actions d'accompagnement destinées à faciliter le retour à l'emploi.

La liste des mesures d'accompagnement qui leur sont proposées dans les annexes suivantes :

- **Annexes E** : Mesures d'aide à la création d'entreprise
- **Annexe F** : Engagements et moyens d'aide au reclassement externe
- **Annexe I** : Mesures financières d'accompagnement dans le cadre du dispositif de départs volontaires

3.6) Rupture du contrat de travail et indemnités versées

Sauf en cas de rupture anticipée consécutive au non-respect des engagements pris par le salarié ou au reclassement définitif de l'intéressé, le congé de mobilité cesse à l'expiration de la période de 9 mois. Le contrat de travail est alors définitivement rompu à cette date, conformément aux termes de la convention d'adhésion.

Le salarié bénéficie à la date de rupture de son contrat de travail d'une indemnité de départ équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement (ICL) pour motif économique (cf. **Annexe I**).

Chapitre II - Information-consultation des représentants du personnel sur les dispositifs de volontariat

La mise en place du volontariat suppose, en fonction du périmètre d'application du projet, une consultation du/des Comité(s) d'Etablissement(s) concerné(s) et du Comité Central d'Entreprise (CCE) permettant d'avoir une vision précise et globale du projet.

Article 1 - Principes Directeurs

Les grands principes directeurs sont les suivants :

- les procédures d'information/consultation au titre de la 1^{ère} partie (ex-Livre III) et de la 2^{ème} partie (ex-Livre IV) du Code du travail, sont menées concomitamment,
- le nombre de réunions d'information/consultation du/des Comité(s) d'Etablissement(s) concerné(s) et du CCE sur le projet de restructuration et sur les mesures qu'il prévoit afin d'éviter les licenciements, est fixé à **3**, auquel se rajoute une 4^{ème} réunion de bilan,
- la mise en œuvre du/des dispositifs de volontariat étant la conséquence d'un plan de restructuration, il est expressément convenu que les représentants du personnel pourront solliciter l'assistance d'un expert comptable, afin d'analyser les fondements économiques du projet.

Le rapport de l'expertise est remis avant la 3^o réunion d'information/consultation des instances de représentation du personnel.

Par voie de conséquence, si un dispositif de licenciement économique avec application des critères devaient être mis en œuvre dans la continuité d'un plan de départs volontaires, l'expertise ne sera pas renouvelée dans le cadre de cette nouvelle étape de procédure.

- les délais qui séparent les différentes réunions, le contenu de l'ordre du jour de celles-ci et les informations communiquées sont définis par le présent accord. Les délais peuvent être réajustés en tenant compte des périodes de fin de l'année et de congés d'été à l'initiative de l'Entreprise.

Article 2 - Niveau de consultation

Le/les dispositifs de volontariat sont présentés devant le/les Comité(s) d'Etablissement(s) concerné(s) et le CCE.

Article 3 - Calendrier de procédure

Pour l'application du présent Titre, les réunions des représentants du personnel sont organisées de la façon suivante :

A) Convocation du/des Comité(s) d'Etablissement(s) concerné(s) et du CCE à **une 1^{ère} réunion d'information/consultation** sur un projet de restructuration (2^{ème} partie du Code du travail, ex-Livre IV) et sur la mise en œuvre d'un ou plusieurs dispositifs de volontariat (1^{ère} partie du Code du travail, ex-Livre III).

L'ordre du jour sera le suivant:

- (i) Première réunion d'information/consultation sur un projet de restructuration et ses fondements économiques ainsi que sur les mesures de volontariat qu'il comporte : 2^{ème} partie du Code du travail (ex-Livre IV) et 1^{ère} partie du Code du travail (ex-Livre III),
- (ii) Conséquences des projets sur l'emploi.

Il sera alors remis lors de cette convocation un dossier comportant :

- une note d'information économique décrivant la situation du et des établissements concernés et les mesures envisagées pour résoudre les difficultés rencontrées,
- une description des conséquences sur l'emploi,
- une présentation des dispositifs de volontariat mis en place, indiquant en particulier la durée de la période de volontariat, les conditions d'éligibilité, la procédure de candidature, le périmètre du volontariat, le nombre maximum de départs volontaires autorisés,
- une présentation sur les perspectives du/des établissements au niveau économique et en termes d'emploi
- le présent accord.

B) Convocation du/des Comité(s) d'établissement(s) concerné(s) et du CCE à une **2^{ème} réunion d'information/consultation** sur un projet de restructuration (2^{ème} partie du Code du travail, ex-Livre IV) et sur la mise en œuvre d'un ou plusieurs dispositifs de volontariat (1^{ère} partie du Code du travail, ex-Livre III).

Cette seconde réunion se tient dans un délai de **3 semaines** après la première réunion.

L'ordre du jour sera le suivant :

(i) Deuxième réunion d'information/consultation sur un projet de restructuration et ses fondements économiques ainsi que sur les mesures de volontariat qu'il comporte : 2^{ème} partie du Code du travail (ex-Livre IV) et 1^{ère} partie du Code du travail (ex-Livre III),

(ii) Conséquences des projets sur l'emploi.

C) Convocation du/des Comité(s) d'établissement(s) concerné(s) et du CCE à une **3^{ème} réunion d'information/consultation** sur un projet de restructuration (2^{ème} partie du Code du travail, ex-Livre IV) et sur la mise en œuvre d'un ou plusieurs dispositifs de volontariat (1^{ère} partie du Code du travail, ex-Livre III).

Cette troisième réunion se tient dans un délai de **3 semaines** après la deuxième réunion.

L'ordre du jour sera le suivant :

(i) Troisième réunion d'information/consultation sur un projet de restructuration et ses fondements économiques ainsi que sur les mesures de volontariat qu'il comporte : 2^{ème} partie du Code du travail (ex-Livre IV) et 1^{ère} partie du Code du travail (ex-Livre III),

(ii) Conséquences des projets sur l'emploi,

(iii) Recueil d'avis sur le projet de restructuration et ses fondements économiques ainsi que sur le dispositif de départs volontaires – 2^{ème} partie du Code du travail (ex-Livre IV) et 1^{ère} partie du Code du travail (ex-Livre III).

D) Convocation du/des Comité(s) d'Etablissement(s) et du CCE à une **4^{ème} réunion**.

A l'issue de la période de volontariat définie par l'Entreprise, la Direction présente le bilan des actions mises en œuvre aux CE concernés et au CCE.

Entre les différentes réunions, la Direction et les Comités concernés peuvent convenir d'organiser des réunions paritaires de la commission économique, de la commission emploi-compétences et rémunération ou de la commission formation pour préparer la prochaine réunion.

Article 4 - Saisine du CHSCT

Le CHSCT est convoqué à une 1^{ère} réunion d'information dès le début de la procédure du dispositif de volontariat.

Lorsque le projet présenté par la Direction prévoit ou suppose des mesures de restructuration ayant un impact important sur les conditions de travail, le/les CHSCT concernés sont saisis.

Dans ce cadre, le CHSCT peut diligenter une expertise. Si plusieurs CHSCT le font, l'expertise est conduite par un seul cabinet pour le compte de ces différents CHSCT. Dans ce cas, les secrétaires des différents CHSCT se réunissent pour se déterminer sur le choix de l'expert unique, leur vote étant pondéré en fonction du nombre d'élus qu'ils représentent.

Le CHSCT doit dans tous les cas rendre son avis avant la troisième réunion d'information/consultation du/des CE visée ci-dessus.

Article 5 - Durée du dispositif de volontariat et bilan

A l'issue de la période de volontariat définie par l'Entreprise, la Direction présente le bilan des actions mises en œuvre aux CE concernés et au CCE.

Si la mise en œuvre du/des dispositifs de volontariat ne permet pas de compenser la situation de sureffectif, la Direction peut décider de mettre en œuvre une procédure de licenciement collectif pour motif économique.

Dans ce cas, il est expressément convenu entre les Parties que la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel ne sera pas reprise *ab initio* mais se poursuivra en application de la 1^{ère} partie du Code du travail (ex-Livre III), mais cette fois uniquement pour les mesures liées aux licenciements collectifs pour motif économique (deuxième phase du PSE), selon les modalités et conditions prévues au Titre II, Chapitre I du présent accord.

Dans cette hypothèse, tel que précisé dans les principes directeurs de l'Article 1 du Chapitre II du présent Titre, il est entendu que le(s) CE et le CCE ne pourront pas diligenter, une nouvelle fois, une expertise économique telle que prévue à l'article L.1233-36 du Code du travail, puisque déjà réalisée lors de la consultation sur le projet de restructuration et ses fondements économiques.

TITRE II- PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Les dispositions du présent Titre s'appliquent chaque fois qu'une procédure de restructuration ou de réorganisation peut entraîner plus de 9 licenciements résultant de suppressions de postes et/ou de refus de modification de contrats de travail.

Cette procédure de Plan de Sauvegarde pour l'Emploi amenant à un licenciement pour motif économique sera engagée lorsque la mise en œuvre des dispositifs de volontariat n'aura pas permis de compenser le sureffectif constaté.

Une période a minima d'un 1 mois sépare le bilan effectué sur le dispositif de départs volontaires et la mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

CHAPITRE I - Déroulement de la procédure

La procédure d'information/consultation est organisée en fixant notamment un calendrier de procédure précis, et en s'assurant que les institutions représentatives du personnel disposent des informations listées ci-après afin de leur permettre de formuler d'éventuelles propositions d'améliorations et d'émettre un avis.

Article 1 - Nature et contenu de l'information communiquée

Dans le cadre de la procédure d'information/consultation, les représentants du personnel concernés auront déjà pris connaissance du document fourni dès la phase de départs volontaires (cf. Titre I, Chapitre II, Article 3). Ce document sera complété des éléments suivants :

- Nombre de salariés permanents ou non employés dans l'établissement
- Nombre de licenciements envisagés
- Catégories professionnelles concernées
- Critère d'ordre des licenciements
- Calendrier prévisionnel

A cet égard, et conformément aux dispositions de l'article L.1233-22 du Code du travail, il est expressément rappelé que le présent accord et les diverses mesures sociales qu'il comporte (y compris dans ses annexes) constitue le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) prévu à l'article L.1233-61 du Code du travail.

Un rappel des mesures sociales d'accompagnement du présent accord sera donc annexé pour information au document remis au préalable et s'appliquera de plein droit à tout licenciement collectif pour motif économique de plus de 9 salariés qui interviendrait pendant la durée d'application du présent accord, sans que le contenu et l'étendue des mesures fassent l'objet d'une nouvelle consultation du Comité d'entreprise.

Article 2 - Niveau de consultation

Selon les cas, le projet de réorganisation et de licenciement collectif pour motif économique est présenté devant le/les Comités d'Etablissements concernés et au Comité Central d'Entreprise.

Article 3 - Schéma procédural

Les réunions des représentants du personnel sont organisées de la façon suivante :

A) Convocation du/des Comités d'établissement concernés et du CCE à une **5^{ème} réunion** d'information/consultation au titre de la 1^{ère} partie du Code du travail (ex-Livre III)

L'ordre du jour sera le suivant:

- Information-consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique (1^{ère} partie du Code du travail - ex-Livre III)

B) Convocation du/des Comités d'établissement concernés et du CCE à une **6^{ème} réunion** d'information/consultation au titre de la 1^{ère} partie du Code du travail (ex-Livre III)

Cette réunion se tient dans un délai de **3 semaines** après la précédente réunion.

L'ordre du jour sera le suivant:

- Poursuite de l'information-consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique (1^{ère} partie du Code du travail - ex-Livre III)

C) Convocation du/des Comités d'établissement concernés et du CCE à une **7^{ème} réunion** d'information/consultation au titre de la 1^{ère} partie du Code du travail (ex-Livre III)

Cette réunion se tient dans un délai de **3 semaines** après la précédente réunion.

L'ordre du jour sera le suivant:

- Poursuite de l'information-consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique (1^{ère} partie du Code du travail - ex-Livre III)
- Recueil des avis sur le projet de licenciement économique collectif (1^{ère} partie du Code du Travail - ex-Livre III) y inclus le calendrier prévisionnel du projet, les critères d'ordre des licenciements et les modalités de congé de reclassement.

Article 4 - Saisine du CHSCT

Lorsque le projet présenté par la Direction prévoit ou suppose des mesures de réorganisations ayant un impact important sur les conditions de travail, le/les CHSCT concernés sont saisis.

Cette saisine s'inscrit dans la continuité de celle effectuée lors de la consultation du dispositif de volontariat (cf. Article 4 du Chapitre II du Titre I).

