

SIDEL BLOWING & SERVICES

**ACCORD MAJORITAIRE PARTIEL ETABLI EN APPLICATION DE L'ARTICLE
L.1233-24-1 DU CODE DU TRAVAIL SUR UN PROJET DE
LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE ET DE
PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société SIDEL BLOWING & SERVICES, dont le siège social est situé Avenue de la Patrouille de France, CS 60627 Octeville sur Mer, 76059 Le Havre cedex, représentée par Monsieur Raphaël Clairin dûment habilité à l'effet du présent accord en sa qualité de Président, et Monsieur Bertrand Guillet en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, et domiciliés en cette qualité audit siège.

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales

- Le syndicat CGT, représenté par Monsieur Reynald Kubacki en sa qualité de délégué syndical,
- Le syndicat CGT, représenté par Monsieur Manuel Rodriguez en sa qualité de délégué syndical,
- Le syndicat CFE-CGC, représenté par Monsieur Thierry Lembre en sa qualité de délégué syndical
- Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur Marc Alain en sa qualité de délégué syndical

D'autre part,

RM

RL

RM
RL

AL

Préambule

Face aux menaces pesant sur la compétitivité de Sidel, la société Sidel Blowing & Services a été contrainte, au même titre que plus généralement le groupe Sidel, d'envisager une profonde réorganisation afin de redresser sa situation.

Une première réunion d'information et de consultation du Comité d'entreprise s'est tenue le 14 septembre 2015, sur un projet de réorganisation de l'entreprise et un projet de licenciement collectif pour motif économique et de plan de sauvegarde de l'emploi.

Le projet présenté prévoyait la suppression de 209 postes et la modification de 80 contrats de travail, pouvant entraîner jusqu'à 289 licenciements pour motif économique, ainsi que la création de 24 postes.

Sidel Blowing & Services a souhaité, comme le prévoit l'article L. 1233-24-1 du Code du travail, privilégier la voie du dialogue social et négocier avec les organisations syndicales représentatives :

- Le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du Code du travail
- Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassements prévus aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 du Code du travail,
- Les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise et du Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail afin de
 - définir un calendrier des procédures légales permettant des échanges sur ce projet, dans des conditions sereines et satisfaisantes ;
 - et, plus généralement d'assurer dans les meilleures conditions possibles le déroulement de ces procédures.
- Le nombre de suppressions d'emploi et de modifications de contrats de travail et les groupes d'emploi concernées par les licenciements économiques,
- La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements,
- Le calendrier prévisionnel des licenciements.

Un accord de méthode, conclu le 5 octobre 2015, prévoyait notamment :

- L'allongement de la procédure de consultation sur le projet de licenciement collectif de 4 à 5 mois, expirant le 12 février 2016,
- Le séquençage des différentes thématiques de consultation, avec en premier lieu la consultation sur les orientations stratégiques, puis la consultation sur le projet de réorganisation, suivie de la consultation sur le projet de licenciement collectif et de plan de sauvegarde de l'emploi,
- L'organisation de plus d'une vingtaine de réunions avec une Commission Economique Elargie du Comité d'entreprise, en parallèle des réunions du Comité d'entreprise, en charge d'une instruction détaillée des informations transmises et de l'élaboration de propositions alternatives.

A l'issue de ces nombreuses réunions, la société Sidel Blowing & Services a pris en compte certaines observations formulées par les représentants du personnel et adaptait son projet.

Ainsi, les adaptations présentées le 22 décembre permettaient de réduire l'impact social du projet de réorganisation, en passant de :

- 209 à 169 suppressions de postes, dont 13 sont vacants au 5 février 2016
- 80 à 74 modifications de contrats
- 24 à 39 créations de postes, dont 6 sont pourvus au 5 février 2016

Par ailleurs, en date du 5 février 2016 :

- les postes vacants disponibles pour reclassement, y compris au travers de formation d'adaptation, sont de 8 pour la société Sidel Blowing & Services, 8 pour la société Sidel Services.
- la conservation et/ou la création de 12 postes supplémentaires ont été accordés par la direction dans le contexte de la conclusion de l'accord majoritaire.

Deux avenants à l'accord de méthode, signés respectivement les 8 janvier 2016 et 25 janvier 2016, ont prolongé la période initialement consacrée aux négociations, en ajoutant sept réunions supplémentaires, dans le but de parvenir à la signature d'un accord majoritaire partiel sur le projet.

En parallèle :

- Le CHSCT émettait son avis sur le projet le jeudi 21 janvier 2016
- Le Comité d'entreprise émettait son avis sur le projet de réorganisation (Livre 2) le vendredi 22 janvier 2016.

L'ultime proposition faite par la Direction le 26 janvier 2016 en vue de la conclusion d'un accord majoritaire partiel sur le plan de sauvegarde de l'emploi comprenait de nombreux dispositifs, et des concessions supplémentaires accordées en vue de favoriser cette dernière chance de parvenir à un accord.

Cependant, les syndicats CGT, CFE-CGC et CFDT, regroupés en intersyndicale, refusaient les nouvelles avancées proposées par la direction de Sidel Blowing et Services, estimant celles-ci insuffisantes.

Face à cette réaction, Sidel Blowing & Services était contrainte d'acter du désaccord entre les parties et de l'impossibilité de parvenir à un accord majoritaire.

C'est ainsi que, le matin du 1er février 2016, et suite à une assemblée générale tenue le vendredi 29 janvier, un appel à la grève était diffusé par l'intersyndicale.

Un Protocole de fin de conflit a été signé le 11 février 2016, en vertu duquel Sidel Blowing & Services s'engageait à améliorer certaines mesures d'accompagnement afin d'obtenir la signature d'un accord majoritaire partiel.

C'est dans ces conditions qu'a été conclu le présent accord, résultat de la négociation engagée entre la Direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Les parties ne s'étant pas accordées sur l'ensemble des thèmes ci-dessus, un document unilatéral, tel que visé par l'article L.1233-24-4 du Code du travail, viendra compléter cet accord. Ce document unilatéral contiendra les Annexes 1, 2 et 3 relatives, respectivement :

- Au nombre de postes supprimés et des modifications de contrats de travail par groupe d'emploi (Annexe 1)
- A la liste des groupes d'emploi et intitulés de postes rattachés (Annexe 2)
- Au calendrier des départs décalés dans le temps par groupe d'emplois (Annexe 3)

Ce document unilatéral rappelle notamment les raisons économiques dans lesquelles s'inscrit la réorganisation de Sidel Blowing & Services, présentées au Comité d'entreprise, ainsi que la définition des catégories professionnelles.

RH

TL M
A-Z M

PARTIE I. MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL. 8

PARTIE III. ...IMPACT DU PROJET DE REORGANISATION SUR L'EMPLOI.....12

- 1. IMPACT DU PROJET DE REORGANISATION EN TERMES DE SUPPRESSIONS/MODIFICATIONS/CREATIONS DE POSTES 12
- 2. DEFINITION ET CONDITIONS D'APPLICATION DES CRITERES D'ORDRE DE LICENCIEMENT : 13
- 3. CALENDRIER PREVISIONNEL..... 15

PARTIE IV. ...PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI.....17

- FICHE 1 – METHODOLOGIE RETENUE POUR REDUIRE LES IMPACTS SOCIAUX DU PROJET DE REORGANISATION* 18
- 1 – MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS CONTRAINTS..... 20
 - FICHE 2. ESPACE INFORMATION CONSEIL* 21
 - 1. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES VOLONTAIRES ET EN RECLASSEMENT INTERNE PAR L'ESPACE INFORMATION CONSEIL
21
 - 2. LES MISSIONS DE L'ESPACE INFORMATION CONSEIL (EIC) 22
 - 3. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DE L'ESPACE INFORMATION CONSEIL 23
 - FICHE 3 - SALARIES VOLONTAIRES : CONDITIONS ET MODALITES GENERALES DU DEPART VOLONTAIRE*..... 24
 - 1. CONDITIONS D'ELIGIBILITE 24
 - 2. CONDITIONS D'ELIGIBILITE SPECIFIQUES AU DISPOSITIF DE DEPART VOLONTAIRE PROJET EXTERNE 24
 - 3. CONDITIONS D'ELIGIBILITE SPECIFIQUES AU DEPART VOLONTAIRE A LA PRERETRAITE 25
 - 4. EXCLUSIONS 25
 - 5. LIMITATION 25
 - 6. GESTION DES DEMANDES DE DEPART VOLONTAIRE 26
 - 7. CONSEQUENCES DE LA DECISION 27
 - 8. DATE DE DEPART DU SALARIE 27
 - FICHE 4 - SALARIES VOLONTAIRES : PARCOURS « FORMATION DE RECONVERSION »* 29
 - 1. DEFINITION..... 29
 - 2. VALIDATION ET MODALITES 29
 - 3. PRISE EN CHARGE..... 29
 - 4. REMUNERATION 30
 - 5. AIDES SUPPLEMENTAIRES A L'ISSUE DE LA FORMATION 30
 - 6. EN CAS DE DEMENAGEMENT EN FRANCE OU A L'ETRANGER, APRES ACCEPTATION DEFINITIVE DU NOUVEAU CONTRAT 30
 - 7. INDEMNITES DE RUPTURE 31
 - 8. CARACTERE LIMITATIF DES MESURES..... 32
 - FICHE 5 - SALARIES VOLONTAIRES : PARCOURS « AIDE A LA CREATION / REPRISE D'ENTREPRISE »*..... 33
 - 1. DUREE DU CONGE DE RECLASSEMENT 33
 - 2. ACCOMPAGNEMENT..... 33
 - 3. AIDE FINANCIERE POUR LA CREATION / REPRISE D'UNE ENTREPRISE..... 34
 - 4. AIDE AU SUIVI DU PROJET 34
 - 5. AIDE AU RECRUTEMENT D'UN EX-COLLABORATEUR 34
 - 6. ACTION DE FORMATION 35
 - 7. EN CAS DE DEMENAGEMENT EN FRANCE OU A L'ETRANGER, APRES ACCEPTATION DEFINITIVE DU NOUVEAU CONTRAT, ... 35
 - 8. INDEMNITES DE RUPTURE 36
 - 9. CARACTERE LIMITATIF DES MESURES 37
 - FICHE 6 - SALARIES VOLONTAIRES : PARCOURS « NOUVEL EMPLOI A L'EXTERIEUR DU GROUPE »* 38
 - 1. DEFINITION..... 38
 - 2. MODALITES 38

Rk
ML TL

M
L A

3.	FORMATION D'ADAPTATION.....	38
4.	PAIEMENT DU DIFFERENTIEL EVENTUEL DE SALAIRE.....	39
5.	AIDE A LA RECHERCHE D'UN RECLASSEMENT EXTERNE.....	39
6.	EN CAS DE DEMENAGEMENT EN FRANCE OU A L'ETRANGER, APRES ACCEPTATION DEFINITIVE DU NOUVEAU CONTRAT.....	39
7.	ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT.....	40
8.	INDEMNITES DE RUPTURE.....	41
9.	CARACTERE LIMITATIF DES MESURES.....	42
	<i>FICHE 7 BIS - SALARIES VOLONTAIRES : PARCOURS CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE (PRERETRAITE).....</i>	<i>43</i>
1.	DEFINITION.....	43
2.	SALARIES ELIGIBLES.....	43
3.	FORMALITES D'ADHESION A LA CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE (CAA).....	44
4.	PERIODE D'ADHESION.....	44
5.	CALENDRIER DES DEPARTS.....	44
6.	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	45
7.	DATE D'EFFET DE LA CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE.....	45
8.	OBLIGATIONS DU BENEFICIAIRE DE LA CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE.....	45
9.	DUREE DE VERSEMENT DE LA RENTE DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE.....	45
10.	RENTE BRUTE DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE.....	46
11.	PROTECTION SOCIALE.....	46
12.	INDEMNITES DE RUPTURE.....	47
13.	CHANGEMENT DE LEGISLATION.....	47
	<i>FICHE 8 - MODIFICATION DES CONTRATS DE TRAVAIL.....</i>	<i>49</i>
	<i>FICHE 9 - RECHERCHE DE RECLASSEMENT INTERNE.....</i>	<i>50</i>
1.	RECHERCHE DES POSTES DISPONIBLES EN FRANCE ET A L'ETRANGER.....	50
2.	PROPOSITIONS INDIVIDUELLES DE RECLASSEMENT.....	51
3.	POSTES SITUES DANS UNE AUTRE SOCIETE DU GROUPE A L'ETRANGER : PREALABLES.....	51
4.	MODALITES DE PROPOSITION ET DE REPOSES.....	52
5.	FORMALISATION DU RECLASSEMENT.....	52
6.	REMUNERATION.....	53
7.	FORMATION.....	53
8.	PERIODE D'ADAPTATION SUR LE NOUVEAU POSTE ET DROIT DE RETOUR DANS LE PSE.....	54
9.	AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DANS LE CADRE D'UN RECLASSEMENT INTERNE.....	54
10.	CARACTERE LIMITATIF DES MESURES.....	57
2 -	ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DONT LE LICENCIEMENT NE POURRAIT ÊTRE ÉVITÉ.....	58
	<i>FICHE 10 - ESPACE EMPLOI.....</i>	<i>59</i>
1.	MISSION.....	59
2.	DEMARCHE.....	59
3.	MOYENS.....	60
4.	OFFRES VARIABLES DE RECLASSEMENT.....	60
5.	ENGAGEMENT TRIPARTITE.....	61
6.	INTERLOCUTEURS.....	61
7.	SUIVI DES RECLASSEMENTS.....	61
	<i>FICHE 11 - CONGE DE RECLASSEMENT.....</i>	<i>62</i>
1.	SALARIES BENEFICIAIRES.....	62
2.	DUREE DU CONGE DE RECLASSEMENT.....	62
3.	ACCOMPAGNEMENT PAR L'ESPACE EMPLOI.....	63
4.	LE STATUT DES SALARIES PENDANT LA DUREE DU CONGE DE RECLASSEMENT.....	64
5.	OBLIGATIONS DE LA SOCIETE ET DES SALARIES.....	65
6.	LES PROCEDURES MISES EN ŒUVRE.....	66
	<i>FICHE 12- RECLASSEMENT EXTERNE- PARCOURS « NOUVEL EMPLOI A L'EXTERIEUR DU GROUPE ».....</i>	<i>68</i>

Ru
12

TL Ar
A7 AL

1.	DUREE DU CONGE DE RECLASSEMENT	68
2.	AIDE A LA RECHERCHE D'UN RECLASSEMENT EXTERNE	68
3.	FORMATION D'ADAPTATION	68
4.	PAIEMENT DU DIFFERENTIEL EVENTUEL DE SALAIRE.....	68
5.	AIDE A LA RECHERCHE D'UN RECLASSEMENT EXTERNE.....	69
6.	EN CAS DE DEMENAGEMENT EN FRANCE OU A L'ETRANGER, APRES ACCEPTATION DEFINITIVE DU NOUVEAU CONTRAT ..	69
7.	ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT.....	70
8.	INDEMNITES DE RUPTURE	71
9.	DROIT DE RETOUR DANS LE CONGE DE RECLASSEMENT.....	72
10.	CARACTERE LIMITATIF DES MESURES.....	72
	<i>FICHE 13 – RECLASSEMENT EXTERNE – PARCOURS « CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE »</i>	73
1.	DUREE DU CONGE DE RECLASSEMENT	73
2.	ACCOMPAGNEMENT.....	73
3.	AIDE FINANCIERE POUR LA CREATION / REPRISE D'UNE ENTREPRISE.....	74
4.	AIDE AU SUIVI DU PROJET.....	74
5.	AIDE AU RECRUTEMENT D'UN EX-COLLABORATEUR	74
6.	ACTION DE FORMATION	75
7.	EN CAS DE DEMENAGEMENT EN FRANCE OU A L'ETRANGER, APRES ACCEPTATION DEFINITIVE DU NOUVEAU CONTRAT	75
8.	INDEMNITES DE RUPTURE	76
9.	CARACTERE LIMITATIF DES MESURES.....	77
	<i>FICHE 14 – RECLASSEMENT EXTERNE – PARCOURS « FORMATION DE RECONVERSION »</i>	78
1.	DEFINITION.....	78
2.	VALIDATION DU PROJET	78
3.	PRISE EN CHARGE.....	78
4.	REMUNERATION	79
5.	AIDES SUPPLEMENTAIRES A L'ISSUE DE LA FORMATION	79
6.	EN CAS DE DEMENAGEMENT EN FRANCE OU A L'ETRANGER, APRES ACCEPTATION DEFINITIVE DU NOUVEAU CONTRAT	79
7.	INDEMNITES DE RUPTURE	80
8.	CARACTERE LIMITATIF DES MESURES.....	81
3.	DISPOSITIONS COMMUNES	82
	<i>FICHE 15 – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES</i>	83
1.	MISE EN CEUVRE DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....	83
2.	DEFINITIONS DES DIFFERENTES REMUNERATIONS DE REFERENCE	83
3.	BUDGET DE FORMATION ET MUTUALISATION	83
4.	TRAITEMENT SOCIAL ET FISCAL DES DIFFERENTES INDEMNITES VERSEES DANS LE CADRE DE L'EXECUTION DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....	83
5.	PREVOYANCE ET REGIME FRAIS MEDICAUX ET CHIRURGICAUX (MUTUELLE)	84
6.	PRIORITE DE REEMBAUCHAGE	84
7.	PRECISIONS TERMINOLOGIQUES	84
	<i>FICHE 16 – COMMISSION DE SUIVI</i>	85
1.	COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT.....	85
2.	MISSIONS DE LA COMMISSION	86
3.	L'INFORMATION DE LA COMMISSION.....	86
4.	OBLIGATION DE DISCRETION DES MEMBRES DE LA COMMISSION.....	87
	<i>FICHE 17 – REPRESENTANTS DU PERSONNEL</i>	88
	<i>FICHE 18 – DISPOSITIONS FINALES</i>	89
1.	DECLARATION DE BONNE FOI	89
2.	CONSULTATION ET VALIDATION DU PRESENT ACCORD.....	89
3.	DUREE DE L'ACCORD - REVISION	89
4.	PUBLICITE ET DEPOT	90

Ru
TL AL

A7
AL

ANNEXES.....	92
ANNEXE 4 : POSTES DISPONIBLES AU RECLASSEMENT INTERNE EN FRANCE.....	94
ANNEXE 5 : POSTES DISPONIBLES AU RECLASSEMENT INTERNE A L'INTERNATIONAL.....	97
ANNEXE 6 : REGLES EN MATIERE DE FRAIS DE TRANSPORT, D'HEBERGEMENT ET DE REPAS POUR L'APPLICATION DU PRESENT PSE.....	128
ANNEXE 7.....	132
REGLEMENT INTERIEUR DU DISPOSITIF DE.....	132
CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE VISE A LA FICHE 7 BIS.....	132
(PROJET).....	132

RK
AL

AT
N
ALR

**PARTIE I. MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES
REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Modalités d'information et de consultation du CE

Réunion 0

Une réunion du CE dite « réunion 0 » s'est tenue le 4 septembre 2015.

Réunion 1

La « réunion 1 » a été fixée le 14 septembre 2015. Préalablement à la tenue de cette réunion, les membres du CE ont reçu une documentation d'information écrite complète portant :

- Sur le projet de réorganisation de la Société Sidel Blowing & Services et ses conséquences sur l'emploi.

L'ordre du jour de la « réunion 1 » est le suivant :

- 1) *Information-consultation des membres du comité d'entreprise (au titre de l'article L. 2323-15 du Code du travail) sur le projet de réorganisation de Sidel Blowing & Services*

Un document d'information relatif à ce projet (Livre II) est remis en main propre avec le présent ordre du jour à chaque membre du comité d'entreprise.

- 2) *Information du comité d'entreprise sur l'engagement d'une négociation en vue de la conclusion d'un accord majoritaire*

- 3) *Information-consultation du comité d'entreprise (au titre des articles L. 1233-28 et suivants du Code du travail) sur :*

- *Le projet de licenciement collectif pour le motif économique qui fait l'objet du projet d'accord majoritaire,*
- *Les critères d'ordre de licenciement envisagés,*
- *Le projet de plan de sauvegarde de l'emploi proposé, qui contient notamment les modalités envisagées pour la mise en œuvre du congé de reclassement.*

Un Accord de méthode a été conclu le 5 octobre 2015 avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, et en vertu duquel les réunions d'information et de consultation du CE sur le projet de licenciement collectif et de PSE ont été fixées à compter du 11 janvier 2016. Des avenants successifs, signés les 8 et 25 janvier 2016 en raison de l'évolution des négociations avec les organisations syndicales sur un accord majoritaire, ont fixé de nouvelles dates de réunions du CE et de négociations. En parallèle :

- Le CE était tenu informé de l'avancée des négociations avec les organisations syndicales.
- Le CE rendait son avis sur le projet de réorganisation (Article L.2323-15 du Code du travail) lors de la réunion du 22 janvier 2016.

Réunion 2

Une réunion 2 du CE a été fixée au lundi 25 janvier 2016, selon l'ordre du jour suivant :

Information dans le cadre de l'information-consultation du comité d'entreprise (au titre des articles L. 1233-28 et suivants du Code du travail) sur :

- Le projet de licenciement collectif pour motif économique,
- Les critères d'ordre de licenciement envisagés,

- Le projet de plan de sauvegarde de l'emploi proposé, qui contient notamment les modalités envisagées pour la mise en œuvre du congé de reclassement

Réunion 3

Suite à l'échec des négociations d'un projet d'accord majoritaire, une réunion 3 du CE a été fixée au 5 février 2016, au cours de laquelle le CE a été informé en vue de sa consultation, selon l'ordre du jour suivant :

Information dans le cadre de l'information-consultation du comité d'entreprise (au titre des articles L. 1233-28 et suivants du Code du travail) sur :

- Le projet de licenciement collectif pour motif économique,
- Les critères d'ordre de licenciement envisagés,
- Le projet de plan de sauvegarde de l'emploi proposé, qui contient notamment les modalités envisagées pour la mise en œuvre du congé de reclassement

Réunion 4

Une réunion destinée à recueillir l'avis du CE sur le projet d'accord majoritaire visé à l'article L1233-24-1 du Code du travail, s'est tenue le 10 février 2016, selon l'ordre du jour suivant :

1) Information et consultation sur le projet d'accord majoritaire en application des articles L.1233-24-1 et suivants du code du travail portant sur les thèmes suivants :

- Le nombre de suppressions d'emploi
- Le calendrier prévisionnel des licenciements
- La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement
- Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L.1233-4 et L.1233-4-1 du Code du travail
- Les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, qui contient notamment les modalités envisagées pour la mise en œuvre du congé de reclassement, à l'exclusion du dispositif de parcours retraite.