Dans l'hypothèse où le CHSCT n'aurait pas diligenté une expertise lors de la consultation sur le dispositif de départs volontaires, celui-ci pourra désigner un expert. Si plusieurs CHSCT effectuent une désignation, l'expertise est conduite par un seul cabinet pour le compte de ces CHSCT. En cas de multiplicité d'expertise, les secrétaires des différents CHSCT se réunissent pour se déterminer sur le choix de l'expert unique, leur vote étant pondéré en fonction du nombre d'élus qu'ils représentent.

Le CHSCT doit dans tous les cas rendre son avis avant la **7^{eme} réunion** d'information/consultation visée ci-dessus.

Chapitre II - Accompagnement social des restructurations

Dans un souci d'harmonisation entre les différentes filiales concernées, le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi tant en matière de reclassement interne que de reclassement externe, est fixé dès à présent conformément à l'article L.1233-22 du Code du travail.

De même, les critères d'ordre des licenciements qui s'appliqueraient sont également fixés par le présent accord.

Article 1- Mesures de reclassement interne au sein du Groupe

Afin d'éviter que les suppressions de postes envisagées entraînent le licenciement des collaborateurs concernés, l'Entreprise mettra en œuvre tous les moyens pour faciliter les reclassements au sein du Groupe, en France comme à l'étranger, grâce à la mise en œuvre des mesures décrites ci-après.

1.1) Principes généraux

- L'objectif est de faciliter par tout moyen utile le reclassement des salariés concernés par l'évolution de l'emploi envisagée.

A cette fin, la mise en œuvre des mesures de reclassement doit permettre aux collaborateurs concernés d'être reclassés au sein du Groupe sur un emploi conforme à leurs aptitudes et à leurs objectifs professionnels.

- Le reclassement sera proposé prioritairement en France. Toutefois, la recherche sera étendue aux autres sociétés du Groupe implantées à l'étranger.

Ainsi, les opportunités de reclassement seront recherchées dans l'ensemble des sociétés appartenant au Groupe. La liste de ces sociétés figure en **Annexe K**.

- Le reclassement est prioritaire sur toute autre mobilité dans le Groupe. Les responsables du recrutement devront intégrer prioritairement les salariés compris dans un projet de restructuration au sens du présent accord. Le refus éventuel des unités ne pourra être motivé que sur des critères objectifs de qualités professionnelles et d'adéquation des compétences au regard des exigences de l'emploi envisagé.

1.2) Orientation des salariés

Les salariés concernés bénéficient d'informations et s'ils le souhaitent de conseil et d'orientation leur permettant de se positionner sur l'une ou l'autre des possibilités de reclassement interne. Ils sont notamment informés des possibilités de formation et d'aide à la mobilité qui leur sont accessibles et qui sont décrites dans un accord spécifique traitant de la mobilité et de la sécurisation des parcours professionnels individuels.

1.3) Offres d'emplois disponibles

Toutes les offres disponibles dans le Groupe feront l'objet d'une publication sur l'Intranet de l'Entreprise.

Ces offres décrivent précisément les Rôles (ou les Fonctions), la qualification et la localisation des emplois proposés.

Tout collaborateur concerné peut exprimer sa candidature auprès de sa DRH qui lui transmettra les offres disponibles correspondant à ses aspirations et à son profil.

Ces listes seront mises à jour sous la responsabilité de la DRH France, toutes les semaines.

Elles seront évolutives afin de permettre :

- qu'un emploi proposé au reclassement et non pourvu à l'issue du délai de réflexion puisse être réintégré dans la base des offres d'emploi,
- qu'un poste libéré par une mobilité interne effectuée en cours de procédure puisse être proposé à titre de reclassement.

1.4) Modalités de proposition des reclassements internes

Un recensement de l'ensemble des postes disponibles au sein du Groupe est effectué.

A l'issue de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, les salariés concernés recevront une proposition écrite et par courrier recommandé de reclassement détaillée, contenant notamment les informations suivantes :

- le nom de l'établissement employeur au sein du Groupe,
- une description du poste proposé et de la qualification,
- la rémunération de référence,
- le lieu d'affectation,
- la durée du travail (temps complet/temps partiel),
- un rappel du délai accordé pour se prononcer sur cette proposition.

Les salariés concernés devront faire part de leur acceptation ou de leur refus à la Direction des Ressources Humaines dans un délai de **15 jours calendaires** à compter de la réception de la proposition de reclassement, sauf en cas de mobilité géographique où le délai est étendu à **30 jours calendaires**.

Cette réponse devra prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou d'une lettre remise en main propre contre décharge adressée à la DRH de l'Entreprise.

Le défaut de réponse dans ce délai sera assimilé à un refus de la proposition de reclassement.

L'Entreprise procédera à un décompte du nombre de refus. Les résultats de ce décompte seront communiqués aux Comités d'Etablissements concernés et au Comité Central d'Entreprise.

1.5) Mobilité géographique

Par mobilité géographique, il est entendu une mobilité d'un bassin d'emploi à un autre entraînant un changement de résidence principale.

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera d'un délai de réflexion **d'un mois** (30 jours calendaires) à compter de la réception de la proposition.

L'absence de réponse dans ce délai sera considérée comme valant refus de la proposition.

Les salariés, pour qui la modification de lieu de travail impliquera un changement de résidence principale, bénéficieront d'un ensemble complet de mesures d'accompagnement décrites à ***l'Annexe A*** ci-jointe.

1.6) Mesures d'accompagnement du reclassement interne

En cas de reclassement interne, les collaborateurs concernés bénéficieront des mesures d'accompagnement décrites en **Annexe B** ci-jointe.

Article 2- Mesures de reclassement externe

2.1) Champ d'application

Les mesures d'accompagnement visées ci-après ont vocation à s'appliquer aux collaborateurs concernés, qui n'auront pu être reclassés dans le cadre des mesures de reclassement interne prévues ci-dessus.

2.2) Mesures d'accompagnement et critères d'ordre

L'ensemble de ces dispositions est décrit en :

- **Annexes F** : Mesures d'aides au reclassement externe
- **Annexe H** : Critères d'ordre des licenciements
- **Annexe J**: Mesures financières d'accompagnement dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Article 3- Commission de Suivi du Plan

Elle sera composée de 2 représentants des organisations syndicales signataires de l'accord, de 2 représentants élus par le/les CE(s) concerné(s), de représentants de la Direction et des consultants du cabinet engagé pour accompagner dans la mobilité.

Son rôle est défini en **Annexe G**.

TITRE III – COMMISSION de SUIVI de l'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est organisée.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de la Direction.

Elle a pour objet de veiller à la bonne application des principes de l'accord. Elle statue sur les interprétations et les réévaluations des montants fixés dans l'accord, par vote unanime des OS et de la Direction.

La commission se réunit au moins une fois l'an.

TITRE IV – MISE EN ŒUVRE DU PRESENT ACCORD

Article 1 - Champ de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés de l'UES. Il est conclu en vertu des articles L.1233-21 et suivants du Code du travail.

Article 2 – Durée

Le présent accord est à durée indéterminée.

Article 3 - Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail.

A l'occasion de la négociation triennale de l'accord GPEC, les parties signataires examineront l'opportunité de revisiter certains éléments de l'accord.

A cet égard, toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser. Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans le délai de deux mois suivant la demande de révision.

Par ailleurs, en cas d'évolutions législatives ou conventionnelles ayant des incidences sur l'application du présent accord, les signataires conviennent de se réunir dans les plus brefs délais en vue de procéder à son adaptation.

Article 4 – Notification, dépôt, prise d'effet, publicité

La Direction notifiera le présent accord, dès sa signature, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES.

A l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine conformément aux dispositions du Code du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain du dépôt.

Fait à La Défense,

Le ...

En 8 exemplaires

Pour l'UES Capgemini

Nom :

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom :

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE CGC)

Nom :

***Pour le Syndicat National CGT du Groupe
Capgemini***

Nom :

***Pour la Fédération des employés et Cadres
FO***

Nom :

***Pour la Fédération Communication,
Conseil, Culture – CFDT***

Nom :

ANNEXE A – Dispositif d’accompagnement de la mobilité géographique dans le cadre d’un reclassement interne

1 - Préparation à la mobilité

Une visite de reconnaissance sur le site d’accueil sera proposée pendant la période de réflexion. Elle sera organisée en liaison avec l’unité d’accueil.

Cette visite d’une journée sera considérée comme du temps de travail. L’Entreprise prendra en charge les frais de transports et de repas selon les règles en vigueur dans l’UES.

2 – Dispositif d’accompagnement

a) – Champ d’application

(Rajouter ? Par mobilité géographique, il est entendu une mobilité d’un bassin d’emploi à un autre entraînant un changement de résidence principale)

Ces dispositions sont mises en place au sein de l’UES. Elles s’appliquent aux mutations géographiques, nécessitant un changement de résidence, mises en œuvre dans le cadre d’un plan de restructuration.

Ces mobilités s’inscrivent dans la durée. Le cas échéant, elles font l’objet d’un avenant au contrat de travail ou à la signature d’une convention tripartite précisant le transfert d’une entité à une autre.

b) – La recherche d’une nouvelle résidence

Toutes les questions relatives à la recherche d’une nouvelle résidence seront traitées par un prestataire extérieur spécialiste de l’accompagnement de la mobilité professionnelle et dans le cadre des dispositions actuelles de la réglementation sur l’utilisation du « 1% patronal » : aide mobili pass et aide loca pass.

b.1) le prestataire

Le prestataire est sélectionné par l’entité d’accueil et prend en charge les aspects logement et/ou déménagement.

Le recours au prestataire est systématiquement proposé au collaborateur. Il ne saurait toutefois lui être imposé pour la partie recherche de logement.

Les relations entre le prestataire et le collecteur pour la mise en œuvre des services 1% logement sont gérées par les DRH en direct.

b.2) les aides mobili pass et loca pass

L’aide mobili pass comprend les prestations suivantes :

*** sur le site de départ**

- frais d’assistance à la mise en location ou à la vente du logement (estimation du bien)
- frais et émoluments du notaire
- frais de main levée d’hypothèque

- pénalités de remboursement anticipé des prêts immobiliers consécutifs à la vente du logement
- intérêts intercalaires de prêts relais

*** sur le site d'arrivée**

- frais d'agence pour la recherche d'un logement
- frais d'assistance à l'installation dans le logement
- frais d'établissement de contrat de bail
- frais et émoluments de notaire
- frais de montage du dossier financier pour l'acquisition du logement
- charges d'emprunt correspondantes
- les éventuels frais de double résidence dans la limite de 6 mois

Ces différentes prestations s'inscrivent dans le cadre d'un budget global de **3 200 euros** mis à disposition par le collecteur du 1% patronal. Ce budget est compris dans l'indemnité de mobilité décrite dans le paragraphe (d).

L'aide loca pass comprend les prestations suivantes :

- Financement du dépôt de garantie : il s'agit d'une avance plafonnée à 2 mois de loyer, remboursable sans intérêt
- Garantie de paiement des loyers et des charges : cette garantie de 3 ans porte sur 18 mois maximum de loyer et de charges. Elle implique l'engagement du bénéficiaire à rembourser l'avance en cas de mise en jeu de la garantie.

A noter : les autres prestations offertes au titre du 1% logement peuvent être sollicitées conjointement : les prêts relais à l'acquisition, les prêts relais pour le financement du coût supplémentaire résultant d'un changement de logement.

c) Les frais de déménagement

Les frais de déménagement sont pris en charge sur présentation de deux devis émanant de prestataires proposés par le collaborateur à l'Entreprise.

d) Indemnisation des frais liés au changement de résidence

Les frais liés au changement de résidence sont pris en charge sur la base des frais réels plafonnés, tel que précisée ci-dessous. A ce titre, une indemnité d'installation est attribuée pour l'ensemble des frais associés au changement de résidence. Les frais justifiés suivants s'imputent sur cette indemnité :

- les voyages du collaborateur et de sa famille pour le choix de la résidence,
- les frais de déplacement de la famille le jour du déménagement,
- les frais éventuels d'hôtel avant l'installation de la famille dans le nouveau logement,
- les frais pris en charge au titre du mobili pass, que le collaborateur opte pour l'assistance du prestataire qui lui est proposé ou assure seul sa recherche, et que le mobili pass soit mis en œuvre ou non,
- les frais liés à l'installation dans le nouveau logement à savoir :
 - les frais de rétablissement du courant électrique, de l'eau, du gaz et du téléphone,
 - les frais de mise en place d'appareils ménagers,
 - les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacement des revêtements des sols, et des revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc ...),
 - les frais de réexpédition du courrier,

- les frais de plaques d'immatriculation et de carte grise des véhicules,
- les frais d'inscription aux écoles,
- les frais de garde meuble.