- ➔ Avis du comité d'entreprise. Cependant, les familles d'emplois ne faisant pas partie de l'accord majoritaire partiel, ne seront pas débattues au cours de la réunion 4. Par conséquent, le Comité d'Entreprise n'émettra pas d'avis sur ce point.

Réunion 5

Une réunion destinée à recueillir l'avis du CE sur le document unilatéral dans le cadre du projet de licenciement collectif pour motif économique se tiendra le 12 février 2016 à 13 heures, selon l'ordre du jour suivant :

1) Information-consultation du comité d'entreprise (au titre des articles L. 1233-28 et suivants du Code du travail) sur les éléments du projet de licenciement collectif ne faisant pas l'objet d'un accord majoritaire au sens de l'article L.1233-24-1 du Code du travail, à savoir :

- Les catégories professionnelles
- Le dispositif de départ volontaire dans le cadre d'un départ à la retraite, proposé comme mesure complémentaire du plan de sauvegarde de l'emploi faisant l'objet de l'accord majoritaire.

RK
ML

TL
KC
A7

→ Avis du comité d'entreprise

En vue de l'élaboration d'un document unilatéral en complément de l'accord majoritaire partiel au sens de l'article L.1233-24-1 du Code du travail (article L.1233-24-4 du Code du travail).

2) Avis du Comité d'entreprise sur la mise en place de l'Espace Information Conseil par le cabinet BPI d'ici le 19 février 2016

Modalités d'information et de consultation du CHSCT

Le projet de réorganisation envisagé nécessite la consultation du CHSCT.

Une première réunion du CHSCT a été fixée le 18 septembre 2015 avec l'ordre du jour suivant :

- information-consultation du CHSCT sur les aspects d'hygiène et sécurité et des conditions de travail du projet de réorganisation de la société Sidel Blowing & Services.

Dans le cadre de cette consultation, le CHSCT a eu recours à une expertisé, dont le rapport a été présenté le 22 décembre 2015, complété d'une note remise le 19 janvier 2016.

Après les réunions d'information et de consultation des 22 et 30 décembre 2015, et les réunions de travail qui se sont tenues les 6, 7 et 13 janvier 2016, le CHSCT a rendu son avis le jeudi 21 janvier 2016.

L'avis du CHSCT a été communiqué au CE le jour même.

Terme de la procédure de consultation

La procédure de consultation a pour terme la tenue de la « réunion 5 » du CE. L'entreprise pourra donc adresser à la DIRECCTE l'accord majoritaire partiel pour validation et le document unilatéral pour homologation lorsque le CE aura rendu son avis, et en tout état de cause dès le 12 février 2016.

RU
Al 7

W
Al 7

Champ d'application et objet de l'accord majoritaire partiel

Champ d'application

Le présent accord majoritaire partiel s'applique au sein de l'entreprise Sidel Blowing & Services.

Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail, et porte sur les éléments de négociation. Il fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments visés à l'article L. 1233-24-2 du Code du travail, et énumérés ci-après :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
- la définition et les conditions d'application des critères d'ordre des licenciements ;
- le nombre maximum de suppressions d'emploi,
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1
- le plan de sauvegarde de l'emploi.

Ainsi, le présent accord est destiné à mettre en place un accompagnement renforcé des salariés concernés par le projet et proposer un ensemble de solutions face aux difficultés qu'ils pourraient rencontrer, tout en prenant en considération les droits des représentants du personnel en matière d'information, de délai d'examen et de réflexion, de formulation d'observations et de propositions, et de consultation.

Les thèmes non listés ci-dessus feront l'objet d'un document unilatéral mis en œuvre par l'entreprise Sidel Blowing & Services après consultation de ses représentants du personnel.

RU
AC

JL PW
HY KC

PARTIE III. IMPACT DU PROJET DE REORGANISATION SUR L'EMPLOI

1. Impact du projet de réorganisation en termes de suppressions/modifications/créations de postes

Au 1^{er} juin 2015, Sidel Blowing & Services emploie un effectif permanent de 836 personnes en contrat à durée indéterminée. A ceux-ci s'ajoutent, 35 personnes en contrat à durée déterminée.

	Cadres	Agents de maîtrise	Employés / Techniciens	Ouvriers	Alternants	Total
CDI	404	22	359	51	0	836
CDD	0	0	0	0	35	35
CDI	404	22	359	51		871

La mise en œuvre du projet de réorganisation se traduirait notamment par :

- La suppression de 169 postes de travail, dont 13 sont vacants au 5 février 2016 ;
- La modification de 74 contrats de travail ;
- La création de 39 postes de travail dont 6 postes supplémentaires par rapport aux effectifs de juin 2015, distincts du projet de réorganisation et déjà pourvus.

Par ailleurs, en date du 5 février 2016 :

- les postes vacants disponibles pour reclassement, y compris au travers de formation d'adaptation, sont de 8 pour la société Sidel Blowing & Services, 8 pour la société Sidel Services.
- la conservation et/ou la création de 12 postes supplémentaires ont été accordés par la direction dans le contexte de la conclusion de l'accord majoritaire partiel.

Estimation de la variation nette d'effectifs :

Variation nette d'effectifs	Nombre
Postes supprimés	169
Dont postes supprimés vacants	-13
Dont postes supprimés dont les titulaires partent à l'étranger	-3
Postes créés	-39
Postes vacants SBS	-8
Postes vacants SS	-8
Postes créés pourvus	6
Variation nette d'effectifs	104
Postes maintenus ou créés supplémentaires	-12
Variation nette d'effectifs revue après postes disponibles au reclassement interne et postes supprimés vacants	92
<i>Modifications de contrat</i>	<i>74</i>

2. Définition et conditions d'application des critères d'ordre de licenciement :

Les critères d'ordre des licenciements ont pour objet de déterminer qui, au sein d'une même catégorie professionnelle (ou famille d'emploi) serait concerné par une modification de son contrat de travail, ou par une recherche de reclassement interne et à défaut par un départ contraint, dès lors qu'au sein de la catégorie professionnelle concernée, tous les salariés ne sont pas concernés par une telle mesure.

La définition des catégories professionnelles est expressément exclue du présent accord.

Ces critères seraient appliqués une fois achevée l'étape de volontariat, à l'issue de laquelle il sera possible d'évaluer les groupes d'emplois où le nombre de postes supprimés n'aura pas été compensé par un nombre égal de postes rendus disponibles par des partants volontaires.

Ils **seraient appréciés** sur la base des situations individuelles telles qu'elles existeraient au 12 février 2016, terme de la consultation du Comité d'entreprise sur le projet, selon un système de points.

Les salariés susceptibles d'être licenciés seraient ceux qui totaliseraient le moins de points dans une même catégorie professionnelle.

A égalité de points, l'ancienneté serait déterminante dans l'ordre de priorité, le salarié le plus ancien étant prioritaire. En cas d'ancienneté équivalente, l'âge sera pris en compte, le salarié le plus âgé étant prioritaire pour conserver son emploi.

Les salariés dont le licenciement serait envisagé en application des critères de choix en seraient informés par écrit.

Il est convenu de retenir les critères d'ordre des licenciements selon la pondération suivante :

Performance moyenne 2012-2013 2014 sur les missions permanentes	Maximum	15
	>3,5	15
	de 3 à 3,5	10
	<3	5
Formation	Maximum	10
	Doctorat	10
	Master (Bac+5)	8
	Licence (Bac+3)	6
	BTS, IUT (Bac+2)	5
	Bac et autres	4
Ancienneté	Maximum	20
	1 point par tranche de 2 années de service	0
Age	Maximum	20
	>50	20
	45-50	15
	40-45	10
	35-40	5
	<35	0
Situation de famille	Maximum	15
	Salarié isolé avec un enfant à charge	15
	Salarié isolé sans enfant à charge, ou couple (marié ou pacsé) dont le conjoint ne travaille pas	8
	Couple dont les deux travaillent à temps plein	4
	Couple dont le conjoint travaille à temps partiel ou emploi précaire	6
	Couple travaillant chez Sidel Octeville	8
Enfants	Maximum	
	Par enfant ou ascendant à charge	2
	Aide ou pension alimentaire versée	1
Handicap avec reconnaissance MDPH (anciennement Cotorep)	Maximum	10
	Oui	5
	Non	0
	Handicap dans la famille (enfants, ascendants)	5

- **L'âge** est apprécié au jour près. Le nombre de points obtenus au titre du critère « âge » est arrondi au centième près, soit 2 chiffres après la virgule.
- **Le handicap** doit être reconnu par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).
- **L'ancienneté** est appréciée au jour près. Le nombre de points obtenus au titre du critère « ancienneté » est arrondi au centième près, soit 2 chiffres après la virgule.

- Les charges et situation de famille (notamment le nombre de personnes à charge, y compris handicap, et les pensions alimentaires éventuelles) s'apprécient au sens de la législation fiscale, sur la base :
 - o De la déclaration fiscale 2015 pour l'année 2014, ainsi que tout document permettant d'établir des changements de situations par rapport à la déclaration fiscale
La société se réserve toutefois la possibilité de contrôler les situations actuelles des salariés au regard des éléments fournis et des informations à sa connaissance et, après vérification, de faire une correcte application des critères d'ordre précités.
 - o et / ou copie de l'acte de naissance pour les enfants nés dans l'année,
 - o Et/ou production du dernier bulletin de paie pour le conjoint à temps partiel ou du contrat de travail pour le conjoint avec un emploi précaire..
- Par « couple », il est entendu les couples mariés ou liés par un Pacs.
- La performance moyenne de la mission permanente sur la période 2012, 2013, 2014 : Dans le cas où l'évaluation annuelle n'existerait pas, il serait considéré que le salarié était noté « 3 »
- La formation doit être validée par un diplôme reconnu par l'Etat.
- L'emploi précaire est entendu comme un emploi sous contrat à durée déterminée ou en interim.

3. Calendrier prévisionnel

Compte tenu de la situation économique de Sidel et de la nécessité d'y remédier dans les meilleurs délais, la mise en place de la nouvelle organisation interviendrait le plus rapidement possible après validation du présent accord par la DIRECCTE.

Toutefois, cette mise en place serait progressive. Ainsi, dans un premier temps, ne seraient prises que des actions, telles que certaines réaffectations aux nouvelles unités et changements de lignes hiérarchiques, qui n'auraient d'impact ni sur l'emploi ni (jusqu'à ce que le consentement des personnes concernées soit obtenu) sur les contrats de travail.

Les modifications des contrats de travail seraient proposées après la fin de la période de volontariat. Les suppressions de postes et les notifications de licenciement interviendraient à compter du mois de juin 2016, sous réserve d'une réponse négative ou de l'expiration du délai de réponse à toute proposition de reclassement interne qui aura été faite.

La suppression de certains postes devrait être décalée dans le temps, afin d'assurer l'adaptation de l'organisation pendant une période de transition.

Par ailleurs, les départs dans le cadre d'un dispositif de préretraite, seraient décalés dans le temps, jusqu'à la fin de l'année 2016, afin d'assurer le transfert de compétences (Fiche 7 bis).

Si des salariés protégés venaient à être concernés par un licenciement, la date de la rupture dépendrait pour eux de l'issue de la procédure d'autorisation qui serait diligentée auprès de l'Inspecteur du Travail (cf. fiche 10).

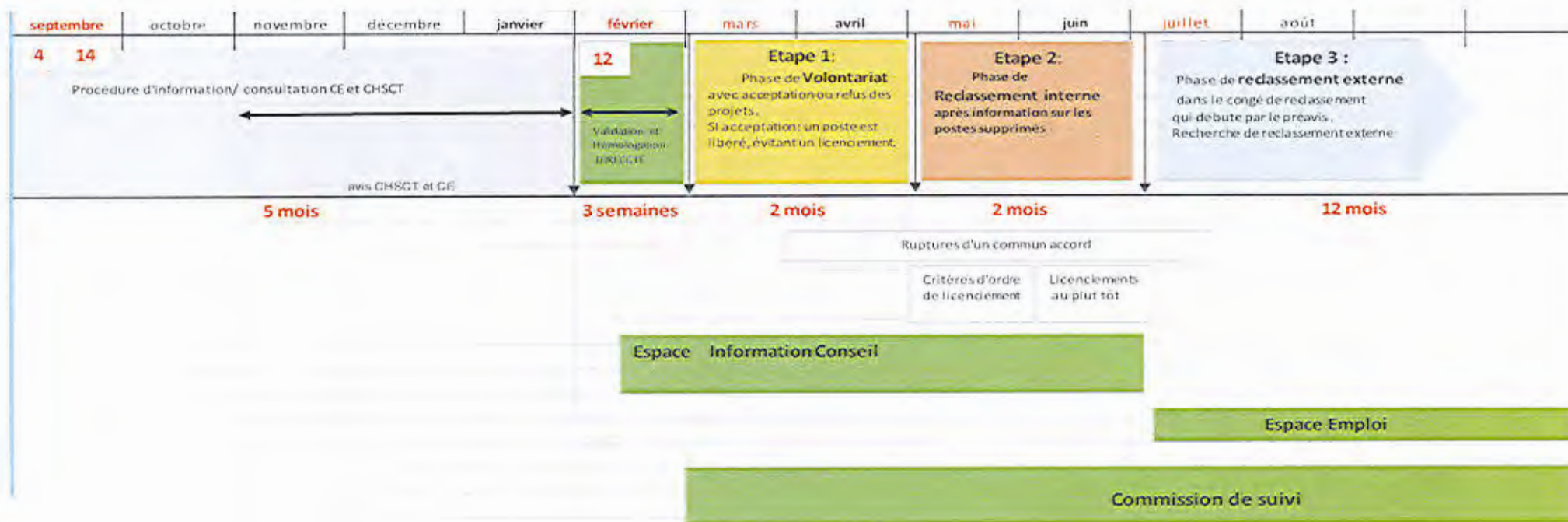
S'agissant de la date d'envoi de la lettre de licenciement des personnes placées dans une situation particulière (congé maternité par exemple), elle serait déterminée conformément aux dispositions légales et conventionnelles, après information du Comité d'Entreprise.

RK
AN

TL
ML
AY
MV

NA TL
LW

Schéma indicatif du calendrier



NA TL
LW

PARTIE IV. PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Ru
/a

TC M
AC
A2

FICHE 1 – METHODOLOGIE RETENUE POUR REDUIRE LES IMPACTS SOCIAUX DU PROJET DE REORGANISATION

Afin de minimiser l'impact social du projet de réorganisation et garantir un traitement social qui soit à la hauteur des enjeux, les mesures décrites dans le présent document ont pour objectif :

- D'accompagner les salariés dans le changement, que ce soit au sein de l'entreprise ou en externe.
- de proposer à tous les salariés concernés par la restructuration envisagée une solution identifiée et valable de reclassement interne ou externe.

Pour cela, l'Entreprise souhaite :

- favoriser le départ volontaire de salariés dont le départ permettrait d'éviter un départ contraint ;
- à défaut de départs volontaires suffisants, rechercher toutes les opportunités de reclassement interne existant de la société et du groupe et mettre tous les moyens en œuvre pour inciter les salariés dont le licenciement est envisagé à saisir ces opportunités ;
- Ce n'est qu'à défaut de reclassement interne que la société procéderait aux licenciements pour motif économique de salariés auxquels elle proposerait un éventail de mesures permettant de favoriser leur reclassement externe.

Il est rappelé que des mesures telles que la réduction collective du temps de travail ou le passage à temps partiel ne peuvent être intégrées dans le cadre du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

En effet, une réduction de la durée du travail n'est pas envisageable compte tenu du contexte économique du Groupe et en outre, la diversité des postes concernés par la réorganisation ne permet pas d'envisager une réduction du nombre de postes modifiés ou supprimés en cas de passage à temps partiel.

Eu égard à l'importance pour l'ensemble des salariés potentiellement impactés par le projet d'avoir accès au plus tôt à une information et à un accompagnement dans leur réflexion sur les conséquences possibles du projet et sur leur positionnement professionnel, il est donc envisagé de mettre en place, dans les 7 jours calendaires suivants l'avis du Comité d'entreprise sur le document unilatéral, un « Espace Information Conseil » animé par des consultants spécialisés, en toute confidentialité et sous réserve d'un avis favorable du Comité d'entreprise sur ce point particulier.

Il est ensuite proposé de mettre en œuvre le projet en 3 étapes :

➤ **ETAPE 1 : Volontariat au départ.**

Dès la réception de la validation du présent accord par la DIRECCTE, serait donnée la possibilité aux salariés désireux de réaliser un projet à l'extérieur de Sidet Blowing & Services, de se faire connaître.

La **phase de volontariat, d'une durée de 2 mois** débuterait le lendemain de la réception de la validation par la DIRECCTE et permettrait à ces salariés volontaires d'être accompagnés par l'Espace Information Conseil afin de mener à bien leur réflexion sur leur projet de départ volontaire. Si le volontariat du salarié est accepté, selon les modalités définies à la fiche 3, le départ du salarié serait organisé selon les modalités et avec les mesures d'accompagnement prévues aux fiches 3 et suivantes, consacrées au volontariat et aux différents parcours offerts.

Re
1/2
TL

AL
BR
4-7

← **ETAPE 2 : Propositions de modification des contrats de travail et de reclassement interne.**

Après réalisation du bilan du volontariat au terme de la période de 2 mois qui y serait dédiée, et après application des critères d'ordre des licenciements, Sidel Blowing & Services proposerait, aux salariés dont la **modification du contrat de travail** est envisagée, un avenant à leur contrat de travail. Ces salariés disposeraient d'un délai d'un mois calendaire à compter de la réception de la notification pour faire part de leur réponse sur cette modification. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié serait réputé avoir accepté cette proposition. Un avenant au contrat de travail serait alors signé.

Dans la mesure où la phase de volontariat n'aurait pas permis de libérer autant de postes qu'il y a de suppressions de postes, la **phase de reclassement interne** débiterait également après l'application des critères d'ordre et durerait 2 mois. Cette phase consisterait, pour l'ensemble des salariés impactés par le projet (volontaires au départ, salariés ayant refusé une modification de leur contrat de travail, et salariés dont le licenciement est envisagé en application des critères d'ordre), à rechercher toutes les possibilités de reclassement interne au sein du groupe et à les proposer aux personnes dont le profil correspond au poste de reclassement proposé sous réserve, en ce qui concerne les propositions de postes disponibles à l'étranger, d'éventuelles restrictions ou réserves émises par le salarié lui-même.

→ **ETAPE 3 : Période de reclassement externe.**

Si la mise en œuvre des dispositions au titre du volontariat et du reclassement interne s'avérait insuffisante, la notification des licenciements économiques débiterait au terme de cette mise en œuvre et au plus tôt à compter du début du mois de juin 2016.

Les notifications seraient toutefois étalées en fonction des dates des suppressions des postes et s'étaleraient jusqu'à fin 2016 ou, pour certains salariés, jusqu'en fin 2017.

Débiterait alors une période de reclassement externe, au cours de laquelle chaque salarié licencié pourra bénéficier de l'accompagnement de l'Espace Emploi (qui prendra la suite de l'Espace Information Conseil).

Il pourra également bénéficier d'un ensemble d'aides au reclassement externe y compris le congé de reclassement, s'il en accepte la proposition qui lui sera faite.

RK
HT

TL M
A 7 M

1 - MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS CONTRAINTS

Ru
N/TL

K Av
A7

FICHE 2. ESPACE INFORMATION CONSEIL

La Société souhaite favoriser avant toute notification de licenciements contraints au sein de la catégorie professionnelle concernée, les candidatures au départ dans le cadre du volontariat et ce, dans le but de tenter de réduire le nombre de licenciements éventuels dits contraints.

Afin de permettre aux salariés qui le désireraient de quitter volontairement l'entreprise notamment dans le cadre d'un projet professionnel, la Direction souhaite accompagner les personnes en mettant en place un dispositif incitatif de départ volontaire.

Elle souhaite plus généralement accompagner au mieux les collaborateurs de Sidel Blowing & Services, leur apporter un support humain et matériel dans le cadre de la préparation et de la mise en œuvre de la nouvelle organisation, de leur adaptation aux changements auxquels ils seraient confrontés, et à un éventuel repositionnement ou évolution professionnel, au sein de la société ou en externe. Dans cette optique, un **Espace Information Conseil (EIC)** serait mis en place avec une mission d'assistance et de conseil, qu'il poursuivrait jusqu'au terme de la phase de reclassement interne.

NB : Au terme de la phase de reclassement interne, l'Espace Emploi (EE), animé par le même prestataire, viendrait se substituer à l'Espace Information Conseil avec une mission focalisée sur l'assistance de chaque salarié concerné dans sa recherche d'une solution professionnelle externe.

Dans le cadre de sa mission, l'Espace Information Conseil traitera de manière confidentielle toute information à caractère privé que le salarié aura communiqué au cours d'un entretien. Elle travaillera en étroite collaboration avec des organismes publics et privés, afin de soutenir au mieux les salariés et les aider à réussir leur projet de repositionnement professionnel.

Placé sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines de Sidel Blowing & Services, ce dispositif d'accompagnement bénéficie des moyens humains et financiers, nécessaires à l'accomplissement de sa mission et sera composé de conseillers prestataires extérieurs, spécialisés dans l'accompagnement des salariés en transition professionnelle.