Les frais sont remboursés sur justificatifs dans la limite de **5 000 euros bruts maximum**. Elle est majorée de 10% par enfant à charge.

e) Les frais de scolarité

En cas de mobilité réalisée en cours d'année scolaire, les frais de scolarité en école privée seraient pris en charge pour le restant de l'année scolaire, après accord préalable sur le montant des frais.

Cette disposition est appliquée pour tous les enfants scolarisés et à charge ayant au plus 18 ans dans l'année scolaire en cours.

f) Assistance au conjoint dans la recherche d'un emploi

Le conjoint du salarié pourra être suivi et conseillé dans sa recherche d'emploi par un cabinet spécialisé, dans l'hypothèse où il a démissionné de son entreprise pour suivre le salarié muté.

g) Prime de mobilité

Les collaborateurs mutés bénéficieront d'une prime de mobilité représentant 3 mois de salaire brut, calculé sur la base leur dernier salaire fixe mensuel précédent la mutation.

Cette prime est versée en un seul règlement, dans le mois qui suit l'installation sur le nouveau site. Cette prime est soumise à cotisations et imposable dans le cadre de la législation en vigueur.

h) Cas particulier des collaborateurs dont le déménagement est différé

Lorsque pour des raisons familiales, le déménagement de la famille ne peut être envisagé simultanément à la mutation administrative :

- les frais de déplacement en France sont pris en charge à raison d'un aller/retour hebdomadaire (sur la base d'un tarif économique) et ce pendant une durée de 2 ans maximum.
- les frais de déplacement à l'étranger ou dans les Collectivités d'Outre-mer sont pris en charge à raison d'un aller/retour par trimestre et ce pendant une durée de 2 ans maximum.

Par ailleurs, les frais de double résidence sont pris en charge sur la base des frais réels d'hébergement justifiés, plafonnés au coût local de location d'un studio meublé pour une durée maximale de 2 ans.

A l'issue de la période de double résidence, l'installation sur le site se fait aux conditions définies ci-dessus.

i) Départ de l'Entreprise pendant l'année qui suit la mobilité

En cas de départ de l'Entreprise à l'initiative du salarié(e) dans les 12 mois suivants le déménagement de la famille, le salarié sera redevable des frais engagés par l'Entreprise pour le déménagement et la réinstallation de la famille (dont les frais de scolarité).

Cette modalité devra être précisée dans la lettre de mobilité.

ANNEXE B - Mesures d'accompagnement du reclassement interne dans le cadre d'un PSE

Ces mesures se rapportent au Titre II - Chapitre II - Article 1.6.

Pendant la recherche de reclassement interne, l'Entreprise continue à rechercher et à identifier les postes disponibles au sein du Groupe, en France comme à l'étranger, et susceptibles d'être proposés aux salariés dont le poste est supprimé.

A cette fin, le dispositif prévu à l'article 1.3 du Chapitre II du Titre II du présent accord, prévoyant notamment une liste d'offres d'emploi disponibles, continue à être opérationnelle. Une mise à jour régulière des offres d'emploi est effectuée afin d'assurer l'efficacité de ce système.

1 – La formation d'adaptation interne

a) Principe

Cette formation est conditionnée à la reprise à court terme d'un emploi précisément identifié.

L'Antenne Emploi établira un plan de formation personnalisé avec chaque salarié dont le parcours de recherche mettra un tel besoin en évidence.

L'élaboration du plan de formation passe par :

- l'analyse des différentes filières professionnelles,
- la prospection des instituts et écoles susceptibles de proposer les formations nécessaires à la réalisation du projet professionnel,
- la recherche des financements,
- le suivi de chacun des collaborateurs lors du déroulement des formations.

En général il s'agit de formation de l'ordre de 3 à 4 semaines.

b) Le budget de formation

L'Entreprise se réserve un budget dédié à l'ensemble des actions de formation pour accompagner des reclassements internes dans le cadre du plan.

Après accord, la/les factures des organismes de formation seront directement prises en charge par l'Entreprise.

Les frais de transport et d'hébergement avancés dans le cadre de la formation organisée avec l'Antenne d'Emploi pourront être remboursés sur présentation de justificatifs et dans le cadre des dispositions en vigueur dans l'Entreprise.

2 – Le maintien de l’ancienneté et du coefficient Syntec

Le salarié bénéficiant d’un reclassement interne en France verra son ancienneté et son coefficient SYNTEC maintenus.

3 – Sort de la rémunération

Le salarié bénéficiant d’un reclassement interne aura en règle générale un niveau de rémunération reconduit dans sa nouvelle affectation.

Néanmoins, un reclassement interne peut se faire sur un poste présentant un niveau de salaire inférieur à celui perçu par le salarié dans son poste de départ.

Dans ce cas de figure, il sera versé une prime de revenu complémentaire différentiel de salaire.

L’Entreprise prendra en charge :

- 100% du différentiel pendant 9 mois dans la limite de 200€ brut par mois,
- puis 50% du différentiel dans la limite de 150€ brut par mois pendant les 3 mois suivants,
- puis 30% du différentiel pour les 3 mois suivants, dans une limite de 130€ brut par mois,
- puis enfin 30% du différentiel pendant les 3 derniers mois avec une limite de 100€ brut par mois, soit un accompagnement dégressif du différentiel de salaire sur une durée de 18 mois.

Cette prime de revenu complémentaire différentielle de salaire sera versée au mois le mois sur la paie avec un décalage d’un mois.

La rémunération prise en compte comprend les primes de toute nature et ce compris les éventuelles primes récurrentes, éléments variables et bonus contractuels, à l’exclusion des primes et majorations liées aux conditions de travail ou de déplacement, notamment les compléments de rémunération associés au travail de nuit, TEA, astreinte etc...

Cette prime de revenu complémentaire différentielle de salaire est soumise à cotisations et est imposable dans le cadre de la législation en vigueur.

ANNEXE C - Volontariat pour le passage à mi-temps : conditions et modalités de mise en œuvre

1 – Conditions d'accès au passage à mi-temps

Le travail à mi-temps est défini comme une durée de travail égale à 50% de la durée conventionnelle.

Cette possibilité est ouverte aux salariés concernés par le plan de restructuration. Les salariés travaillant à temps plein depuis au moins 18 mois à la date du Plan de restructuration et appartenant à des rôles ou fonctions visés ou permettant un reclassement, peuvent demander à passer à mi-temps.

Le salarié en fait la demande par courrier recommandé AR ou par lettre remise en main propre auprès de sa DRH sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours calendaires.

La DRH se doit de répondre dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de la DRH vaut refus.

2 – Contenu de l'avenant au contrat de travail

L'avenant au contrat de travail mentionnera :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- la répartition du temps travaillé sur une base hebdomadaire ou mensuelle,
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition,
- le nombre maximum d'heures complémentaires,
- la durée de la période de travail à temps partiel et, le cas échéant, les conditions de son renouvellement,
- les modalités d'application des horaires personnalisés.

Le travail à temps partiel prendra effet à la date prévue par l'avenant au contrat de travail.

Le salarié devra retourner cet avenant signé dans un délai de 15 jours calendaires.

3 – Passage à mi-temps

Le salarié candidat au volontariat devra nécessairement appartenir à l'un des rôles ou fonctions concernés par le projet de restructuration envisagé.

Cette demande est effective après accord de la Direction de l'Unité et sous réserve qu'elle permette réellement un reclassement interne.

Ce passage à mi-temps est définitif et le taux d'activité égal à 50%.

Les salariés bénéficiaires de ce passage à mi-temps percevront pendant un an une prime mensuelle égale à 30% de la perte de rémunération sur une période d'un an. Cette rémunération comprend les primes, éléments variables et bonus contractuels, à l'exclusion des primes et majorations liées aux conditions de travail ou de déplacement, notamment les compléments de rémunération associés au travail de nuit, TEA, astreinte. Cette prime est versée mensuellement. Elle est soumise à cotisations sociales et est imposable dans le cadre de la législation en vigueur.

ANNEXE D - Modèle de rupture d'un commun accord pour cause économique

Convention de rupture amiable pour cause économique

Les Parties rappellent que la présente convention ne relève pas de la rupture conventionnelle.

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société (à préciser), dont le siège social est à (à préciser) représentée par M. ... (à préciser) agissant en qualité de ... (à préciser)

D'UNE PART,

ET

M. ... (à préciser)
Demeurant à ... (à préciser)

D'AUTRE PART,

Il a été préalablement exposé ce qui suit :

M. ... (NOM et Prénom à préciser) a été embauché(e) le (date d'embauche à préciser) en qualité de (à préciser) dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. La fonction qu'il/elle occupe aujourd'hui est celle de (rôle ou fonction à préciser).

La Société face à sa situation économique et dans un souci de sauvegarde de sa compétitivité s'est vue contrainte de réduire le sureffectif constaté.

Ayant pris connaissance du plan de restructuration qui a été présenté au Comité d'Entreprise, M. (NOM et Prénom à préciser) s'est déclaré(e) désireux de quitter l'Entreprise dans ce cadre sous la condition expresse de bénéficier de l'aide au départ volontaire accordée aux personnes qui se porteraient volontaires avant la date du (date à préciser).

C'EST DANS CE CONTEXTE QU'IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - Les parties décident de résilier d'un commun accord le contrat de travail de M. (NOM Prénom à préciser) à l'issue d'un préavis fixé contractuellement à ... mois (mois préavis à préciser) qui commencera à courir le ... (date début préavis à préciser) et s'achèvera le ... (date fin préavis à préciser). A cette date, M. (NOM Prénom à préciser) cessera de faire partie des effectifs de la Société, sous réserve qu'il/elle n'adhère pas au congé de reclassement qui lui a été proposé, d'une durée de ... (mois CRE à préciser) mois. M. ... (NOM Prénom à préciser) devra impérativement communiquer sa volonté d'adhérer au congé de reclassement avant le 8^o jour calendaire de la date de réception de la 1^o présentation de la notification de son préavis.

En cas d'adhésion au congé de reclassement, la date de rupture effective du contrat de travail de M. ... (NOM Prénom à préciser) sera fixée au ... (date fin CRE à préciser) ou à la date de l'éventuel reclassement anticipé.

Article 2 – Le préavis non effectué d'une durée de ... mois (mois préavis à préciser) sera payé à M. ... (NOM Prénom à préciser) au mois le mois, aux dates normales de paie.

La Société versera à M. ... (NOM Prénom à préciser) une somme à titre d'indemnité compensatrice de congés payés réglant définitivement tous les droits acquis au titre des congés payés non pris.

La Société versera à M. (NOM Prénom à préciser), à la fin du préavis ou à la fin du congé de reclassement en cas d'adhésion à ce dispositif, les indemnités suivantes, calculées sur la base du salaire mensuel brut de référence (SMBR) calculé sur la base de la rémunération brute perçue sur les 12 mois précédant le départ en préavis :

- une indemnité conventionnelle de licenciement (ICL), plafonnée à 12 mois, correspondant à X mois de salaire (SMBR) par année d'ancienneté à la date de fin de préavis. Et cette ancienneté sera majorée d'un an par année au-delà de 50 ans pour les salariés au-delà de 50 ans;
- une indemnité de départ volontaire, correspondant à 6 mois de salaire (SMBR) ;
- une indemnité complémentaire correspondant à 1,5 mois de salaire (SMBR) ;
- une indemnité compensatrice de congé de reclassement, sous réserve que M. ... (NOM Prénom à préciser) adhère au congé de reclassement ;
- le cas échéant, une indemnité complémentaire, égale à la différence entre 30 000 euros (sur la base d'un temps plein) et le total des indemnités et revenus potentiellement versés à M. ... (NOM Prénom à préciser) (ie, préavis, indemnité conventionnelle, indemnité de départ volontaire, indemnité complémentaire et montant perçu en cas d'adhésion au congé de reclassement). Cette indemnité est réduite en cas d'ancienneté inférieure à 3 ans à la date de fin du préavis.
- le cas échéant, une indemnité complémentaire différentielle de repositionnement qui peut s'élever à 6 000 euros ou à 4 000 euros ou 2 000 Euros en cas de retour à l'emploi (CDI, CDD d'une durée minimale de 6 mois ou Contrat de Travail Temporaire d'une durée de 6 mois) dans successivement soit le mois (soit les deux mois, soit les trois mois) qui suit/(suivent) la fin de la période de préavis avec ou sans congé de reclassement), majorée de 1 000 euros si le salarié a 45 ans ou plus à la date de son entrée à l'Antenne Emploi.