1. L'accompagnement des salariés volontaires et en reclassement interne par l'Espace Information Conseil

Sous réserve de l'avis favorable du Comité d'entreprise du 12 février 2016 sur ce point particulier, il est expressément convenu que l'Espace Information Conseil débutera sa mission d'assistance et de conseil au plus tard dans les 7 jours calendaires.

Jusqu'à la validation du présent accord par la DIRECCTE, les missions de l'Espace Information Conseil consisteront exclusivement en un rôle d'information et de conseils aux collaborateurs, leur permettant d'entamer une première réflexion sur les évolutions à venir et les solutions qui pourraient leur être ouvertes.

A compter du lendemain de la validation du présent accord, les missions de l'Espace Information Conseil seront non seulement de poursuivre le conseil et l'information des salariés, y compris sur les mesures d'accompagnement proposées, mais également de faciliter la concrétisation de tout projet de repositionnement interne ou externe en tenant compte des caractéristiques du bassin d'emploi ou de tout autre bassin d'emploi dans lequel ils souhaitent évoluer.

Tout collaborateur désirant s'informer sur les démarches de repositionnement ainsi que sur les dispositifs d'aide et d'accompagnement mis à sa disposition, sera reçu en entretien dans les dix jours maximum qui suivront sa demande par un conseiller de l'Espace Information Conseil. Plusieurs entretiens pourront être organisés afin d'affiner le projet et de permettre au collaborateur de se déterminer en toute connaissance de cause.

RM
RU

Ar JL
A7 RU

2. Les missions de l'Espace Information Conseil (EIC)

Tout au long de l'existence de l'Espace Information Conseil, tout salarié pourra mener une réflexion sur sa carrière et son évolution future, en lien notamment avec l'évolution de l'entreprise et des opportunités potentielles tant en interne qu'à l'extérieur du Groupe.

Pendant la période d'information conseil, l'Espace Information conseil aura pour mission de :

- Recevoir les salariés qui le souhaitent et guider leur réflexion,
- aider à l'orientation professionnelle de salariés, au regard notamment de leurs parcours, de leur situation professionnelle et personnelle,
- informer les salariés du contenu du présent accord,
- Informer et conseiller sur le reclassement et la mobilité interne et les mesures d'accompagnement associées,
- Informer et conseiller sur les différents parcours de départs volontaires proposés et les mesures d'accompagnement associées,
- Informer sur les aides et les statuts juridiques pour les projets de création d'entreprise et sur les formations nécessaires,
- Informer sur les possibilités de formation de reconversion.

Les missions de l'Espace Information Conseil seront adaptées aux orientations du salarié.

- En matière de reclassement interne :

L'Espace Information conseil a pour mission d'aider les salariés concernés qui le souhaitent à trouver un nouvel emploi au sein du groupe et de participer, en support de la Direction des Ressources Humaines, à la recherche de postes de reclassement et de mobilité interne.

Il est conduit à consulter, analyser et centraliser les offres d'emploi internes au groupe.

Il informe le salarié des modalités et aides au reclassement interne, afin de faciliter la prise de décision.

Il a également pour mission d'identifier les besoins en formation d'adaptation et de reconversion de nature à favoriser la mobilité intragroupe des salariés.

- En matière de départ volontaire :

Afin de favoriser la transition vers une nouvelle situation stable des salariés susceptibles de se porter volontaires, et pour aider la mise en œuvre des mesures d'accompagnement sociales, l'Espace Information conseil serait mobilisé pour accompagner les développements et concrétisations des projets professionnels des salariés.

Il aurait pour vocation de permettre l'information du salarié sur les moyens à sa disposition pour l'appuyer dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

Par ailleurs, il aurait également pour vocation d'être un lieu d'information sur les opportunités d'emplois disponibles à l'extérieur du groupe. Les membres de l'Espace Information Conseil seront à la disposition des salariés intéressés pour leur apporter toutes les informations utiles et les aider dans leur prise de décision. Ils pourront répondre aux interrogations des salariés.

C'est dans le cadre de l'Espace Information conseil que les salariés remplissant les conditions ci-avant rappelées pour se porter volontaires examineraient avec les conseillers les différentes mesures proposées et leur pertinence par rapport à leur projet professionnel.

A cet effet, l'Espace Information conseil remplit les missions suivantes :

- accueillir les salariés et leur communiquer des informations pratiques et générales sur les modalités de mise en œuvre des actions prévues par le plan;
- Informer sur les aides et les statuts juridiques pour les projets de création d'entreprise et sur les formations nécessaires,
- Informer sur les possibilités de formation de reconversion ;
- apprécier la pertinence du projet par rapport à la situation du salarié;
- les aider et les accompagner en toute objectivité dans la construction et la finalisation de leur projet professionnel ;
- valider les projets professionnels des salariés désirant quitter volontairement l'entreprise.

D'une manière générale, l'Espace Information conseil s'assurera de l'accueil, l'écoute, l'information, le conseil et le suivi des salariés volontaires durant toute leur démarche.

3. Modalités de fonctionnement de l'Espace Information Conseil

L'Espace Information Conseil sera animé par un prestataire qui sera présent au sein de locaux dédiés sur le site d'Octeville en fonction des rendez-vous qui seront pris. Le prestataire en charge de cet Espace Information Conseil serait le cabinet BPI, qui a été présenté aux représentants du personnel de l'Entreprise et recommandé par ceux-ci.

Le nombre de conseillers de l'Espace Information Conseil dépendra du nombre de salariés à accompagner.

Afin de donner aux salariés le temps nécessaire à la réflexion et à la construction du projet de repositionnement professionnel, l'accès à cette structure sera ouvert :

- pendant le temps de travail, en journée, après prise de rendez-vous en informant préalablement le manager ;
- en dehors du temps de travail, dans le respect des heures d'ouverture.

Les jours et horaires d'ouverture seront communiqués aux salariés.

L'Espace Information Conseil interviendra jusqu'à la fin de la période de reclassement interne, sans préjudice de l'accompagnement des salariés dans le cadre de l'Espace Emploi prévu à la Fiche 10.

Le bilan du déroulement de l'activité de l'Espace Information Conseil serait effectué par le cabinet de reclassement par écrit et en séance à chaque commission de suivi.

FICHE 3 - SALARIES VOLONTAIRES : CONDITIONS ET MODALITES GENERALES DU DEPART VOLONTAIRE

Cette phase d'appel au volontariat serait ouverte le lendemain de la réception de la validation de l'accord par la DIRECCTE et serait ouverte pendant une période de deux mois à compter de cette date.

Les salariés souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle pourraient se porter volontaires au départ, dans la limite du nombre de suppressions de postes prévues dans le cadre du projet de réorganisation, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité définies ci-dessous et de justifier d'un projet professionnel (ou d'un projet de départ en préretraite) dûment validé.

Les projets professionnels devraient répondre à un objectif professionnel précis et motivé en vue d'un nouvel emploi à l'extérieur du Groupe, une création ou reprise d'entreprise, ou une formation de reconversion. Le salarié volontaire au départ devrait présenter un projet professionnel qui ne devrait pas le conduire à s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Les salariés éventuellement intéressés bénéficieraient de l'appui de l'Espace Information Conseil pour construire et présenter leur projet.

Le départ volontaire n'est pas un droit ; il est soumis à acceptation tenant compte des conditions précisés ci-après, dont les critères d'éligibilité et de validation du projet et le plafonnement du nombre de départs volontaires au nombre de postes affectés par des suppressions.

1. Conditions d'éligibilité

Les dispositions relatives au volontariat seront ouvertes à tout collaborateur répondant à l'ensemble des conditions suivantes :

- Soit appartenir à l'une des catégories professionnelles concernées par une ou des suppressions de postes soit, à défaut de relever d'une telle catégorie, permettre par son départ le repositionnement interne effectif sur le poste ainsi libéré, d'un salarié appartenant à l'une des catégories professionnelles impactées.
- Justifier d'un projet professionnel de repositionnement répondant aux critères détaillés ci-dessous et dûment validé **OU**, pour un départ en préretraite avoir atteint l'âge minimal requis (57 ans au 31 décembre 2016) et pouvant faire valoir liquidation de sa retraite du Régime Général Branche Vieillesse de la Sécurité sociale, à taux plein au plus tard à sa date anniversaire de 62 ans.
- Déclarer par écrit (voir article 6.2.) sa volonté de bénéficier du dispositif et obtenir l'acceptation de sa candidature au départ par la Direction, après validation de son projet professionnel.

En tout état de cause, le nombre maximal de volontariat ne pourra excéder le nombre de suppressions de postes et modifications de contrats de travail.

2. Conditions d'éligibilité spécifiques au dispositif de départ volontaire projet externe

En sus des conditions d'éligibilité générales ci-dessus, pour bénéficier du dispositif de volontariat projet externe, le salarié doit être porteur d'un projet à l'extérieur du Groupe. L'Espace Information Conseil aidera les salariés intéressés dans la définition, la construction et la formalisation de leur projet professionnel.

Pour être éligible, le projet professionnel du collaborateur devra être sérieux et cohérent compte tenu du profil et de l'expérience du salarié, et consiste en :

- Une embauche ou promesse d'embauche signé en CDI ou CDD de 6 mois ou plus (voir ci-après la Fiche Parcours « Nouvel Emploi à l'Extérieur du Groupe », ou

- Un dossier construit et circonstancié détaillant le projet de création ou reprise d'entreprise (voir ci-après la Fiche Parcours « Création ou reprise d'entreprise », ou
- Un dossier étayé de formation longue qualifiante expliquant le lien avec l'évolution de carrière envisagée (voir ci-après la Fiche Parcours « Formation de Reconversion ».

Une fois élaboré, le projet professionnel du salarié et notamment le type de parcours choisi, et les mesures associées à ce parcours feront l'objet d'une validation par les consultants spécialisés de l'Espace Information Conseil.

Le projet ainsi validé devra être joint à la demande de départ volontaire que le salarié adressera à la Direction des Ressources Humaines, en charge de la mise en œuvre du plan, pour acceptation ou non du départ volontaire.

Tout refus d'une candidature au départ devrait être motivé par écrit. En cas de refus et de désaccord du salarié sur les explications fournies, le salarié pourrait saisir la commission de suivi afin que sa situation soit examinée par celle-ci.

Des informations sur le nombre et le type de projets élaborés validés seront en tout état de cause présentées pour information à la commission de suivi du présent accord.

Il est rappelé que la validation du projet du collaborateur porte sur la viabilité des hypothèses économiques, financières, humaines soumises dans des conditions de temps et d'environnement données ; pour autant cette analyse ne saurait être une garantie de réussite pérenne du projet du collaborateur. L'entreprise ne saurait être tenue pour responsable de l'avenir d'un projet professionnel mis en œuvre par le salarié suite à l'acceptation du volontariat au départ.

3. Conditions d'éligibilité spécifiques au départ volontaire à la préretraite

En sus des conditions d'éligibilité générales précisées au paragraphe 1 ci-dessus, pour bénéficier du dispositif de départ volontaire dans le cadre d'un dispositif de préretraite, le collaborateur doit notamment, entre autres conditions rappelées ci-après dans la Fiche 7 bis :

- Etre âgé d'au moins 57 ans au 31 décembre 2016
- Pouvoir faire valoir la liquidation de la retraite à taux plein de la sécurité sociale (Assurance Vieillesse) au plus tard à sa date anniversaire de 62 ans

Il devra à ce titre présenter lors de sa demande de départ un relevé de carrière justifiant du nombre de trimestres requis.

Les autres conditions et modalités de ce dispositif de préretraite sont exposées ci-après (Fiche 7 bis)

4. Exclusions

En cas de candidature au départ de la part de salariés issus d'un groupe d'emplois non impacté par des suppressions de postes, et dont les compétences, en termes de technicité, de domaine d'expertise ou de niveau d'expertise, sont essentielles pour le fonctionnement des organisations ou de l'activité et ne peuvent être compensées par la réaffectation d'un autre salarié au niveau de l'entreprise, la Direction pourra refuser le départ volontaire.

En cas de contestation, la Commission de Suivi pourrait être saisie pour examiner la situation.

5. Limitation

Le nombre de départs volontaires ne peut pas avoir pour conséquence de nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.

En tout état de cause, ce nombre ne saurait être supérieur au nombre de postes supprimés, et/ou de modifications de contrats de travail.

Dès lors, dans l'hypothèse où le nombre de volontaires dépasserait le nombre de postes à supprimer ou à modifier dans une catégorie professionnelle, les candidats au départ volontaire, pour protéger les

RM
HN

TL MV
HC
A 3

compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation, seraient départagés selon les modalités prévues au point 6.3.

Les salariés volontaires (sauf les volontaires au départ en pré-retraite) devraient dans tous les cas **présenter un projet** (cf. les projets professionnels définis ci-après) dans le cadre de leur demande de départ volontaire, projet qui devrait être validé par le cabinet de reclassement.

Un départ volontaire, dans le cadre des présentes mesures, **ne pourrait être accepté s'il ne permettait pas d'éviter un licenciement**.

6. Gestion des demandes de départ volontaire

6.1. Période de volontariat.

La période de volontariat sera ouverte dès le lendemain du jour de la validation du présent accord et pendant une durée de deux mois.

La Direction portera à la connaissance des salariés, par voie d'affichage et sur l'intranet, les dates d'ouverture et de fin de la période de volontariat, dates qui seraient également communiquées à l'Espace Information Conseil dans le cadre de sa mission d'information et de conseil aux salariés.

Les salariés pourraient bénéficier de l'appui de l'Espace Information Conseil pour la préparation et l'évaluation de leur projet.

6.2. Déclaration de volontariat

Chaque collaborateur désirant se porter volontaire au départ, devra présenter sa candidature par lettre recommandée avec accusé de réception doublée de préférence par un courriel, ou remise en main propre, à la Direction des Ressources Humaines, accompagnée de la « fiche projet » (visée par l'Espace Information Conseil ou le Cabinet de reclassement).

Cette lettre devrait être expédiée au plus tard le dernier jour de la période de volontariat définie ci-dessus.

Toute demande formulée par d'autres moyens ne serait pas recevable.

6.3. Traitement des candidatures

Compte tenu du plafonnement du nombre de départs, l'analyse et la réponse aux candidatures seront réalisées en plusieurs étapes :

- Lors de chaque réception d'une candidature, la Direction des Ressources Humaines vérifiera la validité de la candidature au regard des critères d'éligibilité (critères généraux et validation du projet).

La Direction des Ressources Humaines pourra demander des compléments d'information sur le projet du collaborateur avant de rendre sa décision.

- Si ces conditions sont remplies, la Direction des Ressources Humaines enverra un courrier et un courriel informant le salarié de la conformité de sa candidature, dans l'attente d'un bilan des candidatures permettant de vérifier le non-dépassement du plafond de départs applicable.
- Si la candidature n'est pas valable (critère d'éligibilité non rempli), la Direction des ressources humaines enverra un courrier et un courriel au salarié l'informant des raisons de la non validité

Ru
rye
7

M
A

de la candidature. Le salarié pourra alors, si le temps imparti avant la fin de la phase d'ouverture du volontariat le lui permet, redéposer une nouvelle candidature sur le même projet ou un nouveau projet, qui sera soumise aux mêmes modalités.

Si le plafond applicable pour la catégorie à laquelle appartient le salarié est atteint, il devra être procédé à un départage entre les candidatures validées.

Seront alors retenues les candidatures selon l'ordre de priorité suivant :

- Dans l'hypothèse où des départs volontaires dans le cadre d'un départ à la retraite seraient envisageables : Candidatures à un départ volontaire à la retraite,
- Candidatures à un départ pré-retraite
- Candidatures à un départ dans le cadre d'un projet externe.

Si un départage doit être réalisé au sein de chacun des dispositifs, seront retenues les candidatures selon l'ancienneté des salariés dans le groupe Sidel. Ainsi, la candidature du collaborateur le plus ancien sera retenue.

A ancienneté égale, le volontariat du candidat le plus âgé serait retenu.

A l'issue de ce processus, la Direction des Ressources Humaines informera les collaborateurs soit du refus motivé, soit de l'acceptation de leur candidature par courrier et courriel

En cas de contestation, le salarié pourra saisir la commission de suivi.

Par ailleurs, les candidatures non retenues dans le cadre du départage ci-dessus pourraient être, par la suite, acceptées, dans l'hypothèse où elles permettraient d'éviter le licenciement contraint d'un salarié menacé, grâce au repositionnement interne effectif, sur le poste libéré, d'un salarié appartenant à l'une des catégories professionnelles impactées, dans les conditions et limites prévues aux paragraphes 1 à 6 ci-dessus.

Il en est de même pour les candidatures dans des groupes d'emplois non impactés.

La commission de suivi sera tenue informée, tous les quinze jours pendant les deux premiers mois de la période de volontariat, du nombre de volontaires par catégorie professionnelle au regard du nombre de postes impactés.

7. Conséquences de la décision

En cas de refus d'une candidature, le salarié conserverait ses fonctions, dans le cadre de la nouvelle organisation de la Société, et ne pourrait se prévaloir d'un droit au départ volontaire.

La carrière du salarié, dont la demande a été refusée, ne serait nullement affectée du simple fait d'avoir formulée une candidature au départ volontaire.

Le salarié dont la candidature au départ volontaire a été acceptée se verra présenter des propositions de reclassement interne, lui permettant de prendre sa décision en toute connaissance de cause.

Le salarié disposera d'un délai de réflexion 12 jours ouvrables maximum pour se positionner sur lesdites propositions. Le cas échéant, la date de la rupture de son contrat de travail ne pourra intervenir qu'à l'issue de ce délai.

8. Date de départ du salarié

NB. Les dispositions ci-dessous concernent uniquement les salariés volontaires au départ dans le cadre d'un projet professionnel. Les départs en pré-retraite sont traités dans la Fiche dédiée (n°7bis).

Sous réserve de formellement refuser les propositions de reclassement interne – par lettre recommandée avec accusé de réception, doublée de préférence par un courriel, ou remise en main propre – qui lui auront été faites, le salarié volontaire dans le cadre d'un projet professionnel verrait son contrat rompu par la signature, par les deux parties, d'une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique, qui comprendrait en cas de rupture immédiate la proposition du congé de reclassement.

Toutefois, la convention pourrait prévoir un différé de la date de rupture, dans la limite de 3 mois, le congé de reclassement étant alors proposé à la date de rupture effective.

A compter de la date de proposition du congé de reclassement, le salarié disposerait alors d'un délai de 8 jours pour accepter cette proposition.

Le salarié bénéficierait alors des mesures d'accompagnement du PSE prévues par le présent accord et applicables au parcours correspondant à son projet.

9. Mesures

Les 4 parcours permettant un départ volontaire sont visés dans les 4 fiches qui suivent :

- Parcours Formation de reconversion (cf. Fiche 4)
- Parcours Création/reprise d'entreprise (cf. Fiche 5)
- Parcours « Nouvel emploi à l'extérieur du Groupe » (fiche 6)
- Parcours « Préretraite » (Fiche 7 bis)

KL
ML
TL

ML
KL
AM

FICHE 4 - SALARIES VOLONTAIRES : PARCOURS « FORMATION DE RECONVERSION »

Le salarié volontaire au Parcours « Formation de Reconversion » et dont le volontariat serait accepté bénéficierait des mesures limitativement visés ci-après, sur présentation des justificatifs (acceptation de l'organisme de formation, nature et durée de la formation...).

1. Définition

Une formation de reconversion doit permettre aux salariés de réorienter leur carrière vers un nouveau métier porteur en termes d'emploi.

Les formations réalisées par les salariés pourraient, dans le cadre d'un projet professionnel, s'inscrire dans le cadre de formations qualifiantes, diplômantes, certifiantes ou validantes (VAE), et devront être définies d'un commun accord avec les consultants de l'Espace Information Conseil.
En cas de litige, le cas sera porté devant la Commission de Suivi.

2. Validation et Modalités

La demande documentée de départ volontaire dans le cadre du parcours « Formation de reconversion » (lettre de motivation, devis, programme, débouchés professionnels) devrait être présentée à la Direction des Ressources Humaines par courrier RAR ou remise en main propre avant l'expiration de la période de volontariat (cachet de la poste faisant foi) après avoir fait l'objet d'une validation par l'Espace Information Conseil.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié au départ volontaire, la rupture interviendrait selon les modalités et sous réserve des conditions définies à la fiche 3. La date de la rupture pourrait être différée dans la limite de trois mois dans un délai convenu avec le salarié.

Toutefois, il est expressément convenu que dans le cadre du parcours « Formation de reconversion », cette durée pourrait être réduite si la formation démarrait dans l'intervalle.

En tout état de cause, la réalisation d'une formation dans le cadre de ce parcours ne pourrait avoir pour effet de proroger la durée du congé de reclassement au-delà de la durée maximum prévue dans le présent document.

3. Prise en charge

Les coûts afférents aux formations de reconversion ne seraient pris en charge par l'entreprise qu'au regard des périodes de formation comprises dans le congé de reclassement du salarié (dont la durée est visée ci-dessous).

Sous cette réserve, l'Entreprise prendrait en charge les frais suivants :

- Les **frais pédagogiques** incluant les frais de concours, d'inscription et de scolarité dans la limite d'un budget annuel individuel de 8 000€ HT (hors frais éventuels de déplacement et d'hébergement pris en charge par ailleurs). Le cas échéant, la Commission de Suivi sera saisie afin d'étudier la possibilité de dépasser le plafond individuel, dans le cadre d'une mutualisation du budget formation dans les conditions définies dans la Fiche 15 ci-après.
- Les **éventuels frais d'hébergement et de déplacements**, dans le respect des règles figurant en annexe 4. Ne seraient pris en charge que les frais d'hébergement et de déplacement pour des formations effectuées en France métropolitaine, et au sein de l'Union Européenne.

RH
16 TL

A 7/11 M

4. Rémunération

Cette période de formation s'inscrirait dans le cadre d'un congé de reclassement (cf. fiche 11 sur les autres modalités du congé de reclassement) dont la durée serait au maximum de 12 mois.