Il est entendu qu'à l'exception de l'indemnité conventionnelle qui n'est soumise à aucune charge sociale et fiscale, les autres indemnités sont assujetties aux cotisations réglementaires et à l'impôt sur le revenu conformément à la législation en vigueur. jusqu'à hauteur des plafonds définis par les URSSAF.

Il est par ailleurs précisé que les sommes éventuellement dues à M. ... (NOM Prénom à préciser) au titre de l'accord de participation seront réglées conformément à la législation en vigueur et notamment qu'il/elle percevra ses droits, le cas échéant, pour l'année ... (année en cours à préciser), au prorata de sa présence dans les conditions de délai prévues par la loi et par l'accord en question.

Article 3 – M. (NOM Prénom à préciser) est informé(e) que la présente convention sera déclarée aux Services du Pôle Emploi et déclare qu'il en assume toutes les conséquences notamment en matière de différé d'indemnisation.

Article 4 – La Société renonce à se prévaloir de l'application de la clause de non concurrence éventuellement prévue dans le contrat de travail de M. (NOM Prénom à préciser) ce que M. (NOM Prénom à préciser) accepte sans réserve.

Article 5 – La Société renonce à se prévaloir de l'application de la clause de dédit-formation prévue dans le contrat de travail de M. (NOM Prénom à préciser) ce que M. (NOM Prénom à préciser) accepte sans réserve.

Article 6 – [proposition CRE]

Article 7 – M. (NOM Prénom à préciser) confirme avoir remis lors de son départ effectif, soit le (date à préciser), tous les documents, pièces clés, correspondances, contrats, appartenant à la Société.

M. (NOM Prénom à préciser) s’engage à ne pas publier, ni divulguer à quiconque d’informations techniques, commerciales ou administratives qui ne soient pas à la disposition du public, dont il pourrait avoir eu connaissance à l’occasion de sa collaboration avec l’Entreprise et qui concerne les activités de ce Groupe ou de toute autre partie envers laquelle le Groupe l’Entreprise est directement ou indirectement lié par une obligation de secret ou de confidentialité.

Article 8 – En raison du motif économique de la rupture, M. (NOM Prénom à préciser) bénéficie d’une priorité de réembauchage durant un délai d’un an à compter du (date à préciser), conformément aux dispositions légales en vigueur. Ce droit deviendra effectif si M. (NOM Prénom à préciser) informe l’Entreprise dans un délai de 12 mois à compter de cette date de sa volonté d’user de cette priorité.

Article 9 – M. (NOM Prénom à préciser) reconnaît avoir eu le temps nécessaire à la prise de décision en toute connaissance de cause.

Article 10 – Conformément à l’article L.6323-17 du Code du Travail, M. (NOM Prénom à préciser) est informé(e) qu’au terme de son préavis, ses droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) s’élèvent à ... (heures acquises à N-1) heures au 31 décembre (année N-1) et à ... (heures acquises à N) heures au titre de l’année (N en cours). Ces droits permettront de financer, à hauteur de l’allocation formation, une action de bilan de compétences, de validation des acquis ou de formation si elle a été demandée avant la fin du préavis.

L’allocation formation correspond à 50% de la valorisation des heures de DIF sur la base de la rémunération horaire nette.

Article 11 – M. (NOM Prénom à préciser) se déclare rempli de l’intégralité des droits pouvant résulter de l’exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Fait et signé à (à préciser), le (à préciser)

En deux exemplaires originaux dont un pour chacun des parties

Pour la Société

Pour M. (à préciser)

Mention [1]

Mention [1]

[1] Mention manuscrite « bon pour Accord, lu et approuvé ».

ANNEXE E – Mesures d’aide à la création d’entreprise

Ces mesures se rapportent au Titre I – Chapitre I – Articles 2.4 et 3.5.

L’Entreprise propose un ensemble de mesures destinées à encourager et à aider les salariés porteurs de projets de création ou de reprise d’entreprise.

1 – L’appui à l’élaboration et la mise en œuvre du projet

Les salariés bénéficieront de l’appui de l’Antenne Emploi et de conseillers spécialisés pour :

- les aider à réfléchir à leur projet par une préparation personnalisée
- les accompagner dans les démarches administratives, juridiques, commerciales
- les conseiller dans la recherche de financements complémentaires, appropriés à leurs besoins
- organiser des actions de formation adaptées à leur future activité.

Des contacts seront pris avec les organismes et les services extérieurs qui pourraient conseiller ou aider les salariés à monter leur projet (Chambre de Commerce, Chambre des Métiers, Pôle Emploi, Agence Pour la Création d’Entreprise – APCE).

2 – L’orientation et la préparation

L’objectif de cette étape est d’aboutir au choix pour le salarié d’un projet précis et argumenté lui permettant :

- d’établir son bilan professionnel
- de mettre en évidence les motivations à développer un projet d’entreprise
- de repérer toutes les possibilités d’évolution en ouvrant sur des statuts professionnels divers (commerçant, artisan, profession libérale, gérant de société, franchise ...)
- et de structurer un plan d’actions vers l’extérieur.

3 – Les études techniques

Les études techniques consistent à :

- aider le salarié à monter un dossier technique complet (commercial, économique, financier, technique, juridique ...) concernant un projet d’entreprise
- analyser les contraintes
- accompagner les études techniques
- effectuer des études de marché
- établir des prévisionnels d’exploitation
- concevoir des plans de financements et recherches des financements complémentaires
- vérifier tout au long de ce parcours l’adéquation de l’homme et du projet et étudier les conséquences familiales et sociales

4 – L'évaluation du projet

Il s'agit :

- d'analyser les documents fournis et conduire un entretien d'évaluation avec le créateur
- de formuler un avis global sur le projet permettant au créateur de prendre une décision de lancement
- d'établir une synthèse points forts / points faibles

5 – Le lancement du projet

Afin de garantir un bon lancement du projet, le conseiller :

- suivra la mise en place concrète des conditions d'exploitation
 - formalités
 - engagements (achats, contrats...)
 - financement
 - lancement commercial
- proposera des entretiens individuels et éventuellement animations collectives à thème (montage de dossiers, lancement commercial...)
- assurera des réponses ponctuelles (permanence téléphonique) aux questions des salariés
- accompagnera les ajustements de projet nécessaires lors de la mise en œuvre
- apportera la technicité et l'expertise pour la bonne compréhension des avis formulés par les interlocuteurs du créateur

6 – La garantie d'un suivi du projet

Chaque salarié se lançant dans une création ou reprise d'entreprise sera suivi pendant la durée de l'Antenne Emploi par un conseiller spécialisé, qui s'attachera à :

- maintenir un contact avec le salarié sur une période de 1 an
- anticiper les risques majeurs de défaillance des entreprises créées et étudier les actions correctrices
- assurer une permanence téléphonique
- mettre à disposition un conseiller spécialisé, sur contacts réguliers avec le créateur, intervenant en cas de difficulté prévisible. Ce suivi est axé plus sur le créateur, exerçant ses fonctions de chef d'entreprise que sur l'Entreprise en elle-même. Il ne se substitue pas aux interlocuteurs habituels des entreprises (expert comptable ...)

7 – Les aides financières aux projets de création / reprise d'entreprise

Le salarié créateur bénéficiera des aides décrites ci-après sur présentation de justificatifs et sous réserve de l'intervention de l'équipe de l'Antenne Emploi.

Le versement de l'indemnité d'aide au financement du projet notamment sera subordonné à :

- l'avis de l'Antenne Emploi
- l'avis de la Commission de Suivi
- la présentation de justificatifs et la constatation de l'activité.

Ce dossier devra comporter des éléments décrits ci-dessus.

8 – L'aide à la création / reprise de l'entreprise

Afin de favoriser ces créations/reprises, l'Entreprise versera une aide de 8 000 euros brut par projet de création validé.

L'aide financière sera attribuée après analyse de l'Antenne Emploi et avis de la Commission de suivi.

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, les salariés doivent :

- soit créer ou reprendre une entreprise, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, c'est-à-dire détenir au moins 51% du capital ou bénéficier à cette occasion d'un reclassement effectif au sein de la structure
- soit entreprendre l'exercice d'une autre profession non salariée : profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant.

Cette aide sera versée sur présentation de la demande d'extrait K-Bis, d'inscription au registre du commerce ou tout autre preuve attestant de la création effective de la nouvelle entité et pour une durée totale de 12 mois.

Cette aide à la création de l'entreprise viendra s'ajouter aux autres indemnités auxquelles le salarié aura droit.

ANNEXE F – Les engagements et moyens d'aide au reclassement externe

Ces mesures se rapportent au Titre I - Chapitre II – Article 3.5 et au Titre II - Chapitre II - Article 2.2.

1 – Les principes

a) Principe de recours à un cabinet extérieur spécialisé pour la mise en place d'une Antenne Emploi

a.1) La mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi suppose le recours à un cabinet extérieur spécialisé choisi par l'Entreprise.

a.2) L'intervention de ce prestataire extérieur a pour objectif de proposer, par le biais d'un dispositif d'Antenne Emploi des solutions externes et d'accompagner les collaborateurs concernés dans leurs projets professionnels, afin de les aider à retrouver, dans les meilleurs délais, une activité qui leur convienne et dans laquelle ils pourront disposer des meilleurs chances de succès.

a.3) Sa mission dure au minimum 9 mois.

Cette durée pourra être prolongée, sur une proposition de la commission de suivi, de 6 mois si le salarié rencontre des difficultés personnelles importantes et justifiées, des difficultés conséquentes liées au marché du travail et/ou à ses compétences et à leur faible adéquation au marché. Cette durée pourra éventuellement être supérieure pour un salarié de plus de 45 ans : prolongation maximale à 18 mois.

b) Cahier des charges de l'Antenne Emploi

Le prestataire ne peut être retenu qu'à la condition de remplir le cahier des charges suivant :

b.1) L'Antenne Emploi est animée par des consultants professionnels appartenant au cabinet de reclassement, spécialiste de la reconversion de toutes les catégories de personnel (cadres, ETAM ...) et connaissant bien l'environnement du secteur d'activité de l'Entreprise.

Leur présence est modulable selon la période d'intervention et les besoins.

b.2) Chaque salarié trouve au sein de l'Antenne Emploi les moyens matériels appropriés dont :

- un lieu d'accueil et de travail
- des équipements de secrétariat et de communication (téléphones, fax, photocopieurs ...)
- des moyens informatiques connectés à Internet pour accéder aux sites spécialisés dans la recherche d'emploi.

b.3) L'Antenne Emploi propose un panel de mesures d'évaluation de compétences (entretien individuels, bilan professionnel, bilan des compétences ...).

c) Un engagement tripartite

Afin de garantir la qualité de suivi et de maintenir la motivation des salariés, l'accompagnement au reclassement de l'Antenne Emploi sera soumis à la signature d'une charte d'adhésion tripartite engageant les conseillers de l'Antenne Emploi, le salarié et l'Entreprise.

De la part de l'Entreprise, cet engagement consiste, après avoir fait toutes les offres valables de reclassement internes possibles, à :

- proposer des offres valables d'emploi externes (cf. paragraphe ci-après d.3) par l'intermédiaire de l'Antenne Emploi
- obtenir une autre solution à la convenance du salarié, parmi :
 - la création ou la reprise d'une entreprise
 - l'entrée en formation longue reconversion
 - un projet personnel (conformément à la circulaire du 30 juillet 2008) accepté par l'Entreprise après communication à la commission de suivi.

De la part du salarié, l'engagement consiste à conduire une démarche normale et positive de recherche d'emploi et présente un projet réaliste.

- Un salarié conduit une démarche normale et positive de recherche d'emploi s'il :
 - Adhère globalement à la démarche d'accompagnement individuel de l'Antenne Emploi
 - Participe à l'ensemble des animations, ateliers de travail et entretiens proposés par les consultants
 - Se présente à chaque entretien de recrutement et adopte une attitude loyale et positive. Dans ce cadre, un compte-rendu d'entretien sera demandé à l'employeur rencontré par le candidat
 - Mène personnellement des actions construites et constantes de recherche d'emploi.
- Un projet est réaliste s'il :
 - Est cohérent avec l'attente des entreprises dans le métier visé
 - S'adapte tout au long du parcours de recherche d'emploi, en tirant les enseignements des contacts pris avec les entreprises.

De la part du cabinet de conseil retenu, l'engagement consiste à ce que les équipes de l'Antenne Emploi accueille et aide avec soin tous les salariés qui le souhaitent même si leur situation paraît difficile. Ils veilleront à mettre en œuvre, d'une façon générale, les actions adaptées à chaque personne accompagnée.