Si la durée de la formation était inférieure à la durée maximum du congé de reclassement susvisée, le salarié bénéficierait d'un congé de reclassement d'une durée égale à celle visée à la fiche 11.

5. Aides supplémentaires à l'issue de la formation

Dès lors que le terme de la formation objet du projet professionnel du salarié intervient avant le terme prévu du congé de reclassement, le salarié pourra bénéficier, à l'issue de la formation et dans le cadre de sa recherche d'emploi, de l'appui de l'Espace Emploi dans les limites de la durée du congé restant à courir, qui ne sera en aucun cas prorogé.

Toutefois, la formation réalisée au titre du projet constituant une solution identifiée au sens de la Fiche 10, l'obligation de l'Espace Emploi de proposer des Offres Valables de Reclassement (OVR) est réputée achevée dès lors que le salarié a mis en œuvre un projet de formation de reconversion. Par conséquent, le salarié ne pourra prétendre à aucune proposition d'OVR de la part de l'Espace Emploi au cours de cette période d'appui.

En cas de formation de reconversion débouchant sur une recherche d'emploi, la Direction prendrait en charge, sur justificatifs (écrit du recruteur et frais de déplacement), les frais engagés par le salarié pour assister aux entretiens d'embauche, selon les règles figurant en annexe 4. La prise en charge de ces frais serait conditionnée à l'envoi préalable d'un courriel à la Direction des Ressources Humaines, pendant le délai restant à courir jusqu'au terme du Congé de Reclassement.

Le salarié pourrait bénéficier des aides au déménagement, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues pour les « Salariés volontaires – Parcours nouvel emploi à l'extérieur du groupe » (Fiche 6).

6. En cas de déménagement en France ou à l'étranger, après acceptation définitive du nouveau contrat

L'Entreprise apporterait un soutien financier au déménagement et à l'installation d'un salarié qui devrait changer de résidence pour occuper un nouveau poste dans une nouvelle commune, à condition que la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail soit d'au moins 50 kilomètres, et que le déménagement ait lieu dans les 12 mois de la prise du nouveau poste.

Par ailleurs, pour bénéficier de cette aide, le salarié devrait avoir trouvé un reclassement, sous forme de C.D.I, CDD d'une durée de 6 mois minimum pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi.

Les mesures proposées par la Direction dans ce cadre s'appliqueraient que le déménagement ait lieu en France ou à l'étranger, et seraient les suivantes :

- Prise en charge de 2 voyages aller et retour pour le salarié et un voyage aller et retour pour son conjoint et ses enfants (billet S.N.C.F. (1ère classe) ou billet d'avion (classe économique) si la durée de déplacement en train est supérieure à 4 heures), dans la limite de 3 jours et 2 nuits pour chaque voyage et des frais d'hébergement et de restauration.
- Prise en charge des frais de déménagement des meubles meublants et les effets personnels relevant de la résidence principale du salarié licencié sur présentation de trois devis, sur la base du moins disant et dans la limite de 5.000 € HT,
- Versement au salarié licencié d'une indemnité d'installation destinée à couvrir les frais liés à l'installation dans le nouveau domicile, notamment les frais d'agence en cas de location, les frais d'agence en cas d'achat (barème FNAIM), les frais de raccordement (gaz, électricité, eau, téléphone, internet), les frais d'installation des appareils électroménagers, les frais de remise en état du logement s'il s'agit d'une location seulement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et revêtements muraux abîmés, réparation de la

- plomberie, etc...). Le montant de cette indemnité serait fixé à 4.000 euros bruts si le salarié est célibataire et de 6.000 euros s'il vit maritalement, majorée dans les deux cas de 1.500 euros par enfant à charge au sens de la législation fiscale et / ou copie de l'acte de naissance pour les enfants nés dans l'année..
- Versement, dès que le déménagement sera effectif, d'une aide à la mobilité de 2.000 euros bruts dans le cadre d'un reclassement en France métropolitaine et de 3.000 euros dans le cadre d'un reclassement à l'international (y compris DOM-TOM).
 - Prise en charge, en cas de différentiel de loyer hors charges, à standing et à surface habitable comparables à l'ancien logement, de 50 % de ce différentiel, et ce pendant une période de 12 mois. Ce montant mensuel est plafonné à 400 euros bruts par mois. Ce même dispositif s'appliquerait pour les salariés accédant à la propriété. Le différentiel pris en charge serait alors évalué entre le montant du loyer précédent et la mensualité du prêt immobilier. Ce montant mensuel serait plafonné à 500 € bruts par mois.

Par ailleurs, dans le cas d'un CDI ou d'un CDD ne permettant pas au salarié de rejoindre son domicile chaque soir, la Direction proposerait dans ce cadre la prise en charge, pendant une période de 6 mois maximum :

- des frais d'hébergement (hôtel et restauration),
- des voyages aller/retour pendant les week-ends,

selon les règles de déplacement figurant en annexe 4 (en cas d'un nouveau poste en France métropolitaine ou au sein de l'Union Européenne, selon la charte de voyage Sidel en vigueur).

Afin de limiter la nécessité d'acquitter simultanément l'ancien loyer et celui du nouveau logement, la Société fournirait une attestation de perte d'emploi permettant de réduire à un mois le préavis de résiliation du logement de départ.

Dans l'hypothèse où le collaborateur serait néanmoins dans l'impossibilité d'éviter une période de double résidence, la société prendrait en charge les frais définis ci-après. Si la société estimait que cette période de double résidence n'était pas justifiée, elle en informerait la commission de suivi.

Le montant du loyer d'un logement réservé par le salarié serait pris en charge, dans la limite maximum de 4 mois, commençant au plus tôt à la date de signature de la convention de rupture amiable, à raison d'un montant brut de 800 €/mois au maximum.

Ce dispositif s'appliquerait dans la mesure où le salarié engagerait des frais de « double résidence », c'est à dire s'il paie déjà un loyer et uniquement sur présentation des quittances de loyers ou de justificatifs bancaires originaux.

Ce même dispositif s'appliquerait au salarié propriétaire qui engagerait des frais de « double résidence » (à l'achat ou en location) ou au salarié locataire qui engagerait des frais de « double résidence » en achetant son logement, uniquement sur présentation des quittances de loyers, de justificatifs bancaires et de la taxe d'habitation (les frais de résidence seraient calculés en tenant compte de la valeur locative figurant sur l'avis d'imposition à la taxe d'habitation).

Les frais d'hébergement seraient pris en charge pour les reclassements à l'étranger.

7. Indemnités de rupture

➤ Préavis et véhicule de fonction

La convention de rupture amiable pour motif économique fixe la date de départ du préavis, au terme duquel interviendrait la rupture du contrat de travail. La date de départ du préavis ne pourra être différée de plus de trois mois par rapport à la date de signature de la convention de rupture.

La convention de rupture comprendra la proposition de congé de reclassement, sauf si le point de départ du préavis est différé : dans ce cas, la proposition de congé de reclassement serait effectuée à la date de démarrage du préavis.

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire devraient restituer leur véhicule de fonction au terme du préavis ou, pour ceux qui accepteraient le congé de reclassement, au terme du délai correspondant au préavis.

➤ L'Indemnité Conventiionnelle de Licenciement :

L'indemnité conventionnelle de licenciement sera versée à la fin du préavis. En cas de congé de reclassement, **cette indemnité sera donc versée à la fin du congé de reclassement.**

➤ L'Indemnité de Départ Volontaire :

Le salarié dont le contrat est rompu d'un commun accord pour motif économique à la suite de son volontariat bénéficiera d'une indemnité de départ volontaire, destinée à encourager la mise en œuvre de projets extérieurs à l'entreprise, et ainsi éviter des licenciements contraints. Cette indemnité sera versée au terme du mois pendant lequel la convention de rupture d'un commun accord aura été signée, à condition que cet événement se réalise avant le 17 de chaque mois s'il s'agit d'un jour ouvré ou du jour ouvré qui précède.

Cette indemnité serait calculée comme indiqué dans le tableau ci-après :

Indemnité de départ volontaire

Ancienneté	0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-25 ans	> 25 ans
Montant (brut, en €)	20.000	25.000	35.000	40.000	50.000

Sera prise en compte l'ancienneté acquise au terme du contrat de travail à l'issue de la période correspondant au préavis.

➤ Indemnité de retour rapide à l'emploi

En cas de reclassement effectif avant le terme du 9^e mois du congé de reclassement entraînant l'interruption du congé de reclassement, le salarié concerné bénéficiera d'une indemnité de retour rapide à l'emploi, calculée en fonction du nombre de mois entiers (M) restant entre la date de l'interruption du congé (ou la date correspondant à la fin du délai de préavis, si l'interruption a lieu pendant ce délai) et le terme normal du congé de reclassement, selon la formule suivante, dans laquelle RBM représente la Rémunération Bruté Moyenné mensuelle perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement : $50\% \text{ de RBM} \times M$.

8. Caractère limitatif des mesures

Le salarié volontaire dans le cadre du présent parcours ne pourrait bénéficier d'aucune autre mesure que celles visées à la présente fiche.

FICHE 5 - SALARIÉS VOLONTAIRES : PARCOURS « AIDE A LA CREATION / REPRISE D'ENTREPRISE »

Le salarié volontaire dont le projet professionnel, validé par l'Espace Information Conseil, consisterait en la création ou reprise d'une entreprise, pourrait bénéficier des mesures limitativement visées dans la présente Fiche.

L'Entreprise souhaite à travers cette mesure favoriser la création ou la reprise d'entreprise par des salariés volontaires au sens de la fiche 2 qui souhaiteraient consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle à la création/reprise de leur propre entreprise, sous réserve que la participation individuelle au capital de l'entreprise concernée soit d'au moins 50%.

1. Durée du congé de reclassement

Il est rappelé que la durée du congé de reclassement qui serait proposé aux salariés dans le cadre du parcours Départ Volontaire : Aide à la création /Reprise d'Entreprise est de 12 mois maximum (cf. fiche 8 sur les autres modalités du congé de reclassement).

2. Accompagnement

L'Espace Information Conseil proposerait au salarié les **services d'un consultant du cabinet de reclassement** spécialisé dans la création / reprise d'entreprise qui pourrait le guider dans les étapes de création d'entreprise, dans les conditions décrites ci-après.

Le consultant devrait étudier la viabilité du projet du salarié et l'assister dans sa finalisation.

La demande de départ volontaire dans le cadre de la création ou reprise d'entreprise (comportant l'avis favorable du consultant, les éléments permettant de juger de la viabilité du projet : étude de marché, moyens de financement, bilans des trois dernières années en cas de reprise d'activité, contrat de bail ou d'achat de locaux affectés à l'activité...) devrait être présentée à la Direction des Ressources Humaines par courrier RAR et courriel ou remise en main propre avant expiration de la période de volontariat (cachet de la poste faisant foi) après avoir fait l'objet d'une validation par l'Espace Information Conseil.

L'accompagnement fourni par le consultant serait le suivant :

- bilan des capacités du salarié en matière de création / reprise d'entreprise, premier diagnostic de la validité du projet,
- accompagnement dans l'élaboration du projet (aide pour la fourniture des informations techniques, commerciales, financières..., aide à la mise en forme du projet dont l'élaboration du "business plan", assistance aux formalités de création/reprise, ...)
- évaluation du projet finalisé.

Dans ce cadre, toute possibilité de sous-traitance dans un domaine compatible avec le secteur de l'Entreprise serait examinée par la Direction. En cas de refus, cette dernière devrait motiver sa décision au salarié.

En cas d'acceptation de la candidature au départ, le contrat de travail est rompu d'un commun accord pour motif économique selon les modalités prévues à la fiche 3.

A la suite de l'étude préalable de faisabilité ou à quelque moment durant le processus de montage du dossier de création d'entreprise, le salarié peut choisir de renoncer à poursuivre son projet de création pour s'inscrire dans le parcours « recherche d'emploi à l'extérieur du groupe » uniquement, ce qui n'aura pas pour effet de prolonger le congé de reclassement.

Pour bénéficier des aides qui suivent, le salarié devra :

RK

RA

Créer ou reprendre une entreprise ou une activité ou entreprendre l'exercice d'une autre profession non salariée (profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant, agriculteur), et démontrer une activité réelle (les sociétés civiles immobilières et sociétés holding n'étant pas éligible à cette aide)

- Développer cette entreprise, activité ou profession en France ou dans un pays de l'Union Européenne ;
- Détenir plus de 50% du capital social de l'entreprise
- Exercer directement et immédiatement cette nouvelle activité en qualité de mandataire social, d'indépendant, d'auto-entrepreneur, ou de salarié titulaire d'un CDI au minimum à mi-temps.

Il est précisé qu'en cas de projet de création d'entreprise réunissant plusieurs salariés remplissant seul ou à plusieurs les conditions prévues ci-dessus, et exerçant une activité effective au sein de l'entreprise créée, l'aide pourra être cumulée sous réserve toutefois que :

- Chacun des salariés détienne au moins 20% du capital social
- L'ensemble des salariés détiennent ensemble au moins 51% du capital social

Ces conditions sont cumulatives. Si l'une d'entre elles n'est pas satisfaite, le ou les salariés ne peuvent prétendre au versement de l'aide.

En outre, le bénéfice de l'aide est subordonné à :

- La validation préalable du projet par le consultant de l'Espace Information Conseil,
- Transmission à la Direction de toute pièce justifiant de la création ou reprise de l'entreprise, de l'activité ou de l'exercice d'une profession non salariée (extrait K-bis, numéro URSSAF, acte d'enregistrement de la Chambre de commerce et d'industrie ou de la chambre des métiers, ...)
- En cas de désaccord, la Commission de Suivi sera saisie afin d'étudier la viabilité du projet.

Il est précisé que les aides qui seraient accordées au salarié seraient limitées à la création/reprise d'une seule entreprise par salarié.

3. Aide financière pour la création / reprise d'une entreprise

Cette aide serait d'un montant brut de 18.000 € versée sur justification, pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi, des conditions mentionnées ci-dessus. Un deuxième montant de 5 000€ bruts serait versé au terme de la première année d'exercice si l'entreprise créée ou reprise par le salarié exerçait toujours son activité et ne faisait pas l'objet, à cette échéance, d'une procédure de redressement judiciaire

Une avance de 4 000 € pourrait être versée à la demande du salarié pour effectuer les premières formalités. En cas de non production de l'extrait Kbis, acte notarié ou des documents officiels attestant de l'existence d'une activité par l'intéressé, cette avance devrait être remboursée à l'Entreprise.

4. Aide au suivi du projet

Le créateur / repreneur d'entreprise pourrait également bénéficier d'un suivi par un Cabinet/Expert-comptable dans la limite de 4 000 € HT et sur justificatif, pendant l'année suivant la création / reprise d'activité.

5. Aide au recrutement d'un ex-collaborateur

Dans le cas du recrutement d'un ex-collaborateur licencié à l'occasion du présent projet de réorganisation, une aide de 6 000 € serait attribuée au créateur ou au repreneur d'entreprise ; elle serait portée à 7 000 € dans le cas du recrutement d'un ex-collaborateur âgé d'au moins 50 ans au cours de l'année d'embauche.

Cette aide lui serait accordée sur production pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi d'un contrat de travail (en CDI période d'essai confirmée, CDD de plus de 6 mois susceptible d'être transformé en CDI après transformation effective du C.D.D. en C.D.I.) dudit collaborateur.

Ces aides seraient ouvertes pour toute embauche de salariés qui seraient encore en situation de congé de reclassement à la date de leur embauche.

6. Action de formation

La formation à la gestion de l'entreprise serait prise en charge par l'Entreprise selon les mêmes règles et conditions que définies en fiche 4.

L'aide individuelle à la formation serait d'un montant maximal de 8 000 € HT (hors frais éventuels de déplacement et d'hébergement pris en charge par ailleurs).

Le cas échéant, la Commission de Suivi sera saisie afin d'étudier la possibilité de dépasser le plafond individuel, dans le cadre d'une mutualisation du budget formation, dans les conditions définies dans la Fiche 15 ci-après.

Cette aide individuelle serait accordée à tout salarié dont le besoin en formation serait préconisé par l'Espace Emploi pendant la durée du congé de reclassement sous réserve que l'intéressé produise les justificatifs de l'inscription à la Direction des Ressources Humaines.

7. En cas de déménagement en France ou à l'étranger, après acceptation définitive du nouveau contrat

L'Entreprise apporterait un soutien financier au déménagement et à l'installation d'un salarié qui devrait changer de résidence pour occuper un nouveau poste dans une nouvelle commune, à condition que la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail soit d'au moins 50 kilomètres, et que le déménagement ait lieu dans les 12 mois de la prise du nouveau poste.

Par ailleurs, pour bénéficier de cette aide, le salarié devrait avoir trouvé un reclassement, sous forme de C.D.I, CDD d'une durée de 6 mois minimum pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi.

Les mesures proposées par la Direction dans ce cadre s'appliqueraient que le déménagement ait lieu en France ou à l'étranger, et seraient les suivantes :

- Prise en charge de 2 voyages aller et retour pour le salarié et un voyage aller et retour pour son conjoint et ses enfants (billet S.N.C.F. (1ère classe) ou billet d'avion (classe économique) si la durée de déplacement en train est supérieure à 4 heures), dans la limite de 3 jours et 2 nuits pour chaque voyage et des frais d'hébergement et de restauration.
- Prise en charge des frais de déménagement des meubles meublants et les effets personnels relevant de la résidence principale du salarié licencié sur présentation de trois devis, sur la base du moins disant et dans la limite de 5.000 € HT.
- Versement au salarié licencié d'une indemnité d'installation destinée à couvrir les frais liés à l'installation dans le nouveau domicile, notamment les frais d'agence en cas de location, les frais d'agence en cas d'achat (barème FNAIM), les frais de raccordement (gaz, électricité, eau, téléphone, internet), les frais d'installation des appareils électroménagers, les frais de remise en état du logement s'il s'agit d'une location seulement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc...). Le montant de cette indemnité serait fixé à 4.000 euros bruts si le salarié est célibataire et de 6.000 euros s'il vit maritalement, majorée dans les deux cas de 1.500 euros par enfant à charge au sens de la législation fiscale et / ou copie de l'acte de naissance pour les enfants nés dans l'année.
- Versement, dès que le déménagement sera effectif, d'une aide à la mobilité de 2.000 euros bruts dans le cadre d'un reclassement en France métropolitaine et de 3.000 euros dans le cadre d'un reclassement à l'international (y compris DOM-TOM).
- Prise en charge, en cas de différentiel de loyer hors charges, à standing et à surface habitable comparables à l'ancien logement, de 50 % de ce différentiel, et ce pendant une période de 12 mois. Ce montant mensuel est plafonné à 400 euros bruts par mois. Ce même dispositif s'appliquerait pour les salariés accédant à la propriété. Le différentiel pris en

charge serait alors évalué entre le montant du loyer précédent et la mensualité du prêt immobilier. Ce montant mensuel serait plafonné à 500 € bruts par mois.

Par ailleurs, dans le cas d'un CDI ou d'un CDD ne permettant pas au salarié de rejoindre son domicile chaque soir, la Direction proposerait dans ce cadre la prise en charge, pendant une période de 6 mois maximum :

- des frais d'hébergement (hôtel et restauration),
- des voyages aller/retour pendant les week-ends,

selon les règles de déplacement figurant en annexe 4 (en cas d'un nouveau poste en France métropolitaine ou au sein de l'Union Européenne, selon la charte de voyage Sidel en vigueur).

Afin de limiter la nécessité d'acquitter simultanément l'ancien loyer et celui du nouveau logement, la Société fournirait une attestation de perte d'emploi permettant de réduire à un mois le préavis de résiliation du logement de départ.

Dans l'hypothèse où le collaborateur serait néanmoins dans l'impossibilité d'éviter une période de double résidence, la société prendrait en charge les frais définis ci-après. Si la société estimait que cette période de double résidence n'était pas justifiée, elle en informerait la commission de suivi.

Le montant du loyer d'un logement réservé par le salarié serait pris en charge, dans la limite maximum de 4 mois, commençant au plus tôt à la date de signature de la convention de rupture amiable, à raison d'un montant brut de 800 €/mois au maximum.

Ce dispositif s'appliquerait dans la mesure où le salarié engagerait des frais de « double résidence », c'est à dire s'il paie déjà un loyer et uniquement sur présentation des quittances de loyers ou de justificatifs bancaires originaux.

Ce même dispositif s'appliquerait au salarié propriétaire qui engagerait des frais de « double résidence » (à l'achat ou en location) ou au salarié locataire qui engagerait des frais de « double résidence » en achetant son logement, uniquement sur présentation des quittances de loyers, de justificatifs bancaires et de la taxe d'habitation (les frais de résidence seraient calculés en tenant compte de la valeur locative figurant sur l'avis d'imposition à la taxe d'habitation).

Les frais d'hébergement seraient pris en charge pour les reclassements au sein de l'Union Européenne,

8. Indemnités de rupture

➤ Préavis et véhicule de fonction

La convention de rupture amiable pour motif économique fixe la date de départ du préavis, au terme duquel interviendrait la rupture du contrat de travail. La date de départ du préavis ne pourra être différée de plus de trois mois par rapport à la date de signature de la convention de rupture.

La convention de rupture comprendra la proposition de congé de reclassement, sauf si le point de départ du préavis est différé : dans ce cas, la proposition de congé de reclassement serait effectuée à la date de démarrage du préavis.

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire devraient restituer leur véhicule de fonction au terme du préavis ou, pour ceux qui accepteraient le congé de reclassement, au terme du délai correspondant au préavis.

➤ L'Indemnité Conventionnelle de Licenciement :

L'indemnité conventionnelle de licenciement sera en principe versée à la fin du préavis. En cas de congé de reclassement, **cette indemnité sera donc versée à la fin du congé de reclassement** puisque le préavis est suspendu jusqu'au terme du congé.