Les conseillers de l'Antenne Emploi s'engagent à respecter le caractère confidentiel des informations personnelles obtenues dans le cadre des échanges qu'ils auraient pu avoir avec les salariés de l'Entreprise.

d) La prospection d'emploi ciblée

d.1) La détection d'opportunités à proposer

Le ou les conseillers chargés des relations entreprises au sein de l'Antenne Emploi mèneront des actions permanentes de prospection ciblée sur le projet des salariés. Ils développent des relations suivies avec les entreprises environnantes. Outre ce travail de prospection, ce ou ces conseillers aideront les salariés à mener leurs propres démarches et à prendre conscience des réalités du marché de l'emploi.

Le salarié pourra ainsi apprendre à :

- trouver l'information au-delà de ses sources habituelles
- contacter les entreprises et cibler son approche
- rencontrer des professionnels d'autres sociétés, d'autres métiers ou fonctions
- connaître et exploiter les annuaires professionnels
- mobiliser ses réseaux de relations ...

Des ateliers seront proposés (marché de l'emploi, organisation de la recherche, préparation aux entretiens ...) pour aider les salariés à maîtriser leurs démarches.

d.2) Les propositions des offres d'emploi

Les offres collectées par l'Antenne Emploi sont réservées aux salariés concernés par les procédures du présent accord.

A l'inverse, ni l'Entreprise, ni l'Antenne Emploi n'ont en règle générale la capacité de s'assurer l'exclusivité des offres d'emploi proposées par des entreprises extérieures. Celles-ci restent libres de les proposer à d'autres candidats. Les salariés seront donc toujours susceptibles de se retrouver en concurrence avec des candidatures issues d'autres canaux de recrutement (ANPE, candidatures spontanées ...).

C'est pourquoi les salariés intéressés par telle ou telle opportunité devront se positionner le plus vite possible.

d.3) L'offre valable d'emploi

d.3.1) Dans le cadre du Titre II, le prestataire choisi prend l'engagement que chaque candidat actif ait bénéficié d'au moins 2 offres valables d'emploi (OVE).

d.3.2) Une OVE correspond à une offre d'emploi détectée par l'Antenne Emploi et répondant aux critères suivants :

- contrat à durée indéterminée (CDI), recherché en priorité, ou, à défaut, contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum pouvant déboucher sur un CDI, ou un contrat de travail temporaire de 6 mois minimum (CTT) pouvant déboucher sur un CDI
- emploi situé à un maximum de 50km du domicile ou du lieu de travail du salarié, sauf si le projet du salarié prévoit une mobilité géographique plus importante
- correspondant au métier, aux compétences, aux aptitudes ou aux objectifs professionnels du salarié tels que définis à l'issue du bilan professionnel et personnel.

d.3.3) Ces engagements s'entendent pour un candidat actif, c'est à dire un salarié qui conduit une démarche normale et positive de recherche d'emploi telle que définie à l'article b de la présente annexe.

e) Les aides et incitations au reclassement externe

e.1) L'indemnité complémentaire différentielle¹ (cf. Annexe I et J)

Afin d'aider financièrement les salariés qui accepteraient un emploi en contrat à durée indéterminée comportant un salaire inférieur à celui qu'ils avaient au sein de l'Entreprise (y compris la partie nominale de la rémunération variable), celle-ci prendra en charge 66% de ce différentiel dans la limite de 300 euros par mois et ce, pendant 24 mois.

e.2) Les frais de transport dans le cadre de la recherche d'emploi ou d'une formation.

Dans le cadre de leur recherche, organisée avec l'Antenne Emploi, les salariés qui devraient avancer des frais de transport ou d'hébergement pourront obtenir leurs remboursements dans la limite maximale d'un montant de 600 euros TTC.

Les frais feront l'objet d'un remboursement selon les règles en vigueur dans l'Entreprise.

Pour bénéficier de ce remboursement, la présentation d'une lettre de convocation ou un rendez-vous organisé par l'Antenne Emploi sera nécessaire ainsi que les justificatifs et la solution la plus économique sera retenue, sachant que les transports en commun seront en tout état de cause privilégiés.

Les remboursements liés à des formations effectuées en résidentiel, seront soumis à l'examen et à un accord préalable de la Commission de Suivi du Plan.

e.3) Le financement du déménagement et de l'installation.

Pour compenser les dépenses occasionnées par un éventuel déménagement / emménagement, consécutif à la prise d'un nouvel emploi, situé dans un autre bassin d'emploi et entraînant un changement de résidence principale, l'Entreprise propose de prendre en charge les frais de déménagement en France, dans la limite d'un plafond de 2 000 euros HT, sur présentation d'une facture acquittée émise par une entreprise spécialisée.

Si ce déménagement doit avoir lieu dans un pays étranger ou dans les collectivités d'outre-mer, la prise en charge sera analysée et validée par la DRH et ne pourra, en tout état de cause, dépasser 5 000 euros HT.

Une indemnité d'installation est également prévue pour faciliter la mobilité géographique des salariés ayant accepté leur reclassement dans une entreprise éloignée.

Cette indemnité a pour but de compenser les frais consécutifs à l'installation dans le nouveau logement et/ou le paiement de frais d'agence pour la location ou l'achat d'une nouvelle résidence principale.

Cette indemnité, d'un montant maximum de 3 200 euros bruts pour la France métropolitaine et de 4 500 euros bruts pour l'étranger ou les Collectivités d'Outre-mer sera versée sur présentation de justificatifs de frais d'installation dans le nouveau logement.

¹ Soumise à la CSG / CRDS

e.4) Les mesures d'accompagnement des salariés âgés de 45 ans et plus.

Tout salarié de 45 ans ou plus à la date d'entrée à l'Antenne Emploi (hors création d'entreprise et hors formation longue) qui sera en situation de « solution identifiée » se verra attribué une indemnité complémentaire différentielle de repositionnement (ICDR) égale à un montant dégressif en fonction de la période où la solution « identifiée » (hors création d'entreprise et hors formation longue) intervient :

| | | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Solution identifiée intervient au plus tard | .. dans les 6 premiers mois | ... dans les 9 premiers mois | .. . dans les 12 premiers mois |
| ICDR versée de : | 4 000 euros bruts | 2 000 euros bruts | 1 000 euros bruts |

Par solution identifiée nous entendons :

- un Contrat à Durée Indéterminée,
- un Contrat à Durée Déterminée de plus de six mois
- une formation longue qualifiante débouchant sur des perspectives d'emploi réalistes,
- une création ou une reprise d'entreprise effective

f) La formation

Les actions de formation seraient décidées à la vue du projet professionnel, elles doivent correspondre à une aide effective à la réalisation de celui-ci. Elles prendront la forme d'actions de formation courte d'adaptation et longue reconversion.

f.1) La formation courte d'adaptation

Elle est ciblée sur une reprise d'emploi précisément identifié à court terme.

L'Antenne Emploi établira un plan de formation avec chaque salarié dont le parcours de recherche mettra un tel besoin en évidence.

L'élaboration du plan de formation passe par :

- l'analyse des différentes filières professionnelles
- la prospection des instituts et écoles susceptibles de proposer les formations nécessaires à la réalisation du projet professionnel
- la recherche des financements
- le suivi de chacun des collaborateurs lors du déroulement des formations.

En général, il s'agit de formations de l'ordre de deux à trois semaines.

f.2) La formation longue de reconversion : objectifs et principes d'application

Afin d'aider le salarié à trouver une solution de reclassement en dehors de son métier actuel l'Entreprise propose le principe de la formation de longue durée.

On entendra par formation longue de reconversion tout projet comportant au moins 120 heures de formation.

L'objectif des actions de formation de longue durée est :

- soit de rendre les salariés opérationnels dans un nouveau poste
- soit de rendre leur profil plus en adéquation avec les besoins réels du bassin d'emploi et de leur projet

f.3) Le plan de formation individualisé

L'Antenne Emploi établira un plan de formation avec chaque salarié, dès lors que son parcours de recherche aura mis un tel besoin en évidence.

2 – Le congé de reclassement

Les possibilités décrites ci-dessous sont définies dans la cadre de la législation en vigueur au moment de la signature de l'accord.

a) La durée

L'Entreprise s'engage à assurer le bénéfice du congé de reclassement pour une durée de 6 mois, à partir de la notification du licenciement. Cette durée de 6 mois inclut le préavis. Toutefois, pour les salariés de plus de 50 ans, la durée du congé de reclassement est portée à 8 mois. En cas de formation longue, ce congé peut être prolongé jusqu'à 9 mois.

b) L'information du salarié

Le salarié recevra, à l'issue de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, un document d'information sur le congé de reclassement. Ce document précisera l'objet du congé, la nature des prestations auxquelles le salarié peut avoir accès ainsi que le statut, les modalités de rémunération et les garanties sociales qui y sont liées. Cette information sera faite sur la base d'une proposition formelle inscrite dans la lettre de licenciement.

c) L'adhésion au congé de reclassement

Conformément aux dispositions légales, le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires, à compter de la première présentation du courrier pour accepter ou refuser l'adhésion au congé.

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

En cas d'acceptation du congé de reclassement, le démarrage du congé donnera lieu à un entretien d'évaluation et d'orientation avec l'Antenne Emploi, et si nécessaire à un bilan de compétences, afin de définir le projet professionnel du salarié ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

Le bulletin d'adhésion formalisera les obligations du salarié, de l'Entreprise et de l'Antenne Emploi.

d) La situation du salarié pendant et à l'issue du congé

Le contrat de travail du salarié sera maintenu pendant toute la durée du congé mais le salarié sera dispensé d'activité.

Pendant le congé, le salarié devra se consacrer pleinement à la définition et à la recherche d'un repositionnement professionnel grâce, notamment, à l'appui des conseillers de l'Antenne Emploi.

Pendant son congé, le salarié restera bénéficiaire de la prise en charge de ses titres de transport en commun et de l'attribution des titres de restaurant selon les modalités en vigueur.

Le congé pourra prendre fin avant son terme notamment dans les cas suivants : reclassement du salarié, refus de suivre les actions de formation proposées, décision du salarié de renoncer au bénéfice du congé.

A l'issue du congé, le salarié percevra son solde tout compte.

L'indemnité de licenciement est calculée à la date de fin de préavis théorique (hors durée du congé de reclassement).

L'indemnité compensatrice de congés payés sera de la même façon calculée en fonction des droits acquis au terme du préavis (hors durée du congé de reclassement).

e) L'allocation de reclassement (ARE)

Conformément aux dispositions légales Art. L.1233-71 et R.1233-32 du Code du Travail), le salarié percevra à l'issue de la période de préavis une allocation de reclassement égale à 65% de la rémunération brute antérieure. La rémunération moyenne brute antérieure prise en compte est celle sur laquelle ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 mois précédant la notification du licenciement.

L'allocation est soumise à la CSG et CRDS ainsi qu'aux cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Enfin, elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

Pendant la période excédant la période de préavis, le salarié conserve sa qualité d'assuré social et continue de bénéficier des prestations en nature ou en espèces au titre de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès du régime obligatoire dont il relevait antérieurement.

Le maintien des garanties frais médicaux et décès seront pris en charge par l'Entreprise à la fin de la durée du préavis jusqu'à la date de reclassement effectif dans la limite de 9 mois à compter de la fin du préavis.

f) La capitalisation de l'allocation en cas de reclassement rapide

En cas de reclassement (CDI, CDD, CTT) avant l'issue du congé de reclassement, le salarié concerné bénéficiera du versement, d'une partie du montant de l'allocation de reclassement qu'il aurait perçu s'il ne s'était pas reclassé :

- 75% des allocations restant dues en cas de reclassement au cours des 2 premiers mois du congé de reclassement

- 50% des allocations restant dues en cas de reclassement entre le 3^{eme} et le 4^{eme} mois de congé de reclassement
- 25% des allocations restant dues en cas de reclassement au-delà du 4^{eme} mois.

Cette situation suppose un engagement irréversible du salarié.

ANNEXE G – Commission de Suivi du Plan

1 – Composition

Cette commission sera composée de :

- 2 représentants par organisation signataire du présent accord sur sa mise en œuvre,
- 2 représentants des membres du CE concerné dont un titulaire et un suppléant élu au sein des CE,
- 4 représentants de la Direction dont un représentant de la formation,
- les représentants du Cabinet choisi.

2 – Le périmètre

La Commission de Suivi du Plan intervient sur le périmètre complet des salariés directement impactés par le plan. Elle assure le suivi des salariés qui se sont portés volontaires au départ et dont la candidature a été acceptée mais également des salariés du périmètre d'éligibilité qui ne se sont pas portés volontaires pour un départ.