Ru
MA 2

K
M
A 7

➤ L'Indemnité de Départ Volontaire :

Le salarié dont le contrat est rompu d'un commun accord pour motif économique à la suite de son volontariat bénéficiera d'une indemnité de départ volontaire, destinée à encourager la mise en œuvre de projets extérieurs à l'entreprise et éviter ainsi des départs contraints. Cette indemnité serait versée au terme du mois pendant lequel la convention de rupture d'un commun accord aura été signée, à condition que cet événement se réalise avant le 17 de chaque mois s'il s'agit d'un jour ouvré ou du jour ouvré qui précède.

Cette indemnité serait calculée comme indiqué dans le tableau ci-après :

Indemnité de départ volontaire

Ancienneté	0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-25 ans	> 25 ans
Montant (brut, en €)	20.000	25.000	35.000	40.000	50.000

Sera prise en compte l'ancienneté acquise au terme du contrat de travail, à l'exclusion des périodes correspondant au congé de reclassement (au-delà du préavis) que celui-ci soit suspendu ou non.

➤ Indemnité de retour rapide à l'emploi

En cas de reclassement effectif avant le terme du 9^e mois du congé de reclassement entraînant l'interruption du congé de reclassement, le salarié concerné bénéficiera d'une indemnité de retour rapide à l'emploi, calculée en fonction du nombre de mois entiers (M) restant entre la date de l'interruption du congé (ou la date correspondant à la fin du délai de préavis, si l'interruption a lieu pendant ce délai) et le terme normal du congé de reclassement, selon la formule suivante, dans laquelle RBM représente la Rémunération Brute Moyenne mensuelle perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement : $50\% \text{ de RBM} \times M$.

9. Caractère limitatif des mesures

Le salarié volontaire dans le cadre du présent parcours ne pourrait bénéficier d'aucune autre mesure que celles visées à la présente fiche.

Ru

11

Ru RW
 AC AY

FICHE 6 - SALARIÉS VOLONTAIRES : PARCOURS « NOUVEL EMPLOI A L'EXTERIEUR DU GROUPE »

Le salarié volontaire dans le cadre du Parcours « Nouvel Emploi à l'Extérieur du Groupe » qui remplirait les conditions posées dans la fiche 3 précitée (conditions générales du départ volontaire) et dont le volontariat serait accepté, bénéficierait des mesures limitativement visées ci-après.

1. Définition

Le Parcours Nouvel Emploi à l'Extérieur du Groupe permettrait au salarié qui aurait trouvé un emploi à l'extérieur avant la fin de la période de volontariat, le cas échéant avec l'appui de l'Espace Information Conseil, de bénéficier des mesures limitativement visées ci-dessous pour faciliter la réalisation de sa transition professionnelle.

2. Modalités

Un salarié sollicitant un départ volontaire au titre du parcours « Nouvel emploi à l'extérieur du Groupe » devrait joindre à sa demande de départ volontaire, **la copie d'un contrat de travail ou lettre d'engagement signé en CDI ou en CDD de 6 mois minimum.**

Si sa candidature au départ est acceptée, la rupture interviendrait selon les modalités et sous réserve des conditions définies à la fiche 3, et le salarié recevrait une proposition de congé de reclassement d'une durée maximum de 12 mois.

S'il accepte le congé de reclassement, et s'il opte pour une suspension de ce congé afin de prendre le poste à la date prévue, il pourra, dans le cas d'une rupture de la période d'essai **à l'initiative du nouvel employeur**, bénéficier du solde du congé de reclassement restant à courir. Cette disposition ne pourra être appliquée en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié. Par ailleurs, elle ne pourra en aucun cas reporter le terme initialement prévu du congé de reclassement.

En cas de litige, le salarié a la possibilité de saisir la Commission de Suivi.

3. Formation d'Adaptation

Pour les salariés qui, dans le cadre d'une opportunité de reclassement externe, auraient besoin d'une formation spécifique en France, l'Entreprise, après validation par la Direction des Ressources Humaines prendrait en charge la formation d'adaptation étudiée avec l'Espace Emploi et ce sur présentation des justificatifs (facture de l'organisme de formation et attestation de présence).

La formation d'adaptation aurait pour objectif de favoriser la réalisation des différents projets professionnels définis notamment par les bilans de compétence et de carrière.

Cette aide individuelle à la formation serait d'un montant maximal de 8 000 € HT (hors frais éventuels de déplacement et d'hébergement pris en charge comme indiqué dans l'annexe 4).

Le cas échéant, la Commission de Suivi sera saisie afin d'étudier la possibilité de dépasser le plafond individuel, dans le cadre d'une mutualisation du budget formation, dans les conditions définies dans la Fiche 15 ci-après.

Cette aide individuelle serait accordée à tout salarié dont le besoin en formation serait validé pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi et sous réserve que l'intéressé produise les justificatifs de l'inscription à la Direction des Ressources Humaines.

Pour les salariés qui auraient besoin d'une formation spécifique à l'étranger, la direction financerait cette formation dans la limite de 8 000 € HT et ne prendrait pas en charge les frais de déplacement et d'hébergement, hormis en France métropolitaine et, le cas échéant, dans l'Union Européenne.

Ru
M JL

Ru
et
A 07

4. Paiement du différentiel éventuel de salaire

Pour les salariés qui accepteraient un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois, dont le salaire mensuel moyen brut (base 12 mois) serait inférieur au salaire de référence à la date de la rupture d'un commun accord pour motif économique, au sens du présent PSE, la Direction prendrait en charge la différence de salaire brut, dans la limite de 400 euros bruts par mois et ce, pendant une durée maximale de 12 mois à compter du moment où le salarié retrouverait un emploi à l'extérieur du groupe pendant la période de volontariat, sous réserve que l'intéressé produise les justificatifs (contrat de travail et bulletins de salaires) auprès de la Direction.

5. Aide à la recherche d'un reclassement externe

La Direction rembourserait *a posteriori*, sur justificatifs (convocation du recruteur et justificatif des frais de déplacement), des frais que le salarié aura engagés pour participer à ses entretiens d'embauche en France métropolitaine, et au sein de l'Union Européenne, selon les règles visées à l'annexe 4, et ce à compter du jour de la validation du présent accord par la DIRECCTE et pendant toute la période de volontariat.

La prise en charge de ces frais serait conditionnée à un document attestant de l'entretien.

6. En cas de déménagement en France ou à l'étranger, après acceptation définitive du nouveau contrat

L'Entreprise apporterait un soutien financier au déménagement et à l'installation d'un salarié qui, dans le cadre du Parcours « Nouvel Emploi à l'Extérieur du Groupe » devrait changer de résidence pour occuper un nouveau poste dans une nouvelle commune, à condition que la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail soit d'au moins 50 kilomètres,

Les mesures proposées par la Direction dans ce cadre s'appliqueraient que le déménagement ait lieu en France ou à l'étranger, et seraient les suivantes :

- Prise en charge de 2 voyages aller et retour pour le salarié et un voyage aller et retour pour son conjoint et ses enfants (billet S.N.C.F. (1^{ère} classe) ou billet d'avion (classe économique) si la durée de déplacement en train est supérieure à 4 heures), dans la limite de 3 jours et 2 nuits pour chaque voyage et des frais d'hébergement et de restauration.
- Prise en charge des frais de déménagement des meubles meublants et les effets personnels relevant de la résidence principale du salarié licencié sur présentation de trois devis, sur la base du moins disant et dans la limite de 5.000 € HT.
- Versement au salarié licencié d'une indemnité d'installation destinée à couvrir les frais liés à l'installation dans le nouveau domicile, notamment les frais d'agence en cas de location, les frais d'agence en cas d'achat (barème FNAIM), les frais de raccordement (gaz, électricité, eau, téléphone, internet), les frais d'installation des appareils électroménagers, les frais de remise en état du logement s'il s'agit d'une location seulement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc...). Le montant de cette indemnité serait fixé à 4.000 euros bruts si le salarié est célibataire et de 6.000 euros s'il vit maritalement, majorée dans les deux cas de 1.500 euros par enfant à charge au sens de la législation fiscale et / ou copie de l'acte de naissance pour les enfants nés dans l'année..
- Versement, dès que le déménagement sera effectif, d'une aide à la mobilité de 2.000 euros bruts dans le cadre d'un reclassement en France métropolitaine et de 3.000 euros dans le cadre d'un reclassement à l'international (y compris DOM-TOM).
- Prise en charge, en cas de différentiel de loyer hors charges, à standing et à surface habitable comparables à l'ancien logement, de 50 % de ce différentiel, et ce pendant une période de 12 mois. Ce montant mensuel est plafonné à 400 euros bruts par mois. Ce même dispositif s'appliquerait pour les salariés accédant à la propriété. Le différentiel pris en charge serait alors évalué entre le montant du loyer précédent et la mensualité du prêt immobilier. Ce montant mensuel serait plafonné à 500 € bruts par mois.

Par ailleurs, dans le cas d'un CDI ou d'un CDD ne permettant pas au salarié de rejoindre son domicile chaque soir, la Direction proposerait dans ce cadre la prise en charge, pendant une période de 6 mois maximum :

- des frais d'hébergement (hôtel et restauration).
- des voyages aller/retour pendant les week-ends,

selon les règles de déplacement figurant en annexe 4 (en cas d'un nouveau poste en France métropolitaine ou au sein de l'Union Européenne selon la charte de voyage Sidel en vigueur).

Afin de limiter la nécessité d'acquitter simultanément l'ancien loyer et celui du nouveau logement, la Société fournirait une attestation de perte d'emploi permettant de réduire à un mois le préavis de résiliation du logement de départ.

Dans l'hypothèse où le collaborateur serait néanmoins dans l'impossibilité d'éviter une période de double résidence, la société prendrait en charge les frais définis ci-après. Si la société estimait que cette période de double résidence n'était pas justifiée, elle en informerait la commission de suivi.

Le montant du loyer d'un logement réservé par le salarié serait pris en charge, dans la limite maximum de 4 mois, commençant au plus tôt à la date de signature de la convention de rupture amiable, à raison d'un montant brut de 800 €/mois au maximum.

Ce dispositif s'appliquerait dans la mesure où le salarié engagerait des frais de « double résidence », c'est à dire s'il paie déjà un loyer et uniquement sur présentation des quittances de loyers ou de justificatifs bancaires originaux.

Ce même dispositif s'appliquerait au salarié propriétaire qui engagerait des frais de « double résidence » (à l'achat ou en location) ou au salarié locataire qui engagerait des frais de « double résidence » en achetant son logement, uniquement sur présentation des quittances de loyers, de justificatifs bancaires et de la taxe d'habitation (les frais de résidence seraient calculés en tenant compte de la valeur locative figurant sur l'avis d'imposition à la taxe d'habitation).

Les frais d'hébergement seraient pris en charge pour les reclassements dans l'Union Européenne.

7. Accompagnement du conjoint

Si la mobilité du salarié à l'extérieur du groupe implique la perte de l'emploi à durée indéterminée de son conjoint, ce dernier peut bénéficier d'un accompagnement par l'antenne du cabinet animant l'Espace Information Conseil ou Espace Emploi le plus proche de son nouveau lieu de résidence en France.

Cette prestation, d'un montant maximum de 3.500 Euros H.T. et d'une durée maximum de 12 mois aura pour objectif d'accompagner le conjoint dans sa transition professionnelle à travers trois actions principales :

- identification d'un projet professionnel compte tenu des caractéristiques et des spécificités du bassin d'emploi local
- aide à l'élaboration des outils de recherche d'emploi : élaboration d'un CV, préparation à la communication écrite dans sa recherche d'emploi, préparation aux entretiens de recrutement
- développement d'un réseau et identification d'opportunités professionnelles afin de repositionner le conjoint.

Pour pouvoir bénéficier de cet accompagnement, le salarié devra produire un justificatif de l'emploi précédent de son conjoint et de sa démission pour le suivre, démission qui devra intervenir dans les 3 mois de la prise de poste par le salarié.

Cette aide est disponible dans le cas d'un nouvel emploi en France métropolitaine, et au sein de l'Union Européenne

N.B. La notion de conjoint suppose l'existence d'un mariage civil ou d'un PACS au jour du licenciement. Les justificatifs du mariage civil ou du PACS devront être présentés.

Pour bénéficier des aides liées au déménagement, toutes les conditions suivantes doivent être cumulativement remplies :

AK
11/11

AK
AM

- le déménagement doit avoir été nécessaire en raison de l'éloignement d'au moins 50 kilomètres de l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail résultant du reclassement du salarié sur l'emploi faisant l'objet du projet professionnel validé au titre de son volontariat ;
- le déménagement doit être intervenu dans les 12 mois de sa prise de poste ;
- l'intéressé produit l'ensemble des justificatifs demandés par Sidel Blowing & Services (notamment les bulletins de paie justifiant qu'il était toujours employé, à la date du déménagement, dans le poste objet de son projet professionnel validé, un justificatif de domicile, les factures des dépenses engagées, etc.). A défaut de pièce comptable, la direction pourra le cas échéant conditionner le versement d'une aide à la démonstration par le salarié du règlement de la dépense.
- la dépense doit remplir les conditions posées par la présente fiche (condition de tarif, de moyen de transport utilisé, poste de dépense, etc.).

Si une ou plusieurs de ces conditions n'était pas satisfaite, le salarié ne pourrait prétendre à aucune des aides liées au déménagement.

8. Indemnités de rupture

➤ Préavis et véhicule de fonction

La convention de rupture amiable pour motif économique fixe la date de départ du préavis, au terme duquel interviendrait la rupture du contrat de travail. La date de départ du préavis ne pourra être différée de plus de trois mois par rapport à la date de signature de la convention de rupture.

La convention de rupture comprendra la proposition de congé de reclassement, sauf si le point de départ du préavis est différé : dans ce cas, la proposition de congé de reclassement serait effectuée à la date de démarrage du préavis.

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire devraient restituer leur véhicule de fonction au terme du préavis ou, pour ceux qui accepteraient le congé de reclassement, au terme du délai correspondant au préavis.

➤ L'Indemnité Conventionnelle de Licenciement :

L'indemnité conventionnelle de licenciement sera en principe versée à la fin du préavis. En cas de congé de reclassement, **cette indemnité sera donc versée à la fin du congé de reclassement** puisque le préavis est suspendu jusqu'au terme du congé.

➤ L'Indemnité de Départ Volontaire :

Le salarié dont le contrat est rompu d'un commun accord pour motif économique à la suite de son volontariat bénéficiera d'une indemnité de départ volontaire, destinée à encourager la mise en œuvre de projets extérieurs à l'entreprise et à libérer ainsi des postes pour permettre le reclassement des salariés dont le licenciement est envisagé. Cette indemnité serait versée au terme du mois pendant lequel la convention de rupture d'un commun accord aura été signée, à condition que cet événement se réalise avant le 17 de chaque mois s'il s'agit d'un jour ouvré ou du jour ouvré qui précède.

Cette indemnité serait calculée comme indiqué dans le tableau ci-après :

Indemnité de départ volontaire

Ancienneté	0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-25 ans	> 25 ans
Montant (brut, en €)	20.000	25.000	35.000	40.000	50.000

Sera prise en compte l'ancienneté acquise au terme du contrat de travail, à l'exclusion des périodes correspondant au congé de reclassement (au-delà du préavis) que celui-ci soit suspendu ou non.

➤ Indemnité de retour rapide à l'emploi

ku
MA

M TL
u
A?

En cas de reclassement effectif avant le terme du 9e mois du congé de reclassement entraînant l'interruption du congé de reclassement, le salarié concerné bénéficiera d'une indemnité de retour rapide à l'emploi, calculée en fonction du nombre de mois entiers (M) restant entre la date de l'interruption du congé (ou la date correspondant à la fin du délai de préavis, si l'interruption a lieu pendant ce délai) et le terme normal du congé de reclassement, selon la formule suivante, dans laquelle RBM représente la Rémunération Brute Moyenne mensuelle perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement : $50\% \text{ de RBM} \times M$.

9. Caractère limitatif des mesures

Le salarié volontaire dans le cadre du présent parcours ne pourrait bénéficier d'aucune autre mesure que celles visées à la présente fiche.

RM
R
R

RM
AN
A7

**FICHE 7 BIS - SALARIES VOLONTAIRES : PARCOURS CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE
(PRERETRAITE)**

Le parcours Cessation Anticipée d'Activité (CAA) serait mis en œuvre sous réserve de la signature d'un accord collectif d'entreprise tel que prévu au point 11 ci-après, et en l'absence d'opposition à ce dernier.

Le dispositif présenté ci-après, dont le projet de règlement intérieur est joint en annexe 7, tient compte de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 du 21 décembre 2011.

1. Définition

Le Parcours Prêretraite permettrait au salarié volontaire ayant au moins 57 ans au 31 décembre 2016 et n'ayant pas encore acquis ses droits à une retraite à taux plein, et cessant complètement et définitivement toute activité professionnelle rémunérée, de bénéficier d'un revenu de remplacement sous forme de rente jusqu'à l'âge où il atteindra ses droits à une retraite à taux plein, et en tout état de cause, jusqu'à sa date anniversaire de 62 ans, au plus tard.

2. Salariés éligibles

Le dispositif de CAA est ouvert aux salariés en CDI, répondant aux conditions cumulatives énumérées au point 1 de la Fiche 2 et ci-dessous :

- Etre inscrit à l'effectif de Sidel Blowing & Services au 31 décembre 2015 ;
- Etre âgé d'au moins 57 ans au plus tard le 31 décembre 2016 ;
- Justifier de ses droits à retraite à taux plein du Régime Général Branche Vieillesse de la Sécurité Sociale, le cas échéant dans le cadre d'une retraite anticipée pour carrière longue, au terme de la période de service de la rente, période qui ne pourra pas excéder la date du 62^{ème} anniversaire du bénéficiaire ;
- Les conditions d'éligibilité relatives au taux plein à la retraite de la Sécurité Sociale doivent être réunies au plus tard le dernier jour de la période de volontariat. Cependant, dans le cas où le salarié souhaiterait racheter des trimestres afin de liquider une retraite à taux plein à l'âge de 62 ans, celui-ci devrait fournir une attestation de la CARSAT justifiant :
 - - Le rachat effectif de trimestres
 - - Ou le cas échéant, l'engagement de la procédure effective
- Ne pas réunir, avant une date se situant 6 mois après le terme du contrat de travail, les conditions d'âge ou d'affiliation à un ou plusieurs régimes de Sécurité sociale permettant de bénéficier d'une retraite sans abattement¹ ;
- S'engager à cesser définitivement et complètement toute activité professionnelle rémunérée jusqu'à la liquidation de sa retraite du Régime Général Branche Vieillesse de la Sécurité sociale, à taux plein ;

RE
MA

TL
ML
AL
AM

- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne percevoir aucune allocation de chômage de quelque nature que ce soit ;
- S'interdire de liquider une pension de retraite par anticipation, c'est-à-dire, avant l'ouverture de ses droits à taux plein ;
- S'engager à :
 - liquider l'ensemble des droits à retraite dès l'obtention de ses droits Sécurité sociale, à taux plein et au plus tard à 62 ans
 - justifier de ses droits, avant l'adhésion au dispositif en produisant son relevé de trimestres validés de la Sécurité sociale (Branche Vieillesse du Régime Général), justifiant de l'atteinte du nombre de trimestres requis au plus tard à la date de son 62^{ème} anniversaire.

3. Formalités d'adhésion à la Cessation Anticipée d'Activité (CAA)

Tout salarié remplissant les conditions prévues au point 1 de la Fiche 2 et au point 2 ci-dessus sera invité à rencontrer un conseiller de l'Espace Information Conseil pour connaître le détail des mesures auxquelles il pourrait prétendre en application du présent dispositif.

Cette période d'une durée de 2 mois destinée aux entretiens d'information individuels sur la CAA, débutera à compter de la validation du présent accord par l'administration.

Le consultant remettra au salarié lors de cet entretien :

- Une notice d'information sur le dispositif,
- Un bulletin d'adhésion à la Cessation anticipée d'activité,
- Une estimation à date du montant de la rente (brute et nette) auquel il pourrait prétendre le lendemain du terme de son contrat de travail,
- Une estimation de son indemnité de rupture,
- La nature des autres sommes brutes susceptibles d'être versées avec le solde de tout compte.

Le salarié disposera à compter de cet entretien d'un délai de huit jours calendaires au minimum et 20 jours calendaires au maximum pour faire acte de candidature et remettre à la Direction des Ressources Humaines, contre décharge, son relevé de compte de trimestres validés par la CNAVTS avec son bulletin d'adhésion signé, sa signature étant précédée de la mention « bon pour accord ».

Si son départ volontaire est accepté, et après refus de toute proposition de reclassement interne qui lui aurait été faite, le salarié devrait confirmer par écrit sa décision de partir en CAA, à compter du 1^{er} janvier 2017. Ce courrier devrait également spécifier qu'il renonce au bénéfice du congé de reclassement.

4. Période d'adhésion

La période d'adhésion au dispositif sera close 20 jours calendaires après la date du dernier entretien d'information individuel.

Le retour des bulletins d'adhésion devra être fait par courrier recommandé avec accusé de réception à cette date au plus tard, le cachet de la poste faisant foi. Aucune adhésion au dispositif ne sera acceptée au-delà du délai de 20 jours laissé à chaque salarié après son entretien d'information sur le dispositif de CAA, sauf cas de force majeure.

5. Calendrier des départs

Le départ de la société des salariés ayant adhéré au dispositif de CAA interviendra au 31 décembre 2016 (ou au plus tard le 31 décembre 2017 pour les salariés concernés par une suppression de poste devant intervenir en 2017), sans que le salarié ne puisse revendiquer le bénéfice de l'exécution ou de l'indemnisation d'un quelconque préavis.

Pendant la période entre l'acceptation du volontariat au départ de l'intéressé et son départ effectif, il pourra être amené à participer à une transmission de compétences vers d'autres salariés de l'entreprise.

6. Rupture du contrat de travail

La Cessation anticipée d'activité interviendra dans le cadre d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

Outre l'indemnité de rupture, seront payés lors du solde de tout compte :

- Les congés payés acquis jusqu'au terme du préavis
- Les jours de RTT restant éventuellement dus,
- Les jours éventuellement épargnés dans la CET,
- Pour les salariés éligibles, le bonus au titre de l'année précédant le départ, calculé au réel.

Les sommes acquises, le cas échéant, au titre de l'Intéressement, de la participation et placées dans le Plan d'Épargne d'Entreprise, deviendront disponibles à la date de cessation juridique du contrat de travail.

Les droits éventuels en cours d'acquisition et /ou acquis mais encore indéterminés à la date de cessation juridique du contrat de travail seront versés aux salariés concernés aux échéances habituelles.

7. Date d'effet de la Cessation anticipée d'activité

La Cessation anticipée d'activité prend effet le premier jour du mois civil suivant le terme du contrat de travail.

8. Obligations du bénéficiaire de la Cessation anticipée d'activité

Les salariés qui adhèrent à la Cessation anticipée d'activité s'engagent par écrit sur leur bulletin d'adhésion au dispositif, à ne pas reprendre une activité professionnelle rémunérée en France ou à l'étranger, à ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et à ne percevoir aucune allocation de chômage.

En reprenant une activité professionnelle rémunérée, le bénéficiaire remettrait notamment en cause partiellement ou totalement, pour une durée déterminée ou indéterminée, le bénéfice des mesures prévues au point 11 ci-après, relatives à sa protection sociale.

Il ne pourrait plus y prétendre dans les conditions du présent Plan jusqu'à la liquidation de sa retraite.

Le bénéficiaire devra pouvoir justifier de sa situation auprès de l'organisme gestionnaire des rentes de CAA, attestant de l'absence de reprise d'une activité professionnelle rémunérée.

9. Durée de versement de la rente de Cessation anticipée d'activité

Le versement de la rente de Cessation anticipée d'activité est garanti jusqu'à l'âge auquel le bénéficiaire peut prétendre à la retraite de base du régime général de Sécurité Sociale à taux plein et au plus tard, jusqu'à la date de son 62^{ème} anniversaire.

Toutefois, le versement de la rente sera interrompu de plein droit, au cas où l'intéressé :

- Ferait liquider une retraite par anticipation ou,
- S'inscrirait comme demandeur d'emploi ou percevrait des allocations de chômage ou,
- Reprendrait une activité rémunérée,
- Décéderait ou disparaîtrait car la rente n'est pas réversible.

Dans ces quatre cas, la rente cesse d'être versée le dernier jour du mois civil au cours duquel est survenu l'événement justifiant la cessation ou la suspension du versement.

Hors les cas qui précèdent, le bénéficiaire acquiert le statut de retraité, à l'issue de la période de Cessation anticipée d'activité.

Ru
74

TL PA
NC
A7

10. Rente brute de Cessation anticipée d'activité

- REMUNERATION BRUTE DE REFERENCE

La rémunération brute de référence qui sert au calcul de la rémunération nette de référence visée au paragraphe suivant, est constituée des salaires de base de la dernière année civile précédant la rupture, auxquels s'ajouteront le treizième mois, le bonus, et la prime de vacances éventuellement perçues au cours de la même période, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, et notamment de tout rappel de salaire au titre d'une période antérieure, tout élément non lié à un exercice civil unique (notamment les primes versées au titre de la médaille de travail) ainsi que tout élément versé dans le cadre de la rupture (et notamment les indemnités compensatrices de congés payés, solde des RTT ou du CET, indemnités de rupture)

De cette rémunération brute de référence sont déduits tous les précomptes sociaux applicables sur ces éléments, calculés sur les assiettes et taux en vigueur pendant l'année civile correspondante, y compris la CSG et la CRDS pour obtenir la rémunération nette de référence servant d'assiette à la rente visée ci-dessous.

Lorsque le salarié a occupé dans l'entreprise des périodes à temps complet et à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique), il sera appliqué un coefficient d'activité à la rémunération brute de référence telle que définie ci-dessus, calculé proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

- MONTANT ET MODALITES DE VERSEMENT

L'entreprise garantit aux salariés définis au point 1 ci-dessus, le versement d'une rente brute de Cessation anticipée d'activité annuelle. Cette rente est personnelle. Elle est versée mensuellement à terme échu, par douzième. Elle prend effet au 1^{er} jour du mois civil suivant le terme du contrat de travail et sera versée jusqu'au 62^{ème} anniversaire du bénéficiaire au plus tard, ou plus tôt en cas de liquidation de la retraite de base de la Sécurité sociale.

Garanti jusqu'à la liquidation de la retraite de base de Sécurité Sociale, le montant de cette rente brute est fixé à 80% de la rémunération nette de référence.

- REVALORISATION DE LA RENTE BRUTE DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

La rente brute de Cessation anticipée d'activité sera révalorisée annuellement en fonction des produits financiers dégagés par l'assureur au 1^{er} janvier. Celui-ci émettra un certificat de rente de préretraite chaque année avec le montant de la rente ainsi réévaluée.

11. Protection sociale

Afin que le présent dispositif garantisse aux bénéficiaires une protection sociale d'un niveau similaire à celle dont ils auraient bénéficié en tant que salariés, des précomptes sur la rente brute de Cessation anticipée d'activité seront obligatoirement opérés par le gestionnaire, d'autres ne seront opérés qu'en fonction de la situation individuelle du bénéficiaire, tels que la Contribution Maladie Universelle (CMU).

Pour permettre au préretraité, malgré la Cessation anticipée d'activité, de continuer d'acquérir des trimestres à l'Assurance Vieillesse du régime général de la sécurité sociale, son adhésion au dispositif de Cessation anticipée d'activité emporte de plein droit son adhésion à l'assurance volontaire invalidité vieillesse veuvage prévue au livre 7, titre IV, chapitre 2 du code de la Sécurité sociale (AVV) jusqu'à la liquidation de sa retraite. Les cotisations correspondantes seront prises en charge par la Société.

Pour compenser la perte par le bénéficiaire, du fait de la cessation de son activité, de l'acquisition des points de retraite complémentaire et lui assurer une protection sociale décès et frais de santé, la

RU
il
TL

6 M
A7

Direction proposera aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise un accord spécifique sur la protection sociale des bénéficiaires pendant la CAA.

Concernant les dispositions propres à la retraite complémentaire, l'accord collectif susvisé s'inscrira dans le cadre des dispositions réglementaires des régimes ARRCO (Délibération 22B) et AGIRC (Délibération D25) qui permettent notamment aux bénéficiaires d'allocations de Cessation anticipée d'activité, l'acquisition annuelle de points de retraite, moyennant versement des cotisations correspondantes. Conformément à ces délibérations, sous réserve de la signature dudit accord, ces cotisations seront calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales (annexe du règlement de la CAA). L'entreprise s'engage à prendre en charge tant la part patronale que la part salariale de la cotisation à ce titre.

12. Indemnités de rupture

➤ Indemnité de rupture

La rupture du contrat de travail d'un commun accord donne lieu au paiement d'une indemnité de rupture d'un montant équivalent à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

➤ Indemnité de départ volontaire en prêretraite

Le salarié dont le contrat est rompu d'un commun accord pour motif économique à la suite de son volontariat pour bénéficier d'une Cessation Anticipée d'Activité bénéficiera également d'une indemnité de départ volontaire comprenant :

- Un montant fixe de 15 000 € bruts
- Pour les salariés dont la durée, en mois entiers, entre (i) la date de rupture du contrat de travail et (ii) l'âge à laquelle le salarié peut liquider sa retraite du Régime Général Branche Vieillesse de la Sécurité sociale, à taux plein, est au moins égal à 25, un montant supplémentaire par mois entier au-delà de 24.

Indemnité de départ volontaire en prêretraite

Délai entre la rupture et l'âge de retraite à taux plein	Montant minimum (brut, en €)	Montant supplémentaire par mois (brut, en €)	Indemnité totale brute en €, plafonnée à
Tranche de 0-24 mois	15.000	0	15.000
Tranche de 25-36 mois	15.000	350	19.200
Tranche de 37-48 mois	19.200	400	24.000
Tranche de 49-60 mois	24.000	1.300	39.600

Ces montants sont des montants bruts

13. Changement de législation

Le présent dispositif tient compte de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 du 21 décembre 2011 qui relèvent progressivement l'âge légal de la retraite et l'âge auquel le taux plein est acquis, quelle que soit la durée d'assurance.

kk
vra

RLM
u
A7

FICHE 9 - RECHERCHE DE RECLASSEMENT INTERNE

La présente fiche concerne :

- Les volontaires au départ dans le cadre des dispositions des fiches 3 à 7bis du présent accord et dont le volontariat aura été accepté
- Les salariés dont le licenciement serait envisagé après application des critères d'ordre de licenciement
- Les salariés qui auraient refusé une modification de leur contrat de travail.

Il est rappelé que l'objectif de la phase de reclassement interne est de repositionner au sein du Groupe Sidel / Tetra Laval le plus grand nombre de salariés concernés par une suppression de poste ou qui aurait refusé une modification de leur contrat de travail.

Tous les moyens seront mis en œuvre pour inciter les salariés impactés par le projet à prendre les postes de reclassement interne disponibles : postes vacants existant et postes créés au sein du Groupe.

Les modalités de reclassement exposées ci-dessous s'appliquent exclusivement aux reclassements au sein des groupes Sidel et Tetra Laval intervenant avant la notification du licenciement économique.

La commission de suivi sera tenue informée de l'avancée du reclassement interne.

1. Recherche des postes disponibles en France et à l'étranger.

La Société a procédé au recueil de l'ensemble des postes disponibles au sein des Groupes Sidel et Tetra Laval, en France et à l'étranger.

Ces postes comprennent :

- l'ensemble des postes créés dans le cadre du projet de nouvelle organisation ;
- l'ensemble des autres postes vacants dans l'une des entités des Groupes Sidel et Tetra Laval en France et à l'étranger.

La liste des postes actuellement disponibles figure en annexes 3 et 4.

Une diffusion des postes disponibles serait assurée au personnel concerné par la Direction des Ressources Humaines par voie électronique et voie d'affichage. Il est rappelé que l'Espace Information Conseil dispose lui aussi, dans le cadre de la mission d'information qui lui est confiée, de la liste des postes disponibles.

Cette liste pourrait être consultée par l'ensemble des salariés sur le site Intranet de l'entreprise et sur le tableau d'affichage prévu à cet effet situé dans ou à proximité des locaux occupés par l'Espace Information Conseil

Les postes disponibles au sein de l'entreprise et du groupe sont en priorité réservés à des salariés concernés par une suppression de poste ou qui auraient refusé une modification de leur contrat de travail.

Il est toutefois rappelé que le projet de réorganisation concerne l'ensemble des sociétés du groupe Sidel, et les salariés impactés par des suppressions ou modifications de poste dans d'autres sociétés sont susceptibles d'être prioritaires sur les salariés de Sidel Blowing & Services pour les postes de reclassement disponibles au sein de la société qui les emploie.

Ru
p-t JL

Ru
A 2

2. Propositions Individuelles de reclassement.

- Des propositions de postes individualisées

Les propositions de reclassement individuelles, qu'elles soient à l'étranger ou en France, concerneront les salariés dont le profil de compétences, la qualification et l'expérience correspondent aux exigences requises pour les postes disponibles. L'appréciation de l'adéquation entre le profil du salarié et les exigences du poste serait réalisée au regard notamment des compétences et expériences mise en oeuvre par le salarié au cours de sa carrière chez Sidel, ainsi que tout autre élément pertinent et étayé qui serait porté à sa connaissance, et pour les postes basés à l'étranger sous réserve d'une maîtrise suffisante de la langue nécessaire à l'occupation du poste.

Dès le début de la phase de reclassement interne, le salarié intéressé par un ou des poste(s) disponible(s) proposé(s) pourrait, à sa demande, être reçu en entretien par la Direction des Ressources Humaines. Cet entretien aurait pour objectif d'apporter toutes les informations complémentaires utiles sur le(s) poste(s) sélectionné(s) et sur les aides à la mobilité prévues (formation et aide à la mobilité géographique...). Il s'agirait également d'examiner plus précisément l'ensemble des caractéristiques du poste par rapport à son profil et à son projet professionnel.

- Favoriser les évolutions de compétences ou professionnelles, notamment sur des postes créés

La Société, soucieuse de favoriser un maximum de reclassements en interne et en même temps, de conserver autant que possible l'expérience et la connaissance de l'entreprise qu'ont développés ses salariés, entend favoriser, autant que possible, les mobilités professionnelles et évolutions de carrière, dans la limite des postes disponibles et sous réserve de la priorité au reclassement des salariés potentiellement impactés par un licenciement.

C'est pourquoi, tout au long de l'existence de l'Espace Information Conseil, tout salarié aura pu mener une réflexion et construire un projet d'évolution professionnelle étayé.

Si ce projet correspond à un ou plusieurs postes de reclassement disponibles dans l'entreprise, et notamment à des postes nouvellement créés ou vacants relevant de catégories professionnelles différentes de celle à laquelle le salarié appartient et nécessitant des compétences nouvelles ou non utilisées dans son poste actuel, celui-ci pourra informer la Direction de son intérêt pour le ou les postes en question. Cette information devra être réalisée par Lettre Recommandée avec AR, doublée de préférence par un courriel, ou remise en main propre et être accompagnée d'un dossier étayé, justifiant de la motivation du salarié et de ses compétences pour le ou les postes le cas échéant, sous réserve d'une formation d'adaptation n'excédant pas 3 mois. Cette lettre devra parvenir à la Direction au plus tard le 10^{ème} jour suivant l'ouverture de la phase de reclassement interne.

La Direction pourra alors recevoir le salarié en un ou plusieurs entretiens pour approfondir l'appréciation de l'adéquation du profil du salarié avec les exigences du poste.

Si cette adéquation est confirmée, et si le salarié figure à l'issue de la période de volontariat parmi les salariés menacés de licenciement en l'absence de reclassement, il sera inclus parmi les salariés devant recevoir une proposition de reclassement sur ce poste, selon les modalités ci-dessous. La DRH fixerait, le cas échéant, le type de formation qui devrait être suivie pour permettre la tenue du poste par le salarié concerné, et la durée de celle-ci.

Lorsque le salarié ne figure pas parmi les salariés dont le licenciement est envisagé, il ne pourra recevoir de proposition de mobilité sur ce poste que si aucun salarié dont le licenciement est envisagé et ayant le profil nécessaire ne l'accepte.

3. Postes situés dans une autre société du Groupe à l'étranger : préalables.

Concernant le reclassement au sein des sociétés du groupe Sidel et du groupe Tetra Laval, auquel appartient Sidel, situées hors de France, la Société, conformément à l'article D.1233-2-1 du Code du travail, informerait tout d'abord les salariés, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre

remise, en main propre, de la possibilité de recevoir des offres de reclassement dans les implantations du groupe Sidel et Tetra Laval situées hors de France.

Le salarié disposerait d'un délai de 7 jours ouvrables pour informer la société par écrit de sa demande de recevoir de telles offres de reclassement et de faire part de ses restrictions éventuelles (localisation et rémunération par exemple) et de toute autre information de nature à favoriser son reclassement.

Si le salarié demandait à recevoir de telles offres de reclassement à l'étranger, éventuellement avec des restrictions, la Société proposerait tout poste de reclassement qui serait disponible à l'étranger et qui serait adapté aux restrictions éventuelles du salarié, et sous réserve de répondre aux exigences de compétence, de qualification requises.

4. Modalités de proposition et de réponses

Une proposition de reclassement serait le cas échéant adressée par écrit aux salariés concernés, par lettre recommandée avec accusé de réception, doublée de préférence d'un courriel, qui aurait notamment pour objet de présenter le ou les poste(s) et de préciser :

- la société concernée,
- le lieu de travail et la date prévisible de prise de fonctions,
- l'emploi proposé,
- la nature du contrat de travail
- la rémunération,
- la durée du travail, et
- le cas échéant, les mesures d'accompagnement spécifiques (formation d'adaptation de courte durée)
- pour les postes à l'étranger, la langue de travail.

En cas de pluralité de postes disponibles, tous les postes compatibles avec les compétences, la qualification, et l'expérience du salarié seraient proposés.

Le salarié disposerait d'un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la première présentation de la proposition de reclassement ou de sa remise en main propre pour faire connaître son acceptation ou son refus du ou des poste(s) proposé(s). L'absence de réponse dans ce délai serait considérée comme un refus.

En cas d'acceptation de plusieurs salariés pour un même poste de reclassement, le poste serait attribué au salarié dont les compétences seraient le plus en adéquation avec les exigences du poste. A compétences égales, les critères d'ordre de licenciement seraient appliqués pour déterminer les salariés prioritaires dans le cadre du reclassement (le salarié ayant le plus de points étant prioritaire).

En cas de litige, le salarié peut saisir la Commission de Suivi.

5. Formalisation du reclassement

- En cas de reclassement au sein de la société Sidel Blowing & Services, un avenant sera signé avec le salarié concerné si ce reclassement entraîne des modifications significatives dans la relation de travail.
- En cas de reclassement dans une autre société des groupes Sidel ou Tetra Laval en France, le contrat de travail du salarié concerné avec Sidel Blowing Services fera l'objet d'une novation au profit de l'autre société du groupe Sidel ou Tetra Laval, nouvel employeur du salarié, une fois le reclassement définitif, c'est-à-dire une fois l'éventuelle période d'adaptation achevée.
- En cas de reclassement dans une société des groupes Sidel ou Tetra Laval à l'étranger, et sous réserve des dispositions légales et réglementaires régissant le travail des ressortissants étrangers dans le pays considéré (autorisations de séjour et de travail), le contrat de travail du salarié concerné

avec Sidel Blowing et Services fera l'objet d'une novation au profit de l'autre société du groupe Sidel ou Tetra Laval, nouvel employeur du salarié, une fois le reclassement définitif, c'est-à-dire une fois l'éventuelle période d'adaptation achevée. Cette novation, prévoyant le maintien de l'ancienneté du salarié, n'ouvrira pas droit à une indemnité de licenciement, quelle qu'en soit la nature, légale, conventionnelle ou autre. De même, aucun préavis ni indemnité compensatrice de préavis ne sera dû. Toutefois, en cas de reclassement dans un pays où la reprise d'ancienneté n'est pas possible, le salarié percevra une indemnité équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement, calculée en fonction de l'ancienneté acquise au sein de la Société, qui ne sera pas reprise par la société d'accueil. Aucun préavis ni indemnité compensatrice ne sera dû.

Un nouveau contrat de travail sera conclu avec la société d'accueil, précisant les conditions locales de collaboration.

Les conditions de travail en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil seront appliquées : durée, horaires, organisation du temps de travail, statut collectif...

6. Rémunération.

Un salarié qui accepterait un reclassement au sein de Sidel Blowing & Services ne verrait pas son salaire de base modifié mais sa rémunération variable pourrait être adaptée à son nouveau poste.

Les salariés bénéficiant d'un nouveau contrat au sein :

➤ **D'une société du Groupe Sidel / Tetra Laval en France :**

- a. Verrait son salaire antérieur maintenu **pendant une durée égale à la durée théorique du préavis** qui lui serait applicable en cas de licenciement,
- b. Si le reclassement entraînerait pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % (passage à un groupe inférieur) et s'il comptait au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevrait, après expiration du délai prévu au point « a » précité et **pendant les 8 mois suivants**, une indemnité temporaire dégressive.

L'indemnité temporaire dégressive serait calculée, pour chacun des 8 mois suivant l'expiration du délai fixé par le point « a » ci-dessus pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3^e et 4^e mois suivants : 60 % ;
- pour les 5^e et 6^e mois suivants : 40 % ;
- pour les 7^e et 8^e mois suivants : 20 %.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, primes incluses, du salaire de référence tels que défini dans le présent plan des 12 derniers mois précédant le reclassement sur la base de l'horaire normal officiel.

- **D'une autre société du Groupe Sidel / Tetra Laval à l'étranger,** se verraient appliquer la Politique de mobilité internationale du Groupe, sous réserve des dispositions légales.

7. Formation.

Afin de favoriser l'intégration de chaque salarié dans ses nouvelles fonctions et augmenter les chances de reclassement, la Direction proposerait les mesures de formation d'adaptation appropriées compte tenu des besoins individuels des intéressés. La durée d'une formation d'adaptation est en principe de 3 mois maximum.

Si, dans des cas particuliers, une formation plus longue est requise, la commission de suivi en sera informée préalablement à la proposition du reclassement au salarié.

Rh
un

TL
ML
AN

En cas de désaccord, la Commission de Suivi sera saisie afin d'étudier la nécessité de dépasser le plafond de 3 mois.

8. Période d'adaptation sur le nouveau poste et droit de retour dans le PSE.

Les salariés ayant accepté un reclassement dans une autre société du groupe Sidel / Tetra Laval à l'issue du délai de réflexion sur la proposition de reclassement pourront bénéficier d'une période d'adaptation de 3 mois de travail effectif, afin de leur permettre de confirmer ou d'infirmer leur décision de mobilité et, le cas échéant, de parfaire leur adaptation au poste.

La demande devra être formulée par le salarié avant la prise du poste par courrier recommandé avec accusé de réception.

La période d'adaptation débutera à compter du démarrage effectif de l'activité sur le nouveau poste.

Pendant cette période, le salarié fera l'objet d'un détachement temporaire au sein de la société d'accueil. Cette période de détachement sera prévue par avenant.

Le salarié aura jusqu'au terme de la période d'adaptation pour revenir par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) sur sa décision d'accepter le poste de reclassement proposé et en informer la Société.

Si la période d'adaptation n'est pas concluante, le salarié débutera une nouvelle phase de reclassement et, si aucune autre offre de reclassement ne peut lui être faite, sera susceptible d'être licencié dans le cadre du présent PSE. Il sera alors éligible aux mesures prévues dans le PSE et appropriées à sa situation.

Toutefois, la durée du congé de reclassement dont il pourrait bénéficier serait réduite de la durée pendant laquelle il aurait occupé ce poste de reclassement interne.