A ce titre, la Commission assure un suivi détaillé des actions menées par l'Entreprise, notamment en matière d'accompagnement à la mobilité au sein de l'UES si le salarié s'est porté candidat à la mobilité interne pour accéder à un poste dédié. Le périmètre de suivi de la Commission couvre également les salariés qui auront fait acte de candidature à un départ volontaire et dont la candidature aura été refusée, que le salarié appartienne ou non au périmètre d'éligibilité du plan.

3 – Mode de fonctionnement et processus

Les réunions de la Commission de Suivi du Plan se dérouleront en deux étapes successives bien différenciées :

- une consacrée à la mobilité interne au sein de l'UES avec les représentants de la Direction. Le suivi sera assuré tant sur le processus de mobilité lui-même (nombre d'entretiens, motifs de refus éventuels, etc) que des suites de cette mobilité, le salarié muté ayant la possibilité de recourir à l'intervention de la Commission de Suivi du Plan dans les deux ans qui suivent sa mobilité en cas de difficultés (formation complémentaire à envisager, inadéquation au poste, etc)
- une consacrée à l'Antenne Emploi avec la présence du cabinet choisi et de la Direction.

Les dossiers de projet doivent être adressés au moins 3 jours avant les conférences téléphoniques et les récapitulatifs une semaine avant la réunion mensuelle de suivi, tant en ce qui concerne la partie mobilité interne dans l'UES qu'en ce qui concerne l'Antenne Emploi.

Un tableau détaillé des formations est adressé par l'équipe RH en même temps que les tableaux de suivi du cabinet choisi avant les réunions mensuelles de la Commission de Suivi.

Dans le cadre du pilotage de l'Antenne Emploi, la Commission suivra les actions des conseillers. Elle fera toutes les suggestions utiles pour la résolution des problèmes qui pourraient se poser et faciliter les reclassements.

Elle sera informée des dossiers de création d'entreprise ou reprise d'entreprise, des versements de la capitalisation de l'allocation de congé de reclassement en cas de reclassement rapide, des projets professionnels dans le cadre des départs volontaires.

Elle sera informée :

- des conditions de mise en œuvre de la priorité de réembauchage,
- du suivi des reclassements internes.

La Commission veillera enfin au respect de la charte d'adhésion établie entre les salariés et les conseillers.

Le compte-rendu auprès de la Commission de suivi ne portera que sur les actions menées par les salariés et les conseillers pour la mise en œuvre des solutions de reclassement.

4 – La durée d'existence de la Commission de Suivi du Plan

Les réunions de la commission de suivi du plan se dérouleront une fois par mois. La Commission a une durée de vie correspondant à la nécessité de suivre les salariés dans leur ensemble et elle ne cesse ses activités que par décision consensuelle.

Les membres de la Commission disposeront du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de leur rôle.

Les modalités de fonctionnement de la Commission de Suivi du Plan seront déterminées préalablement à sa première réunion.

La Commission de Suivi du Plan tiendra une réunion finale de bilan.

5 – Information des Comités d'Etablissements

Le(s) Comité(s) d'Etablissement sera (ont) mensuellement informé(s) sur le suivi du plan par un représentant de la commission de suivi.

ANNEXE H – Critères d’ordre des licenciements

Par entité juridique, les critères légaux d’ordre de licenciement par catégorie professionnelle (rôle ou fonction), à l’exception des compétences dites « rares ou spécifiques », nécessaires à la conduite de nos opérations, sont les suivants :

- les charges de famille et en particulier celles de parents isolés,
- l’ancienneté,
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés,
- les qualités professionnelles.

Les critères sont définis par un nombre de points; plus le salarié cumule de points, moins il est susceptible d’être licencié.

Dans le cadre du présent accord, les critères d’ordre des licenciements sont fixés ci-dessous.

Bien que les départs soient prioritairement mis en œuvre sur la base du volontariat, les critères suivants seraient appliqués dans l’hypothèse où le nombre de départs volontaires serait insuffisant.

1 – Qualité professionnelle (50 points)

Dans les métiers pratiqués par l’Entreprise, la qualité professionnelle est appréciée au travers du dispositif d’évaluation professionnelle en vigueur.

Ce critère est qualifié pour la majorité des salariés au travers de 2 paramètres : la performance et la capacité d’évolution, telle qu’elle résulte du processus d’évaluation professionnelle.

Ces 2 paramètres se traduisent au travers de 2 évaluations :

- une note de performance annuelle
- une note de potentiel (dite également de maturité).

Certains rôles ou fonctions peuvent n’utiliser que le paramètre performance. Il est alors le seul retenu.

L’appréciation de la performance sera évaluée au travers des notes relatives aux trois années précédentes. Dans le cas où le salarié n’a pas eu une ou plusieurs évaluations sur la période étudiée, il sera retenu une évaluation moyenne.

Seront présentées à la Commission de Suivi du Plan :

- les conditions de prise en compte des promotions et des absences d’évaluation
- les conditions de prise en compte de la situation des salariés présentant une grande ancienneté ou/et une évaluation médiocre ou/et n’ayant pas bénéficié récemment d’actions de formation significatives.

2 – Caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile (20 points maxi)

- L'âge : 1 point par 2 ans d'âge au-delà de 45 ans.
- Le handicap (reconnu MDPH / Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - CDES) déclenche automatiquement l'attribution de 20 points

3 – Charges de famille (20 points maxi)

- Parent isolé avec enfant(s) à charge : 5 points par enfant à charge
- Majoration de 5 points pour un membre de la famille handicapé : enfant, conjoint, membre de la famille à charge) (reconnu MDPH / Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - CDES) handicapé
- Famille avec enfant(s) à charge : 3 points par enfant à charge
- Conjoint inactif (au sens de l'INSEE : personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage, (hommes et femmes au foyer, personne en incapacité de travailler) ou sans emploi : 2 points

4 – Ancienneté dans l'Entreprise (10 points maxi) : 1 point pour 3 ans révolus avec un plafond de 10 points

Les modalités d'application des critères par rôles ou fonctions seront présentées dans une réunion de la Commission de Suivi du Plan préalablement à la notification des licenciements.

ANNEXE I – Les mesures financières d’accompagnement dans le cadre du dispositif de départs volontaires

1 – Les indemnités de départ

Les indemnités de départ définies ci-dessous s’organisent sur le socle des dispositions de la Convention Collective.

Elles comprennent :

- L’indemnité de départ volontaire
- L’indemnité légale de licenciement ou ILL (pour une ancienneté comprise entre 12 mois et 24 mois),
- l’indemnité conventionnelle de licenciement ou ICL (à compter d’une ancienneté minimale de 24 mois),
- une indemnité complémentaire de licenciement,
- une majoration d’ancienneté pour le calcul de l’ICL des salariés âgés de 50 ans et plus,
- une indemnité compensatrice pour les personnes n’adhérant pas au congé de reclassement,
- une indemnité complémentaire différentielle,
- une indemnité complémentaire différentielle de repositionnement,
- d’éventuelles indemnités supplémentaires.

a) L’indemnité de départ volontaire¹

Elle correspond à 6 mois de salaire brut (même assiette et date de calcul que l’indemnité conventionnelle de licenciement) quelque que soit l’ancienneté.

b) L’indemnité légale de licenciement (ILL)² Article L1234-9

Elle est mise en œuvre pour une ancienneté comprise entre 12 mois et 24 mois. Au-delà de 24 mois, l’ICL prévaut.

c) L’indemnité conventionnelle de licenciement (ICL)³

L’Entreprise versera, dans le cadre du solde tout compte, une indemnité de départ composée en premier lieu de l’indemnité de licenciement déterminée conformément à la convention collective applicable (Convention Collective Nationale SYNTEC) et aux nouvelles dispositions légales.

Elle est calculée en fonction de l’ancienneté du salarié à la date d’expiration de son préavis de licenciement (hors congé de reclassement) selon la formule suivante sous réserve que le salarié ait 24 mois minimum d’ancienneté à la date de notification du préavis :

- pour les cadres : 1/3 mois par année d’ancienneté sans pouvoir excéder un plafond de 12 mois
- pour les ETAM :
 - 0,3 mois par année d’ancienneté jusqu’à 10 ans,
 - Au-delà de 10 ans d’ancienneté, 1/3 de mois par année d’ancienneté sans pouvoir excéder 10 mois.

¹ Soumise à la CSG/CRDS

² Montant net de charges sociales et d’impôt sur le revenu

³ Montant net de charges sociales et d’impôt sur le revenu

Il est rappelé que le droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement est déclenchée à la date de notification du préavis (hors congé de reclassement).
Le calcul de l'ICL est effectué à partir de la date d'expiration du préavis (hors congé de reclassement).

d) L'indemnité complémentaire de licenciement¹

Afin d'assurer à chaque salarié un minimum d'indemnisation, quelle que soit son ancienneté, chaque salarié recevra 1,5 mois de salaire en plus de l'ICL ou de l'ILL.

e) La majoration d'ancienneté pour le calcul de l'ICL des salariés âgés de 50 ans et plus

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'une majoration d'un an d'ancienneté par année d'âge au-delà de 50 ans. Ainsi la majoration est de :

- 1 an pour les salariés de 50 ans (51^{ème} année),
- 2 ans d'ancienneté pour les salariés de 51 ans (52^{ème} année),
- etc ...

Cette ancienneté majorée servira de base au calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement².

L'âge s'apprécie à la date de fin de préavis.

f) L'indemnité compensatrice pour les personnes n'adhérant pas au congé de reclassement³

Le salarié qui décide de ne pas adhérer au CRE bénéficie d'une indemnité égale à 75% des allocations de reclassement qu'il aurait perçues s'il avait adhéré au congé de reclassement et en dehors de sa période de préavis.

g) L'indemnité complémentaire différentielle (ICD)

Afin d'aider financièrement les salariés qui accepteraient un emploi en contrat à durée indéterminée comportant un salaire annuel inférieur à celui qu'ils avaient au sein de l'Entreprise, celle-ci prendra en charge 66% de ce différentiel dans la limite de 300 euros bruts⁴ par mois et ce pendant 24 mois (calcul basé sur le SAT – Salaire Annuel Théorique).

A la fin de cette période de présence d'une année effective dans le nouveau poste et sur production de justificatifs de fiches de paie des 12 mois concernés, cette indemnité sera versée en 1 fois à l'issue de ces 12 mois.

h) L'indemnité complémentaire différentielle de repositionnement (ICDR)⁵

Le salarié de plus de 45 ans qui bénéficie d'un accompagnement prolongé de 18 mois (voire de 24 mois ou de 30 mois suite à la prolongation de la durée d'accompagnement pour des raisons de

- difficultés personnelles avérées
- et/ou de difficultés liées au marché
- et/ou de difficultés liées à l'inadéquation de ses compétences sur le marché

¹ Soumise à la CSG / CRDS

² Montant net de charges sociales et d'impôt sur le revenu

³ Soumise à la CSG / CRDS

⁴ Soumise à la CSG / CRDS

⁵ Soumise à la CSG / CRDS

et qui se retrouve dans une « solution identifiée » telle que définie au point relatif au mécanisme d'accompagnement de la rubrique « objectif du dispositif » cité plus haut, autre qu'une formation longue ou une création d'entreprise, se verra allouer une indemnité complémentaire différentielle de repositionnement (ICDR) égale à un montant dégressif en fonction de la période où la solution « identifiée » (hors création d'entreprise et hors formation longue) intervient :

| Solution identifiée intervient au plus tard | .. dans les 6 premiers mois | ... dans les 9 premiers mois | .. . dans les 12 premiers mois |
|--|------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| ICDR versée de : | 4 000 euros bruts | 2 000 euros bruts | 1 000 euros bruts |

i) Les mesures minimales garanties d'accompagnement des départs

Les dispositions du présent accord sont aménagées de façon à ce que :

- les avantages dont peut bénéficier le salarié (formation, bilan de compétences) représentent en moyenne un budget de l'ordre de 7 500 euros mis en œuvre en fonction des besoins du salarié en matière d'aide au reclassement,
- les indemnités et les revenus versés sont majorés de la différence entre 30 000 euros brut¹ et la somme maximale prévue par le présent accord pour les populations concernées (c'est-à-dire le total de l'indemnité conventionnelle, des indemnités complémentaires, l'indemnité de départ volontaire, du préavis et du CRE).

Toutefois, pour les salariés de moins de 3 ans d'ancienneté, cet avantage est égal à $1/36^{\text{ième}}$ de cette différence par mois d'ancienneté.