9. Aides à la mobilité géographique dans le cadre d'un reclassement interne.

Si le nouveau lieu de travail était distant de plus de 50 kilomètres du domicile actuel du salarié, la Direction proposerait les aides à la mobilité géographique suivantes.

➤ Pendant la période de réflexion sur la proposition du nouveau poste de travail :

Une prise de connaissance du poste serait proposée dans le cadre de la période de réflexion sur la proposition de nouveau poste de travail. Elle consisterait pour le salarié concerné à avoir un contact avec l'environnement de travail du poste. Elle donnerait lieu à un contact avec le Responsable du service concerné.

Cette visite, d'une durée maximale de trois journées (consécutives ou non), donnerait lieu à :

- L'octroi d'un congé exceptionnel rémunéré pour la durée de l'absence,
- La prise en charge des frais de transports et de repas conformément aux règles figurant en annexe 4. Dans ce cadre, la société prendrait en charge au plus 2 voyages aller et retour pour le salarié et un voyage aller et retour pour son conjoint et ses enfants (billet S.N.C.F 1^{ère} classe ou billet d'avion (classe économique) exclusivement si la durée de déplacement en train est supérieure à 4 heures), dans la limite de 3 jours et 2 nuits pour chaque voyage et des frais d'hébergement et de restauration, dans le respect des règles figurant en annexe 4.

RH
LH TL

M
P
A7

➤ **En cas de déménagement en France ou à l'étranger, après acceptation définitive du nouveau contrat :**

Les aides au déménagement visées ci-dessous s'appliqueraient pour un déménagement en France ou à l'étranger, sauf disposition expresse contraire.

Pour les reclassements en France, le salarié bénéficierait dans toute la mesure du possible et sous réserve d'en remplir les conditions éventuellement applicables, du support des organismes collecteurs du 1% logement.

Congé exceptionnel pour la recherche d'un logement

Il serait accordé au salarié un congé de 2 jours pour la recherche de logement.
En cas de besoin le salarié pourrait prendre un jour supplémentaire pour signer le bail

La prise en charge des frais de déménagement

La Direction prendrait en charge les frais de déménagement des meubles meublants et effets personnels relevant de la résidence principale du salarié concerné sur présentation préalable de trois devis, sur la base du moins-disant et dans la limite de 5 000 € HT en France et 6 000 € HT pour un déménagement à l'étranger.

Il serait accordé au salarié un congé de 2 jours pour le déménagement et son installation.

L'indemnité d'installation

Cette indemnité aurait 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.

Elle serait versée sur présentation de justificatifs originaux de frais d'installation dans le nouveau logement sous réserve que le salarié en fasse la demande dans les 6 mois suivant cette installation.

Les frais visés sont notamment les suivants :

- Frais d'agence pour la location d'une nouvelle résidence au nouveau lieu de travail
- Frais d'agence (barème FNAIM) lié à un achat
- Raccordement à l'électricité, au gaz, à l'eau, téléphone, internet
- Frais de mise en place d'appareils ménagers.
- Les frais de mise en état du nouveau logement s'il s'agit d'une location seulement (nettoyage, remplacement des revêtements muraux et revêtements de sol abîmés, réparation de la plomberie, etc) ;

Cette indemnité serait d'un montant brut maximum de :

- 4 000 € bruts pour un célibataire,
- 6 000 € bruts pour un couple (mariage, pacs, concubinage, dûment justifié)

Dans les 2 cas, elle serait majorée de 1 500 € bruts par enfant à charge au sens de la législation fiscale.

L'aide exceptionnelle à la mobilité

Une aide exceptionnelle à la mobilité serait versée dès que le déménagement serait effectif. Elle serait d'un montant brut de 2 000 € dans le cadre d'un déménagement en France métropolitaine, et de 3 000 € bruts dans le cadre d'un déménagement à l'International.

La prise en charge des frais d'hébergement pendant une période transitoire (selon la politique de mobilité internationale en vigueur dans le Groupe Sidel)

Ru

ll

ll Ru

A 7

Rappel : le changement de lieu de travail interviendrait à la date arrêtée contractuellement et au plus tôt, sauf accord du salarié, au terme du délai de 12 semaines suivant la date de proposition de mutation.

Pendant la période précédant le déménagement, et pendant un délai maximum de 6 mois à compter de la prise effective du poste (ou jusqu'au terme de l'année scolaire pour les salariés ayant des enfants scolarisés), les frais d'hébergement du salarié (hôtel et restauration) et ses voyages aller-retour pour le retour à son domicile pendant les week-ends seraient pris en charge, conformément aux règles figurant en annexe 4.

La prise en charge du différentiel de loyer

En cas de différentiel de loyer hors charges, à standing et à surface habitable comparables à l'ancien logement, l'entreprise prendrait en charge 50 % de ce différentiel, et ce pendant une période de 12 mois. Ce montant mensuel brut serait plafonné à 400 € par mois.

Ce même dispositif s'appliquerait pour les salariés accédant à la propriété. Le différentiel pris en charge serait alors évalué entre le montant du loyer précédent et la mensualité du prêt immobilier. Ce montant mensuel serait plafonné à 500 € bruts par mois.

Frais de « double résidence »

Afin de limiter la nécessité d'acquitter simultanément l'ancien loyer et celui du nouveau logement, la société fournirait une attestation de mutation permettant de réduire à un mois le préavis de résiliation du logement de départ.

Dans l'hypothèse où le collaborateur concerné par une mutation serait néanmoins dans l'impossibilité d'éviter une période de double résidence, la société prendrait en charge les frais définis ci-après. Si la société estimait que cette période de double résidence n'était pas justifiée, elle en informerait la commission de suivi.

Le montant du loyer d'un logement réservé par le salarié durant la période d'adaptation au nouveau poste serait pris en charge, jusqu'à la date d'installation dans ce logement et dans la limite maximum de 4 mois à raison d'un montant brut de 800 €/mois au maximum.

Ce dispositif s'appliquerait dans la mesure où le salarié engagerait des frais de « double résidence », c'est à dire s'il paie déjà un loyer et uniquement sur présentation des quittances de loyers ou de justificatifs bancaires originaux.

Ce même dispositif s'appliquerait au salarié propriétaire qui engagerait des frais de « double résidence » (à l'achat ou en location) ou au salarié locataire qui engagerait des frais de « double résidence » en achetant son logement, uniquement sur présentation des quittances de loyers, de justificatifs bancaires et de la taxe d'habitation (les frais de résidence seraient calculés en tenant compte de la valeur locative figurant sur l'avis d'imposition à la taxe d'habitation).

Perte d'emploi du conjoint

Si la mobilité du salarié implique la perte de l'emploi à durée indéterminée de son conjoint, ce dernier peut bénéficier d'un accompagnement par l'antenne du cabinet animant l'Espace Information Conseil ou Espace Emploi le plus proche de son nouveau lieu de résidence en France ou à l'étranger.

Cette prestation d'une durée maximum de 9 mois (étant entendu qu'en tout état de cause, elle prendrait fin au plus tard à la fin de la période d'ouverture de l'Espace Emploi). Elle aura pour objectif d'accompagner le conjoint dans sa transition professionnelle à travers trois actions principales :

- identification d'un projet professionnel compte tenu des caractéristiques et des spécificités du bassin d'emploi local
- aide à l'élaboration des outils de recherche d'emploi : élaboration d'un CV, préparation à la communication écrite dans sa recherche d'emploi, préparation aux entretiens de recrutement
- développement d'un réseau et identification d'opportunités professionnelles afin de repositionner le conjoint.

Ru
ML

or
N
A 2

Pour pouvoir bénéficier de cet accompagnement, le salarié devra produire un justificatif de l'emploi précédent de son conjoint et de sa démission pour le suivre, démission qui devra intervenir dans les 3 mois de la prise de poste par le salarié.

N.B. La notion de conjoint suppose l'existence d'un mariage civil ou d'un PACS au jour du licenciement. Les justificatifs du mariage civil ou du PACS devront être présentés.

10. Caractère limitatif des mesures

Le salarié bénéficiant d'un reclassement interne ne pourrait bénéficier d'aucune autre mesure que celles visées à la présente fiche.

En revanche, ce processus de reclassement interne ne saurait se substituer ou rendre caduque l'obligation de proposer trois Offres Valables de Reclassement (OVR) aux salariés dont le départ deviendrait contraint.

il
RM

M
R
A
A 27

2 - ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS DONT LE LICENCIEMENT NE POURRAIT ÊTRE ÉVITÉ

Handwritten initials and marks in the bottom left corner.

Handwritten initials and marks in the bottom right corner.

FICHE 10 - ESPACE EMPLOI

- Les salariés en recherche d'emploi hors du Groupe bénéficieraient des prestations d'une structure spécifique d'accompagnement, dénommée « l'Espace Emploi ». Sa mission générale sera d'assister chaque salarié dans sa recherche d'une solution professionnelle externe.
- Cet Espace Emploi se substituerait au dispositif d'information et de conseil visé dans la Fiche 2 à l'issu des périodes dédiées au volontariat et au reclassement interne. Il serait animé par le même prestataire externe, pour assurer la réalisation d'un programme d'aide au reclassement externe dans les conditions présentées ci-dessous.
- L'Espace Emploi resterait ouvert jusqu'à la fin du dernier congé de reclassement. Une adaptation de la structure pourrait être effectuée en fonction du nombre de personnes restant à reclasser.

1. Mission

- La mission du cabinet sera d'assister les salariés dans l'élaboration de leur nouvelle orientation professionnelle externe, identifier les moyens nécessaires à leur mise en œuvre, prospecter le marché de l'emploi, et apporter une assistance technique de conseil à ceux qui ont un projet professionnel validé.
- Le salarié bénéficiera de l'assistance de l'Espace Emploi pendant une durée maximum correspondant à la durée du congé de reclassement ou, pour les salariés refusant ce congé, à 12 mois à compter de la notification du licenciement.

2. Démarche

Tous les salariés dont la rupture du contrat de travail serait envisagée dans le cadre d'un départ volontaire avec projet professionnel ou d'un départ contraint et qui ne bénéficieraient pas d'une mesure de reclassement interne, bénéficieraient, si leur projet n'est pas immédiatement concrétisable, des services de l'Espace Emploi, et cela indépendamment de leur adhésion éventuelle au congé de reclassement.

Une notice explicative des dispositions décrites ci-dessous sera fournie aux salariés avec le courrier de notification de licenciement.

Le salarié concerné sera invité à s'inscrire à l'Espace Emploi dans un délai qui court à compter de la notification du licenciement ou de la signature de la convention de rupture d'un commun accord et d'une durée de 15 jours. Cette inscription prendra la forme d'une convention tripartite signée par le Candidat, la Société et le Cabinet de reclassement.

- L'Espace Emploi permettra à chacun de bénéficier d'un conseil personnalisé et d'un dialogue attentif afin de :
 - définir les attentes ;
 - réaliser un bilan professionnel ;
 - définir un projet personnel et l'ajuster à la réalité du marché de l'emploi ;
 - rédiger des CV ;
 - apprendre à utiliser les techniques de présentation de candidature et de recherche d'emploi ;
 - être conseillé et aidé efficacement dans l'ensemble des démarches que chacun aura à entreprendre ;
 - aider les porteurs d'un projet professionnel à la création de leur future activité.
- L'Espace Emploi développera une prospection intensive et systématique pour :
 - établir des contacts privilégiés avec les entreprises susceptibles de recruter ;

ek
26

TC MV
A 2

- créer et alimenter une bourse d'emplois spécifiques permettant d'offrir une proposition d'emploi valable ;
- cibler la proposition en fonction du profil de chacun ;
- définir avec les employeurs potentiels les profils de postes à pourvoir et rechercher l'adéquation avec les projets personnels définis ;
- présenter les candidatures aux employeurs potentiels.

3. Moyens

- L'Espace Emploi sera composé d'une équipe formée de consultants, dont le nombre pourra être adapté en fonction du nombre de salariés à accompagner.
- Il sera installé dans des locaux extérieurs et mettra à disposition des salariés :
 - un espace d'accueil et de travail ;
 - un affichage permanent des postes disponibles ;
 - un centre de documentation :
 - presse générale et spécialisée,
 - annuaires professionnels,
 - etc...
 - des moyens de secrétariat :
 - ordinateurs équipés [d'un logiciel de traitement de texte] [du pack office] et avec accès internet et messagerie électronique,
 - téléphone,
 - photocopieur,
 - imprimante.

Le prestataire s'engage à mettre en place des antennes locales en fonction du lieu de résidence des salariés concernés

- Il assurera :
 - des séances de travail ayant pour objectif de se familiariser et de former aux techniques de recrutement ;
 - Exemples : le CV, la communication écrite, Pôle Emploi (les droits des salariés concernés), la simulation d'entretien, l'entraînement aux tests de recrutement... ;
 - une aide en matière de formation afin d'optimiser le retour à l'emploi le plus rapidement possible. Plusieurs situations peuvent se présenter :
 - besoin d'un perfectionnement professionnel ;
 - le nouvel emploi nécessite une formation spécifique ;
 - un projet professionnel qui passe par une reconversion.

4. Offres valables de reclassement

Le cabinet sélectionné mettra en œuvre tous ses moyens afin de proposer à chaque salarié trois offres valables de reclassement (OVR).

Il faut entendre par offre valable de reclassement, une proposition d'entretien de recrutement qui concerne un poste :

- qui correspond au projet professionnel validé par l'Espace Emploi,
- d'une qualification proche de la qualification antérieure ou proche des aspirations du salarié,
- dans le cadre soit d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois pouvant déboucher sur un CDI, étant entendu toutefois que si une première OVR a consisté en une proposition d'un emploi en CDD d'au moins 6 mois, la deuxième proposition devrait nécessairement consister en une proposition de reclassement en CDI ou un projet de création/reprise d'entreprise ou une formation de reconversion.

π
Ru
5/11

MV
N
A7

- se situant dans un rayon de 50 km du domicile actuel (sauf accord contraire du salarié),
- avec un salaire mensuel au moins égal à 80 % du salaire de référence tel que défini par le présent PSE.

Cet engagement supposera une attitude loyale du salarié, formalisée par son adhésion à une charte qui sera proposée par le cabinet.

La mission de l'Espace Emploi et donc du cabinet sélectionné sera considérée comme achevée dès lors que le salarié bénéficie d'une solution identifiée, définie comme suit :

- le salarié a retrouvé un emploi, quel que soit son origine et ses caractéristiques, ou a mis en œuvre un projet de création d'entreprise ou de formation d'une longue durée d'au moins 300 heures,
- ou le salarié a bénéficié du nombre d'offres valables de reclassement convenu répondant à la définition mentionnée ci-dessus,
- ou le salarié n'a pas respecté les obligations fixées dans la charte d'engagement réciproque, sans motif légitime.
- ou le salarié déclare par écrit que son projet professionnel est suffisamment avancé pour que son objectif professionnel soit considéré comme atteint et qu'il renonce aux services du cabinet qui l'accompagne. Cependant, une telle situation devra être préalablement exposée en commission de suivi par le consultant

Dans le cas où un salarié estimerait qu'une offre d'emploi proposée par l'Espace Emploi comme OVR ne remplissait pas les conditions définies ci-dessus, la commission de suivi pourra être saisie.

5. Engagement tripartite

Afin de garantir la qualité du suivi et de maintenir la motivation des salariés, l'accompagnement du reclassement par l'Espace Emploi sera soumis à la signature d'une charte d'adhésion tripartite engageant le cabinet de reclassement, le salarié et la société.

6. Interlocuteurs

L'équipe projet du cabinet comprendra :

- un consultant responsable de la mission, chargé de superviser le bon fonctionnement du dispositif et de coordonner les intervenants,
- une équipe de consultants chargée d'effectuer avec chaque salarié les bilans professionnels et personnels, accompagner individuellement les salariés dans leur démarche, valider et organiser les actions de formation nécessaires, animer les ateliers de formation.
- un secrétariat pour la mise en forme des différents documents (CV, etc...).

7. Suivi des reclassements

Le cabinet s'engage à effectuer un suivi de la situation des salariés reclassés pendant leur période d'essai (RDV téléphoniques ou rencontres individuelles...).

RH
M

M
M
A7

FICHE 11 – CONGÉ DE RECLASSEMENT

1. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés licenciés ou concluant une convention de rupture amiable pour motif économique dans le cadre du projet de licenciement collectif pour motif économique se verront proposer le bénéfice d'un congé de reclassement.

L'objectif de ce congé est de faciliter le reclassement externe par l'accès aux prestations de l'Espace Emploi, des démarches de recherche d'emploi et un accès possible, en cas de besoin, à des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, si celles-ci doivent faciliter le reclassement effectif.

Si tous les salariés sont bénéficiaires potentiels de ce congé, chacun devra néanmoins exprimer individuellement son accord pour en bénéficier.

2. Durée du congé de reclassement

Une durée de 12 mois, intégrant la durée du préavis, est retenue pour l'ensemble des salariés (y compris pour ceux ayant un projet de création d'entreprise), de manière à permettre à tous de bénéficier, au-delà de la réalisation d'un bilan-orientation et si nécessaire, d'un bilan de compétence, d'un accompagnement dans la recherche d'emploi.

Toutefois, si au terme des 12 mois du congé de reclassement, un salarié licencié, qui est dans l'un des parcours visés par les Fiches 12, 13 et 14, qui a respecté les obligations fixées dans la charte d'engagement réciproque n'a pas obtenu de solution pérenne et poursuit activement ses recherches dans le cadre de l'Espace Emploi, il pourra solliciter auprès de la Direction un prolongement de son congé de reclassement jusqu'à un total de 15 mois maximum.

En cas de désaccord sur ce point avec un salarié, la commission de suivi pourra être saisie.

Sur demande individuelle de salariés qui auraient un projet à plus court terme, la durée du congé peut être réduite en deçà de 12 mois, pour une durée déterminée d'un commun accord.

Dès lors que le salarié retrouve un emploi, le congé de reclassement devrait normalement prendre fin.

Toutefois, afin de faciliter le retour du salarié à un emploi stable, il pourra, pendant le congé de reclassement, effectuer des périodes de travail en dehors de l'entreprise. Ainsi, le congé de reclassement serait suspendu, et non rompu, à la demande des salariés lorsque le contrat conclu avec un nouvel employeur, à l'exception des particuliers-employeurs, est :

- un contrat de travail à durée déterminée tel que prévu à l'article L. 1242-3 (contrat justifié par la politique de l'emploi, renouvelable une fois par dérogation à l'article L. 1243-13) ;
- un contrat de travail temporaire tel que prévu à l'article L. 1251 7 du Code du travail (contrat justifié par la politique de l'emploi) ;
- pendant la durée de la période d'essai d'un CDI,
- en cas d'embauche en CDD d'une durée inférieure à 6 mois,
- pendant la durée de la période d'essai d'un CDD d'au moins 6 mois.

Pendant la période d'emploi en dehors de l'entreprise, le versement de la rémunération prévue ci-dessous est également suspendu pendant la durée de la suspension du congé, le salarié percevant pendant ce temps la rémunération de son activité au sein de l'entreprise d'accueil, qui est également redevable des congés payés acquis au titre de cette activité.

Pendant la période de suspension ou à son issue, le salarié peut demander à rompre de manière anticipée son congé de reclassement.

Handwritten initials: M, TR

Handwritten initials: M, A7

Au terme de la période de suspension, ou en cas de rupture de l'essai, le salarié serait réintégré dans son congé de reclassement.

Le congé de reclassement prendrait alors fin au terme initialement prévu sans possibilité de report.

3. Accompagnement par l'Espace Emploi

Les salariés ayant opté pour le congé de reclassement bénéficieront des prestations de l'Espace Emploi (fiche 10), que leur projet professionnel concerne la recherche d'un nouvel emploi en dehors du Groupe (Fiche 12 ci-après), une création ou reprise d'entreprise (Fiche 13), ou une formation de reconversion (Fiche 14).

Quatre types de mesures de prestations seront prévus dans le cadre du congé de reclassement :

– *Entretien d'évaluation – orientation :*

Tous les salariés acceptant le congé de reclassement seront convoqués par l'Espace Emploi à un entretien d'évaluation et d'orientation.

Il a pour objet de déterminer avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de définir ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de l'entretien, l'Espace Emploi remet à l'employeur et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

– *Bilan de compétences :*

Si l'entretien d'évaluation – orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, le salarié bénéficiera d'un bilan de compétences.

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

– *Actions de formation et de validation des acquis de l'expérience :*

Les besoins sont déterminés à partir de l'entretien d'évaluation-orientation et du bilan de compétences par l'Espace Emploi.

Les actions de formation en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper après son reclassement, et susceptibles d'être réalisées pendant la durée maximale du congé de reclassement arrêtée par la direction, recevront un accord de principe de la part de la direction, dans la limite des budgets précisés ci-après («*cf. Aides à la formation* »).

Le cabinet de reclassement assistera le salarié dans la recherche des organismes prestataires de formation.

L'Espace Emploi soumettra à la Direction des Ressources Humaines toutes les demandes de formation individuelles pour accord préalable.

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

– *Prestations d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi :*

A ce titre, l'Espace Emploi assurera d'une part :

- Une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi.
- Le suivi individualisé et régulier du salarié.

- Les opérations de prospections et de placement de nature à permettre le reclassement.

L'Espace Emploi assurera d'autre part les contacts avec l'ensemble des organismes utiles (Pôle Emploi, Chambres de Commerce et d'Industrie, entreprises sur le secteur, intervention auprès des DRH de sociétés,...) pouvant intervenir dans le cadre des recherches de reclassement ou des projets professionnels (création d'entreprise...).

En cas de litige, le salarié pourra saisir la commission de suivi.

4. Le statut des salariés pendant la durée du congé de reclassement

— *Allocation de reclassement :*

Pendant la période du congé de reclassement coïncidant avec le préavis, les salariés percevront leur rémunération à 100 %. Cette rémunération sera soumise à l'ensemble des charges sociales habituelles.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, les salariés percevront une allocation dont le montant est fixé à 75 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC. Le montant de la rémunération servant au calcul de l'allocation est plafonné par la loi.