Ainsi au total, les salariés concernés par les départs pourront bénéficier d'un ensemble de mesures (prestations de service et indemnités de toutes natures) représentant au minimum un montant supérieur au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de signature de la lettre de rupture amiable ou lettre de licenciement.

2 – Les autres mesures liées à la rupture du contrat de travail

a) Le préavis non effectué

Les salariés quittant l'Entreprise dans le cadre du présent accord sont dispensés d'effectuer leur préavis afin d'être rendus disponibles au plutôt pour la recherche d'une solution adaptée à leur projet personnalisé.

La période de préavis conventionnelle donnera lieu au versement d'une indemnité compensatrice versée aux échéances habituelles de paie jusqu'à la fin du préavis.

L'indemnité compensatrice est égale au salaire mensuel habituel (hors périphériques de rémunération)².

La durée du préavis est de :

- 1 mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 400 et l'ancienneté est inférieure à 2 ans,
- 2 mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 400 et l'ancienneté inférieure à 2 ans,

¹ Différence soumise à la CSG / CRDS

² Soumise aux charges sociales / impôt sur le revenu et CSG / CRDS

- 3 mois pour les ETAM dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans,
- 3 mois pour les Cadres.

b) Les congés payés non pris

Les salariés quittant l'Entreprise peuvent ne pas avoir soldé leurs congés payés de l'année en cours.

Dans ce cas ces congés payés leur seront versés sous forme d'indemnité compensatrice au moment du versement de leur solde de tout compte.

Les droits aux congés payés s'arrêteront au terme du préavis (hors durée considérée pour le congé de reclassement).

c) Le débloqué anticipé de la participation

La rupture du contrat de travail ouvre droit au débloqué anticipé de la participation. Toutefois, les salariés peuvent opter pour le maintien de leurs avoirs en compte courant bloqué dans la limite quinquennale.

d) Le maintien de la garantie « Frais médicaux »

Le maintien des garanties frais médicaux et décès seront pris en charge par l'Entreprise de la fin du préavis jusqu'à la date de reclassement effectif dans la limite maximale de 12 mois à compter de la fin du préavis. Si le salarié a trouvé avant l'échéance des 12 mois cités ci-dessus, la couverture prendra fin à la fin de la période d'essai de son nouvel emploi. Le salarié qui bénéficie d'une mutuelle dans son nouvel emploi doit impérativement prévenir la DRH de l'Entreprise car sa mutuelle se substitue à l'ancienne.

e) La clause de non-concurrence

Le salarié concerné par la suppression de son emploi dans le cadre du présent accord, sera délié de sa clause de non-concurrence.

f) La clause de dédit formation

Le salarié concerné par la suppression de son emploi dans le cadre du présent accord, sera délié de sa clause de dédit formation.

g) La priorité de réembauchage

Conformément aux dispositions légales, les salariés bénéficieront d'une priorité de réembauche dans l'Entreprise. Quelle que soit la date de la demande, cette priorité est valable pendant un délai d'1 an à compter de la rupture du contrat de travail.

Pour en bénéficier, le salarié devra en faire la demande par écrit à la DRH de l'Entreprise dans une période de 1 an à compter de son départ effectif de l'Entreprise.

Dès lors, à compter de la réception de la demande, tous les emplois venant à être créés ou rendus disponibles dans l'UES et correspondant à la qualification du salarié (ou à

toute nouvelle qualification acquise par lui et dont il aura informé l'Entreprise) dans l'année suivant son départ, seront portés à sa connaissance.

ANNEXE J – Les mesures financières d'accompagnement dans le cadre du plan de sauvegarde d'emploi (PSE)

1 – Les indemnités de départ

Les indemnités de départ définies ci-dessous s'organisent sur le socle des dispositions de la Convention Collective.

Elles comprennent :

- L'indemnité légale de licenciement ou ILL (pour une ancienneté comprise entre 12 mois et 24 mois),
- l'indemnité conventionnelle de licenciement ou ICL (à compter d'une ancienneté minimale de 24 mois),
- une indemnité complémentaire de licenciement,
- une majoration d'ancienneté pour le calcul de l'ICL des salariés âgés de 50 ans et plus,
- une indemnité compensatrice pour les personnes n'adhérant pas au congé de reclassement,
- une indemnité complémentaire différentielle,
- une indemnité complémentaire différentielle de repositionnement,
- d'éventuelles indemnités supplémentaires.

a) L'indemnité légale de licenciement (ILL)¹ - Article L1234-9

Elle est mise en œuvre pour une ancienneté comprise entre 12 mois et 24 mois. Au-delà de 24 mois, l'ICL prévaut.

b) L'indemnité conventionnelle de licenciement (ICL)²

L'Entreprise versera, dans le cadre du solde tout compte, une indemnité de départ composée en premier lieu de l'indemnité de licenciement déterminée conformément à la convention collective applicable (Convention Collective Nationale SYNTEC) et aux nouvelles dispositions légales.

Elle est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié à la date d'expiration de son préavis de licenciement (hors congé de reclassement) selon la formule suivante sous réserve que le salarié ait 24 mois minimum d'ancienneté à la date de notification du préavis :

- pour les cadres : 1/3 mois par année d'ancienneté sans pouvoir excéder un plafond de 12 mois
- pour les ETAM :
 - 0,3 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans,
 - Au-delà de 10 ans d'ancienneté, 1/3 de mois par année d'ancienneté sans pouvoir excéder 10 mois.

Il est rappelé que le droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement est déclenché à la date de notification du préavis (hors congé de reclassement).

¹ Montant net de charges sociales et d'impôt sur le revenu

² Montant net de charges sociales et d'impôt sur le revenu

Le calcul de l'ICL est effectué à partir de la date d'expiration du préavis (hors congé de reclassement).

c) L'indemnité complémentaire de licenciement¹

Afin d'assurer à chaque salarié un minimum d'indemnisation, quelle que soit son ancienneté, chaque salarié recevra 1,5 mois de salaire en plus de l'ICL ou de l'ILL.

d) La majoration d'ancienneté pour le calcul de l'ICL des salariés âgés de 50 ans et plus

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'une majoration d'un an d'ancienneté par année d'âge au-delà de 50 ans. Ainsi la majoration est de :

- 1 an pour les salariés de 50 ans (51^{ème} année),
- 2 ans d'ancienneté pour les salariés de 51 ans (52^{ème} année),
- etc ...

Cette ancienneté majorée servira de base au calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement².

L'âge s'apprécie à la date de fin de préavis.

e) L'indemnité compensatrice pour les personnes n'adhérant pas au congé de reclassement³

Le salarié qui décide de ne pas adhérer au CRE bénéficie d'une indemnité égale à 75% des allocations de reclassement qu'il aurait perçues s'il avait adhéré au congé de reclassement et en dehors de sa période de préavis

f) L'indemnité complémentaire différentielle (ICD)

Afin d'aider financièrement les salariés qui accepteraient un emploi en contrat à durée indéterminée comportant un salaire annuel inférieur à celui qu'ils avaient au sein de l'Entreprise, celle-ci prendra en charge 66% de ce différentiel dans la limite de 300 euros bruts⁴ par mois et ce pendant 24 mois (calcul basé sur le SAT – Salaire Annuel Théorique).

A la fin de cette période de présence d'une année effective dans le nouveau poste et sur production de justificatifs de fiches de paie des 12 mois concernés, cette indemnité sera versée en 1 fois à l'issue des ces 12 mois.

g) L'indemnité complémentaire différentielle de repositionnement (ICDR)⁵

Le salarié de plus de 45 ans qui bénéficie d'un accompagnement prolongé de 18 mois (voire de 24 mois ou de 30 mois suite à la prolongation de la durée d'accompagnement pour des raisons

- de difficultés personnelles avérées

¹ Soumise à la CSG / CRDS

² Montant net de charges sociales et d'impôt sur le revenu

³ Soumise à la CSG / CRDS

⁴ Soumise à la CSG / CRDS

⁵ Soumise à la CSG / CRDS

- et/ou de difficultés liées au marché
- et/ou de difficultés liées à l'inadéquation de ses compétences sur le marché

et qui se retrouve dans une solution identifiée telle que définie au point relatif au mécanisme d'accompagnement de la rubrique « objectif du dispositif » cité plus haut, autre qu'une formation longue ou une création d'entreprise), se verra allouer une indemnité complémentaire différentielle de repositionnement égale à un montant dégressif en fonction de la période où la solution « identifiée » (hors création d'entreprise et hors formation longue) intervient :

| Solution identifiée intervient au plus tard | .. dans les 6 premiers mois | ... dans les 9 premiers mois | .. . dans les 12 premiers mois |
|--|-----------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| ICDR versée de : | 4 000 euros bruts | 2 000 euros bruts | 1 000 euros bruts |

h) Les mesures minimales garanties d'accompagnement des départs

Les dispositions du présent accord sont aménagées de façon à ce que :

- les avantages dont peut bénéficier le salarié (formation, bilan de compétences) représentent en moyenne un budget de l'ordre de 7 500 euros mis en œuvre en fonction des besoins du salarié en matière d'aide au reclassement,
- les indemnités et les revenus versés sont majorés de la différence entre 30 000 euros brut¹ et la somme maximale prévue par le présent accord pour les populations concernées (c'est-à-dire le total de l'indemnité conventionnelle, des indemnités complémentaires, l'indemnité de départ volontaire, du préavis et du CRE).

Toutefois, pour les salariés de moins de 3 ans d'ancienneté, cet avantage est égal à 1/36^{ième} de cette différence par mois d'ancienneté.

Ainsi au total, les salariés concernés par les départs pourront bénéficier d'un ensemble de mesures (prestations de service et indemnités de toutes natures) représentant au minimum un montant supérieur au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de signature de la lettre de rupture amiable ou lettre de licenciement.

2 – Les autres mesures liées à la rupture du contrat de travail

a) Le préavis non effectué

Les salariés quittant l'Entreprise dans le cadre du présent accord sont dispensés d'effectuer leur préavis afin d'être rendus disponibles au plutôt pour la recherche d'une solution adaptée à leur projet personnalisé.

La période de préavis conventionnelle donnera lieu au versement d'une indemnité compensatrice versée aux échéances habituelles de paie jusqu'à la fin du préavis.

L'indemnité compensatrice est égale au salaire mensuel habituel (hors périphériques de rémunération)².

La durée du préavis est de :

- 1 mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 400 et l'ancienneté est inférieure à 2 ans,
- 2 mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 400 et l'ancienneté inférieure à 2 ans,
- 3 mois pour les ETAM dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans,

¹ Différence soumise à la CSG / CRDS

² Soumise aux charges sociales / impôt sur le revenu et CSG / CRDS

- 3 mois pour les Cadres.

b) Les congés payés non pris

Les salariés quittant l'Entreprise peuvent ne pas avoir soldé leurs congés payés de l'année en cours.

Dans ce cas ces congés payés leur seront versés sous forme d'indemnité compensatrice au moment du versement de leur solde de tout compte.

Les droits aux congés payés s'arrêteront au terme du préavis (hors durée considérée pour le congé de reclassement).

c) Le déblocage anticipé de la participation

La rupture du contrat de travail ouvre droit au déblocage anticipé de la participation. Toutefois, les salariés peuvent opter pour le maintien de leurs avoirs en compte courant bloqué dans la limite quinquennale.

d) Le maintien de la garantie « Frais médicaux »

Le maintien des garanties frais médicaux et décès seront pris en charge par l'Entreprise de la fin du préavis jusqu'à la date de reclassement effectif dans la limite maximale de 12 mois à compter de la fin du préavis. Si le salarié a trouvé avant l'échéance des 12 mois cités ci-dessus, la couverture prendra fin à la fin de la période d'essai de son nouvel emploi. Le salarié qui bénéficie d'une mutuelle dans son nouvel emploi doit impérativement prévenir la DRH de l'Entreprise car sa mutuelle se substitue à l'ancienne.

e) La clause de non-concurrence

Le salarié concerné par la suppression de son emploi dans le cadre du présent accord, sera délié de sa clause de non-concurrence.

f) La clause de dédit formation

Le salarié concerné par la suppression de son emploi dans le cadre du présent accord, sera délié de sa clause de dédit formation.

g) La priorité de réembauchage

Conformément aux dispositions légales, les salariés bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans l'UES. Quelle que soit la date de la demande, cette priorité est valable pendant un délai d'1 an à compter de la rupture du contrat de travail.

Pour en bénéficier, le salarié devra en faire la demande par écrit à la DRH de l'Entreprise dans une période de 1 an à compter de son départ effectif de l'Entreprise.

Dès lors, à compter de la réception de la demande, tous les emplois venant à être créés ou rendus disponibles dans l'Entreprise et correspondant à la qualification du salarié (ou à toute nouvelle qualification acquise par lui et dont il aura informé l'Entreprise) dans l'année suivant son départ, seront portés à sa connaissance

ANNEXE K – Liste des sociétés du Groupe comportant des effectifs

REGION Amérique du Nord

- Capgemini North America, Inc.: 623 Fifth Avenue, 33rd Floor – New York, NY 10022, USA
- Capgemini America, Inc.: 623 Fifth Avenue, 33rd Floor – New York, NY 10019, USA
- Capgemini U.S. LLC: 623 Fifth Avenue, 33rd Floor – New York, NY 10019, USA
- Capgemini Applications Services LLC: c/o Corporation Services Company, 2711 Centerville Road, Suite 400, Wilmington, New Castle County, Delaware 19808, USA
- Capgemini Technologies LLC: 2250 Corporate Park Drive, Herndon, Virginia 20171, USA
- Capgemini Government Solutions LLC: 2250 Corporate Park Drive -Herndon, Virginia 20171, USA
- Capgemini Energy LP: Energy Plaza, 1601 Bryan Street, 23rd floor, Dallas, Texas 75201, USA
- Capgemini Canada Inc.: 200 University Avenue, Suite 1100 -Toronto, ON M5H 3C6, CANADA
- New Horizon Systems Solutions LP: 700 University Avenue, Toronto, Canada M5G 1X6
- Inergi LP: 200 University Avenue, Suite 1100 -Toronto, ON M5H 3C6, CANADA
- Capgemini Mexico, S. de R.L. de C.V.: Guillermo Gonzalez Camarena 1600, 3rd Floor, col. Centro de Ciudad Santa Fe, C.P. 01210, Delegacion Alvaro Obregon, Mexico
- Sogeti USA LLC :7735 Paragon Road, Dayton, Ohio 45459, USA
- Consultoria de Gestão Gemini Ltda : Rua da Consolação, 3.741 – 13th floor, Cj.132, Room 4, Cerqueria César, CEP 01416-001, São Paulo, SP, Brazil

REGION UK & IRELAND

- Capgemini UK Plc : No.1 Forge End – Woking GU21 6DB, UK
- Sogeti UK Ltd : 159 Newbond Street – W1S 2UD London, UK
- Sogeti Ireland Ltd : Plaza 256, Blanchardstown Corporate Park 2, Ballycoolin, Dublin 15 Ireland
- Insight Test Services Ltd: Plaza 256, Blanchardstown Corporate Park 2, Ballycoolin, Dublin 15 Ireland

REGION PAYS SCANDINAVES

- Capgemini Sverige AB : Gustavslundsvägen 131 Box 825 – S-161 24 Bromma, Sweden
- Capgemini Danmark AS : Ørnegaardsvej 16, 2820 Gentofte, Denmark
- Capgemini Finland Oy : Niittymäentie 9 – 02200 Espoo, Finland
- Capgemini Norge A/S : Hoffsvæien 1 D -Pb. 475, Skøyen, 0214 Oslo, Norway
- Sogeti Sverige AB : Gustavslundsvägen 131 Box 825 – S-161 24 Bromma, Sweden
- Sogeti Danmark : Ørnegaardsvej 16, 2820 Gentofte, Denmark
- Sogeti Norge A/S : Hoffsvæien 1 D -Pb. 475, Skøyen, 0214 Oslo, Norway

REGION BENELUX

- Capgemini Nederland BV : Papendorpseweg 100 -PO Box 2575 -3500 GN Utrecht, Netherlands
- Capgemini Outsourcing BV : Daltonlaan 300 Post box 2575 -3500 GN Utrecht, Netherlands
- Capgemini Retail Solutions BV : Daltonlaan 300 Post box 2575 -3500 GN Utrecht, Netherlands
- Capgemini Datacenter Amsterdam BV : Archangelkade 1-1013 BE Amsterdam, Netherlands
- Paul Postma Marketing Consultancy BV : Edisonbaan 14a, 3439 MN Nieuwegein Netherlands
- Capgemini Interim Management BV : Papendorpseweg 100 -PO Box 2575 -3500 GN Utrecht, Netherlands
- Capgemini Educational Services BV : Papendorpseweg 100 -PO Box 2575 -3500 GN Utrecht, Netherlands
- Capgemini Sourcing BV : Daltonlaan 300 Post box 2575 -3500 GN Utrecht, Netherlands

- Capgemini Belgium NV : Bessenveldstraat 19 – 1831 Diegem, Belgium
- Sogeti Nederland BV : Lange Dreef 17 – 4131 NJ Vianen -Netherlands
- Sogeti Belgium SA : SA : 160 B Avenue Jules Bordet, 1140 Bruxelles -Belgium
- Sogeti Luxembourg : 36 Route de Longwy-8080 Bertrange -Luxembourg
- Sogeti PSF (Luxembourg) : 36 Route de Longwy-8080 Bertrange – Luxembourg

REGION ALLEMAGNE & EUROPE CENTRALE

- Capgemini Deutschland GmbH : Neues Kranzler Eck, Kurfürstendamm 21, 10719 Berlin - Germany,
- Capgemini Outsourcing Services GmbH : Löffelstraße 44-46 -70597 Stuttgart – Germany
- sd&m AG: Carl-Wery-Straße 42, 81739 München, Germany
- Capgemini Polska Sp. Z.o.o. : Al. Jana Pawla II 12, 00124 Warszawa, Poland
- Capgemini Suisse S.A. : World Trade Center, Leutschenbachstrasse 95, CH 8050 Zurich, Switzerland
- sd&m Schweiz: Zürich : World Trade Center, Leutschenbachstrasse 95, CH 8050 Zurich, Switzerland
- Capgemini Consulting Österreich AG : Lassallestrasse 9b, 1020 Wien, Austria
- Capgemini Slovensko, s.r.o. : Karadžicova 8-SK-821 08 Bratislava, , Slovakia
- Capgemini Magyarorszag Kft : Puskas Tivadar U 4, 2040 Budaors, Hungary
- Capgemini Czech Republic s.r.o. : Vaclavske namesti 19 CZ-110 00 Praha 1, Czech Republic
- Capgemini Services Romania : Forum 2000 Building, 73 Str. Dr. N. Staicovici, 6th Floor – Phase 2 – Room N°1, RO 050557 Bucharest, Romania
- Sogeti Deutschland : Schiess-Strasse 72 40549 Düsseldorf, Germany
- Sogeti Suisse : World Trade Center, Leutschenbachstrasse 95, CH 8050 Zurich, Switzerland
- Capgemini Telecom Media & Networks Deutschland GmbH : Wanheimer Straße 66 - 40468 Düsseldorf – Germany
- FuE-Future Engineering GmbH, Hein-Sass-Weg 38, 21129 Hamburg, Germany

REGION FRANCE

- Capgemini France SAS : Cœur Défense, Tour A, La Défense 4, 110 Esplanade du Général de Gaulle 92931 Paris la Défense,
- Capgemini Consulting SAS : Coeur Défense, Tour A, La Défense 4, 110 Esplanade du Général de Gaulle -92931 Paris la Défense,
- Capgemini Industrie et Distribution SAS : Coeur Défense, Tour A, La Défense 4, 110 Esplanade du Général de Gaulle -92931 Paris la Défense,
- Capgemini Finance et Services SAS : Coeur Défense, Tour A, La Défense 4, 110 Esplanade du Général de Gaulle -92931 Paris la Défense,
- Capgemini Est SAS : Parc Technologique de Lyon -Parc Mail -523 cours du 3ème millénaire -69791 Saint-Priest cedex,
- Capgemini Ouest SAS : 25 bis Rue Paul Bellamy -BP 81515 -44015 Nantes Cedex 01,
- Capgemini Sud SAS : 15 avenue du docteur Maurice Grynfolgel -31036 Toulouse cedex 1,
- Capgemini Outsourcing Services SAS : 55 quai Marcel Dassault – 92212 Saint Cloud Cedex,
- Capgemini OS Electric : 55 quai Marcel Dassault – 92212 Saint Cloud Cedex
- Capgemini Telecom Media Défense SAS : Tour Europlaza, 20 Avenue André Prothin, 92927 La Défense Cedex
- Sogeti Services : 6/8 rue Duret – 75016 Paris
- Sogeti Ile de France : 112 Bureaux de la Colline – 92213 Saint Cloud Cedex et 6/8 rue Duret – 75016 Paris
- Sogeti Régions : 113 boulevard Stalingrad -69100 Villeurbanne
- Sogeti High Tech : 15 bis rue Ernest Renan -92130 Issy les Moulineaux
- Capgemini Technology Services Maroc SA : 63, Boulevard Moulay Youssef, Anfa, Casablanca, Maroc

REGION IBERIA

- Capgemini España S.L. : C/ Anabel Segura, nº14, E dificio Cedro, Alcobendas, Madrid, Spain
- Capgemini Argentina SA : Maipú 942, 7th floor, Buenos Aires. Argentina
- Capgemini do Brasil, Serviços de Consultoria e Informática Ltda: Rua Samuel Morse, 120, Conjunto 71, 7º andar, Edifício Itaju, Brooklin, Sao Paulo
- Capgemini Portugal – Serviços de Consultoria e Informatica: Edifício Torre de Monsanto, Rua Afonso Praça, 30ª e 30, Miraflores, 1495-046 Algès, Portugal
- Sogeti España S.L. : Plaça de la Pau, s/n – WTC Almeda Park – Edifici 2, Pis 3er, Cornellà, Barcelona, Spain
- Capgemini Business Services Brasil Ltda.: Avenida Francisco Matarazzo, 1500, Torre New York, 9th floor, Room B, Água Branca, 05001-200, city of São Paulo, Brasil
- Asesorías Latin America Shared Services Ltda: Carrascal No. 3551, Quinta Normal, Santiago, Chile

REGION ITALIE

- Capgemini Italia S.p.A : Via di Torre Spaccata, 140 -00169 Roma, Italy

REGION ASIE PACIFIQUE

- Capgemini Australia Pty Ltd : Level 4, 50 Carrington Street, Sydney NSW 2000, Australia
- Capgemini Business Services Australia Pty Ltd : Level 4, 50 Carrington Street, Sydney NSW 2000, Australia,
- Capgemini Business Services (India) Ltd: SEP-2, B-3, Godrej Industries Complex Pirojshanagar, Eastern Express Highway, Vikroli, Mumbai 400079, India
- Capgemini China Co. Ltd: No.11, Bo Xia Road, 201203 Shanghai – China
- Capgemini Business Services (Asia) Ltd: Room 1003, 10/F, Tower 2, Admiralty Centre, No.18 Harcourt Road, Hong Kong
- Capgemini Business Services (China) Ltd: 37-38/F, Renfeng Tower, 490 Tianhe Road, Guangzhou, – China.

Capgemini Financial Services ENTITES

- Capgemini Financial Services International Inc: 6400 Shafer Court -Suite 100 – Rosemont – IL 60018 US
- Capgemini Jamaica Limited: Dyll Building -40 Knutsford Blvd. – Kingston 5 -Jamaica
- Accurum, Inc.: 6400 N. Shafer Road, Suite 100, Rosemont, IL 60018 -US
- Capgemini Financial Services (Japan) Inc. 6400 Shafer Court -Suite 100 – Rosemont – IL 60018 -US
- Capgemini Financial Services Europe Inc: 6400 Shafer Court -Suite 100 – Rosemont – IL 60018 -US
- Capgemini Financial Services USA Inc: 6400 Shafer Court -Suite 100 – Rosemont – IL 60018 -US
- Capgemini Financial Services Canada, Inc.: 44 Chipman Hill, Ste 1000, PO Box 7289, Stn. "A", St. John, New Brunswick E2L 4S6 -Canada
- Capgemini Financial Services UK Ltd: 1 Forge End, Woking, Surrey, GU21 6DB -UK
- Capgemini Financial Services Australia Pty Ltd: Level 12, 350 Collins Street – Melbourne – VIC 3000 - Australia
- Capgemini Financial Services Hong Kong Ltd : 27th Floor, Tung Chiu Commercial Centre -No. 193 Lockhart Road -Wanchai – Hong Kong
- Capgemini Financial Services Singapore Pte Ltd.: 6 Battery Road -#11-02 – Singapore 049909 Singapore
- Capgemini India Private Limited : SEP-2, B-3, Godrej Industries Complex Pirojshanagar, Eastern Express Highway, Vikroli, Mumbai 400079, India