L'allocation de congé de reclassement n'est pas soumise aux charges sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS et des éventuelles cotisations à des régimes de protection sociale complémentaire si le maintien de ces régimes est convenu pendant le congé de reclassement.

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

— *Protection sociale :*

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

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

Le congé maladie n'aura pas pour effet de suspendre ou de prolonger l'échéance du congé de reclassement. Cependant, à son retour de maladie, le salarié pourra soumettre à la Commission de suivi pour examen une demande d'extension de l'accompagnement du salarié par l'Espace Emploi pour une durée au plus égal à la durée de son absence, étant entendu que l'extension de la durée d'accompagnement qui serait le cas échéant accordée n'aurait pas pour effet de prolonger le congé de reclassement.

Les parties conviennent expressément dans le cadre du présent accord que pendant la durée du congé de reclassement excédant le préavis, les bénéficiaires d'un congé de reclassement continueront à acquérir des points de retraite complémentaire comme s'ils avaient continué de travailler, moyennant le versement de cotisations.

Le maintien du régime s'imposera à tous les salariés bénéficiant du congé de reclassement.

TR
R
17

AL
MV
LA-2

Les cotisations patronales et salariales afférentes aux régimes de retraite complémentaire seront calculées mensuellement sur la base du douzième de la rémunération entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de sécurité sociale perçue au titre des douze mois civils d'activité précédant le début de la période de préavis.

Les taux, montant et répartition des cotisations patronales et salariales afférents seront identiques à ceux pratiqués pour les salariés poursuivant leur activité professionnelle.

Les cotisations salariales seront précomptées sur l'allocation de reclassement définie ci-avant, étant cependant précisé que l'Entreprise prendra à sa charge le montant de la part salariale calculé sur la différence entre le douzième de la rémunération pris en compte pour le calcul de ces cotisations et l'allocation de reclassement versée aux salariés.

Les parties conviennent dans le cadre du présent accord que pendant la durée du congé de reclassement excédant le préavis, les salariés resteront affiliés au régime de frais de santé et au régime de prévoyance, dans les mêmes conditions que précédemment.

Les garanties conservées sont celles en vigueur au sein de l'entreprise de telle sorte que toute évolution du régime sera immédiatement applicable aux salariés bénéficiant du congé de reclassement, dans les mêmes conditions que pour les salariés de l'entreprise.

L'affiliation au régime de frais de santé et de prévoyance s'imposera à tous les salariés bénéficiant du congé de reclassement.

Les cotisations patronales et salariales afférentes aux régimes de remboursement de frais de santé et « incapacité, invalidité, décès » seront calculées mensuellement sur la base du douzième de la rémunération entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de sécurité sociale perçue au titre des douze mois civils d'activité précédant le début de la période de préavis.

Les taux ou montant des cotisations patronales et salariales afférents seront identiques à ceux pratiqués pour les salariés poursuivant leur activité professionnelle.

Les cotisations salariales seront précomptées sur l'allocation de reclassement définie ci-avant.

- *Indemnité de congés payés :*

La période de congé de reclassement excédant le préavis n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés et des jours de réduction de temps de travail. Les salariés n'acquiescent donc pas de droit à congés payés ni de jours de réduction de temps de travail pendant cette période.

- *Indemnité de licenciement :*

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

Pour son calcul, il est tenu compte de l'ancienneté acquise par le salarié au sein de l'entreprise, exception faite de la durée du congé de reclassement excédant la durée du préavis.

5. Obligations de la Société et des salariés

- *Les obligations de la Société :*

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

Ce financement concerne :

RX
72

TL
M
N
A 2

- La mise en place et les frais de fonctionnement de l'Espace Emploi ;
- Les honoraires des autres prestataires auxquels il est fait appel pour la réalisation des entretiens d'évaluation et d'orientation et les éventuels bilans de compétence ;
- Les actions de formation et de validations des acquis de l'expérience (coût des organismes de formation, frais de déplacement) dans la limite du budget de formation prévu au présent plan ;
- La rémunération et l'allocation versée pendant la durée du congé.

– *Les obligations des salariés :*

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

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

Ils doivent s'engager à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé, sauf période d'emploi telle que visée au point 2 ci-dessus.

En cas de maladie, le salarié devrait en informer l'entreprise qui lui transmettrait l'attestation maladie destinée à la CPAM.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne suivront pas les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ou ne se présenteront pas aux convocations de l'Espace Emploi, seront exclus du congé de reclassement, conformément aux dispositions de l'article R.1233-34 du Code du travail.

La procédure suivante sera alors suivie :

- mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions.
- si le salarié ne reprend pas ces actions dans le délai fixé, notification par lettre recommandée avec accusé de réception doublée de préférence par un courriel de la fin du congé de reclassement et éventuellement du contrat de travail si le préavis est arrivé à son terme. Si le préavis n'est pas arrivé à son terme, le congé de reclassement prend fin et le contrat se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis.

Le salarié qui retrouvera un emploi pendant le congé de reclassement en informera avant l'embauche dans les meilleurs délais la direction par lettre recommandée avec accusé de réception doublée de préférence par un courriel en précisant la date à laquelle prendra effet son nouvel emploi. Il perdra le bénéfice de l'allocation de congé de reclassement dès que son nouveau contrat de travail prendra effet.

6. Les procédures mises en œuvre

– *Information du personnel :*

Après la validation du présent accord majoritaire partiel et l'homologation du document unilatéral par la DIRECCTE, il sera remis ou adressé à chaque salarié concerné par lettre recommandée avec accusé de réception doublée d'un courriel ou remise en main propre un document présentant les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.

Ce document explicatif fera l'objet d'une information préalable au Comité d'Entreprise.

– *Proposition du congé de reclassement :*

RM
TL
AA

AL
MV
AZ

La proposition sera faite dans la lettre de notification du licenciement ou, pour les volontaires, dans la convention de rupture amiable pour motif économique.

Les salariés disposeront d'un délai de 8 jours à compter de la date de première présentation de la notification du licenciement ou de la signature de la convention de rupture amiable pour motif économique pour faire connaître à la société leur souhait d'adhérer à ce dispositif en retournant par lettre recommandée avec accusé de réception doublée de préférence d'un courriel ou remise en main propre contre décharge à la Direction des Ressources Humaines le coupon réponse qui sera joint à la lettre de licenciement.

L'absence de réponse dans ce délai sera considérée comme un refus du congé de reclassement. La période de congés payés suspend le délai de réponse du salarié. Cependant, à son retour, le salarié devra faire connaître son choix dans les plus brefs délais, au plus tard dans les 8 jours suivant la reprise du travail.

– *Accord sur les conditions particulières du congé :*

Sur la base du document remis par le cabinet animant l'Espace Emploi et concernant les actions à mettre en œuvre pour faciliter le reclassement du salarié, l'entreprise établit un document qui précisera :

- le terme du congé de reclassement,
- les prestations de l'Espace Emploi,
- la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions.

Par ailleurs seront précisées :

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

Ce document est établi en double exemplaire dont un sera remis au salarié. Les deux exemplaires devront être signés de l'employeur et du salarié et ce préalablement à la réalisation des actions prévues.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours à compter de sa présentation pour le signer.

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

LR
UA

TL
M
A 7

FICHE 12- RECLASSEMENT EXTERNE- PARCOURS « NOUVEL EMPLOI A L'EXTERIEUR DU GROUPE »

Le salarié licencié dont le projet professionnel, validé par l'Espace Emploi, consisterait en la recherche d'un emploi à l'extérieur du Groupe et celui qui n'aurait pas fait le choix express de suivre un parcours de formation de reconversion ou de création/reprise d'entreprise pourrait bénéficier des mesures visées ci-après.

1. Durée du congé de reclassement

Ces salariés pourraient bénéficier d'un congé de reclassement, préavis inclus, de 12 mois avec extension possible de 3 mois selon les modalités du point 2 de la fiche 11.

Au cours de ce congé, ils bénéficieraient de l'accompagnement dans leur recherche d'emploi par l'Espace Emploi, conformément aux Fiches 10 et 11.

2. Aide à la recherche d'un reclassement externe

La Société rembourserait, sur justificatifs (écrit du recruteur et justificatif des frais de déplacement), les frais engagés par le salarié pour participer à des entretiens d'embauche en France métropolitaine ou dans l'Union Européenne, selon les règles visées à l'annexe 4. La prise en charge de ces frais serait conditionnée à un document de validation d'entretien, émanant de l'entreprise dans laquelle le collaborateur se serait présenté.

3. Formation d'Adaptation

Pour les salariés qui, dans le cadre d'une opportunité de reclassement externe, auraient besoin d'une formation spécifique en France, l'Entreprise, après validation par la Direction des Ressources Humaines prendrait en charge la formation d'adaptation étudiée avec l'Espace Emploi et ce sur présentation des justificatifs (facture de l'organisme de formation et attestation de présence).

La formation d'adaptation aurait pour objectif de favoriser la réalisation des différents projets professionnels définis notamment par les bilans de compétence ou professionnel.

Cette aide individuelle à la formation serait d'un montant maximal de 8.000 € HT (hors frais éventuels de déplacement et d'hébergement pris en charge comme indiqué en annexe 4).

Le cas échéant, la Commission de Suivi sera saisie afin d'étudier la possibilité de dépasser le plafond individuel, dans le cadre d'une mutualisation du budget formation, dans les conditions définies dans la Fiche 15 ci-après.

Cette aide individuelle serait accordée à tout salarié dont le besoin en formation serait validé pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi et sous réserve que l'intéressé produise les justificatifs de l'inscription à la Direction des Ressources Humaines.

Pour les salariés qui auraient besoin d'une formation spécifique à l'étranger, la direction financerait cette formation dans la limite de 8.000 € HT et prendrait en charge les frais de déplacement et d'hébergement pour des formations effectuées dans l'Union Européenne.

4. Paiement du différentiel éventuel de salaire

Pour les salariés qui accepteraient un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois dont le salaire mensuel moyen brut (base 12 mois) serait inférieur au salaire de référence à la date de notification de licenciement, au sens du présent PSE, la Direction prendrait en charge la différence de salaire brut, dans la limite de 400 euros bruts par mois et ce, pendant une durée maximale de 12 mois à compter du démarrage effectif du nouvel emploi, sous réserve que l'intéressé produise les justificatifs (contrat de travail et bulletins de salaire) auprès de la Direction.

5. Aide à la recherche d'un reclassement externe

La Direction rembourserait, sur justificatifs (écrit du recruteur et justificatif des frais de déplacement), les frais engagés par le salarié pour participer à des entretiens d'embauche en France métropolitaine ou dans l'Union Européenne, selon les règles visées à l'annexe 4. La prise en charge de ces frais serait conditionnée à un document de validation d'entretien, émanant de l'entreprise dans laquelle le collaborateur se serait présenté.

6. En cas de déménagement en France ou à l'étranger, après acceptation définitive du nouveau contrat

L'Entreprise apporterait un soutien financier au déménagement et à l'installation d'un salarié qui devrait changer de résidence pour occuper un nouveau poste dans une nouvelle commune, à condition que la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail soit d'au moins 50 kilomètres, et que le déménagement ait lieu dans les 12 mois de la prise du nouveau poste.

Par ailleurs, pour bénéficier de cette aide, le salarié devrait avoir trouvé un reclassement, sous forme de C.D.I, CDD d'une durée de 6 mois minimum pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi.

Les mesures proposées par la Direction dans ce cadre s'appliqueraient que le déménagement ait lieu en France ou à l'étranger, et seraient les suivantes :

- Prise en charge de 2 voyages aller et retour pour le salarié et un voyage aller et retour pour son conjoint et ses enfants (billet S.N.C.F. (1ère classe) ou billet d'avion (classe économique) si la durée de déplacement en train est supérieure à 4 heures), dans la limite de 3 jours et 2 nuits pour chaque voyage et des frais d'hébergement et de restauration.
- Prise en charge des frais de déménagement des meubles meublants et les effets personnels relevant de la résidence principale du salarié licencié sur présentation de trois devis, sur la base du moins disant et dans la limite de 5.000 € HT,
- Versement au salarié licencié d'une indemnité d'installation destinée à couvrir les frais liés à l'installation dans le nouveau domicile, notamment les frais d'agence en cas de location, les frais d'agence en cas d'achat (barème FNAIM), les frais de raccordement (gaz, électricité, eau, téléphone, internet), les frais d'installation des appareils électroménagers, les frais de remise en état du logement s'il s'agit d'une location seulement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc...). Le montant de cette indemnité serait fixé à 4.000 euros bruts si le salarié est célibataire et à 6.000 euros s'il vit maritalement, majorée dans les deux cas de 1.500 euros par enfant à charge au sens de la législation fiscale et / ou copie de l'acte de naissance pour les enfants nés dans l'année.
- Versement, dès que le déménagement sera effectif, d'une aide à la mobilité de 2.000 euros bruts dans le cadre d'un reclassement en France métropolitaine et de 3.000 euros dans le cadre d'un reclassement à l'international (y compris DOM-TOM).
- Prise en charge, en cas de différentiel de loyer hors charges, à standing et à surface habitable comparables à l'ancien logement, de 50 % de ce différentiel, et ce pendant une période de 12 mois. Ce montant mensuel est plafonné à 400 euros bruts par mois. Ce même dispositif s'appliquerait pour les salariés accédant à la propriété. Le différentiel pris en charge serait évalué entre le montant du loyer précédent et la mensualité du prêt immobilier. Ce montant mensuel serait plafonné à 500 € bruts par mois.

Par ailleurs, dans le cas d'un CDI ou d'un CDD ne permettant pas au salarié de rejoindre son domicile chaque soir, la Direction proposerait dans ce cadre la prise en charge, pendant une période de 6 mois maximum :

- des frais d'hébergement (hôtel et restauration),
- des voyages aller/retour pendant les week-ends,

selon les règles de déplacement figurant en annexe 4 (en cas d'un nouveau poste en France métropolitaine et au sein de l'Union Européenne).

Afin de limiter la nécessité d'acquitter simultanément l'ancien loyer et celui du nouveau logement, la Société fournirait une attestation de perte d'emploi permettant de réduire à un mois le préavis de résiliation du logement de départ.

Dans l'hypothèse où le collaborateur serait néanmoins dans l'impossibilité d'éviter une période de double résidence, la société prendrait en charge les frais définis ci-après. Si la société estimait que cette période de double résidence n'était pas justifiée, elle en informerait la commission de suivi.

Le montant du loyer d'un logement réservé par le salarié serait pris en charge, dans la limite maximum de 4 mois, commençant au plus tôt à la date de signature de la convention de rupture amiable, à raison d'un montant brut de 800 €/mois au maximum.

Ce dispositif s'appliquerait dans la mesure où le salarié engagerait des frais de « double résidence », c'est à dire s'il paie déjà un loyer et uniquement sur présentation des quittances de loyers ou de justificatifs bancaires originaux.

Ce même dispositif s'appliquerait au salarié propriétaire qui engagerait des frais de « double résidence » (à l'achat ou en location) ou au salarié locataire qui engagerait des frais de « double résidence » en achetant son logement, uniquement sur présentation des quittances de loyers, de justificatifs bancaires et de la taxe d'habitation (les frais de résidence seraient calculés en tenant compte de la valeur locative figurant sur l'avis d'imposition à la taxe d'habitation).

Les frais d'hébergement seraient pris en charge pour les reclassements en France et au sein de l'Union Européenne selon la Charte de Voyage Sidel en vigueur.

7. Accompagnement du conjoint

Si la mobilité du salarié à l'extérieur du groupe implique la perte de l'emploi à durée indéterminée de son conjoint, ce dernier peut bénéficier d'un accompagnement par l'antenne du cabinet animant l'Espace Information Conseil ou Espace Emploi le plus proche de son nouveau lieu de résidence en France.

Cette prestation, d'un montant maximum de 3.500 Euros H.T. et d'une durée maximum de 12 mois aura pour objectif d'accompagner le conjoint dans sa transition professionnelle à travers trois actions principales :

- identification d'un projet professionnel compte tenu des caractéristiques et des spécificités du bassin d'emploi local
- aide à l'élaboration des outils de recherche d'emploi : élaboration d'un CV, préparation à la communication écrite dans sa recherche d'emploi, préparation aux entretiens de recrutement
- développement d'un réseau et identification d'opportunités professionnelles afin de repositionner le conjoint.

Pour pouvoir bénéficier de cet accompagnement, le salarié devra produire un justificatif de l'emploi précédent de son conjoint et de sa démission pour le suivre, démission qui devra intervenir dans les 3 mois de la prise de poste par le salarié.

Cette aide est disponible dans le cas d'un nouvel emploi en France métropolitaine et au sein de l'Union Européenne.

N.B. La notion de conjoint suppose l'existence d'un mariage civil ou d'un PACS au jour du licenciement. Les justificatifs du mariage civil ou du PACS devront être présentés.

TC
 AM
 III

N
 A7

Pour bénéficier des aides liées au déménagement, les conditions suivantes doivent être cumulativement remplies :

- le nouveau contrat de travail du salarié doit avoir pris effet pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi ;
- l'intéressé doit en avoir fait la demande pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi ;
- l'intéressé doit produire l'ensemble des justificatifs demandés par Sidel Blowing & Services (notamment un contrat de travail, un justificatif de domicile, les factures des dépenses engagées, etc.). A défaut de pièce comptable, la direction pourra le cas échéant conditionner le versement d'une aide à la démonstration par le salarié du règlement de la dépense.
- la dépense doit remplir les conditions posées par la présente fiche (condition de tarif, de moyen de transport utilisé, poste de dépense, etc.).

Si une ou plusieurs de ces conditions n'était pas satisfaite, le salarié ne pourrait prétendre à aucune des aides liées au déménagement.

8. Indemnités de rupture

➤ Préavis

Les salariés licenciés bénéficieront du préavis conventionnel qui leur est dû. Les salariés qui acceptent le congé de reclassement, seront, conformément à la Fiche 11, dispensés d'activité pendant la période de préavis inclus dans ledit congé.

Pendant la durée du préavis conventionnel ou, pour les salariés acceptant le congé de reclassement, pendant la période correspondant au dit préavis, les salariés concernés pourraient continuer à bénéficier de leur véhicule de fonction s'ils en étaient bénéficiaires (sauf en cas de déménagement hors de France métropolitaine). Le rachat du véhicule par le salarié ne sera pas autorisé.

➤ L'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) :

L'indemnité conventionnelle de licenciement sera en principe versée à la fin du préavis. En cas de congé de reclassement, cette indemnité sera donc versée à la fin du congé de reclassement puisque le préavis est suspendu jusqu'au terme du congé. L'indemnité conventionnelle de licenciement sera calculée conformément aux dispositions en vigueur.

➤ L'Indemnité supplémentaire :

Les salariés bénéficieront également d'une indemnité supplémentaire de licenciement, pour tenir compte des circonstances particulières dans lesquelles intervient leur licenciement. Cette indemnité sera versée en même temps que l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cette indemnité serait calculée comme indiqué dans le tableau ci-après :

Indemnité supplémentaire					
Ancienneté	0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-25 ans	> 25 ans
Montant (brut, en €)	20.000	25.000	35.000	40.000	50.000

Sera prise en compte l'ancienneté acquise au terme du préavis (sans que l'adhésion au congé de reclassement ne repousse cette date).

➤ Indemnité de retour rapide à l'emploi

En cas de reclassement effectif avant le terme du 9e mois du congé de reclassement entraînant l'interruption du congé de reclassement, le salarié concerné bénéficiera d'une indemnité de retour rapide à l'emploi, calculée en fonction du nombre de mois entiers (M) restant entre la date de l'interruption du

congé (ou la date correspondant à la fin du délai de préavis, si l'interruption a lieu pendant ce délai) et le terme normal du congé de reclassement, selon la formule suivante, dans laquelle RBM représente la Rémunération Brute Moyenne mensuelle perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement : $50\% \text{ de RBM} \times M$.

9. Droit de retour dans le congé de reclassement

Sous réserve que le salarié ait accepté le congé de reclassement proposé lors de la notification de son licenciement, et en ait obtenu la suspension lors de son embauche selon les modalités prévues à la Fiche 11 consacrée au congé de reclassement, il pourra, si la période d'essai n'a pas été jugée concluante par l'employeur, bénéficier de l'aide de l'Espace-Emploi, et du congé de reclassement non encore utilisé (cf. durée mentionnée au début de la présente fiche).

10. Caractère limitatif des mesures

Le salarié licencié bénéficiant du présent parcours ne pourrait bénéficier d'aucune autre mesure que celles visées à la présente fiche.

AM
SIL R

A BW
A7

FICHE 13 – RECLASSEMENT EXTERNE – PARCOURS « CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE »
--

Le salarié licencié dont le projet professionnel, validé par l'Espace Emploi, consisterait en la création ou reprise d'une entreprise, pourraient bénéficier des mesures qui suivent.

1. Durée du congé de reclassement

Le salarié qui s'inscrirait dans le dispositif de Création ou Reprise d'Entreprise pourrait bénéficier d'un congé de reclassement d'une durée maximum de 12 mois, avec extension possible de 3 mois selon les modalités du point 2 de la fiche 11.

Il serait alors porté dans le cadre de ce congé jusqu'à la réalisation du premier des deux termes suivants :

- Soit la date à laquelle il dispose d'un Kbis ou tout autre acte d'enregistrement légal en fonction du lieu de résidence de l'entreprise ;
- Soit le terme des 12 mois de congé de reclassement.

L'Entreprise souhaite à travers cette mesure favoriser la création ou la reprise d'entreprise par des salariés dont le licenciement n'aurait pas pu être évité qui souhaiteraient créer/reprendre leur propre entreprise pour laquelle ils consacreront l'intégralité de leur activité professionnelle, sous réserve qu'ils remplissent les conditions prévues ci-dessous.

2. Accompagnement

L'Espace Information Conseil ou l'Espace Emploi proposerait au salarié les **services d'un consultant du cabinet de reclassement** spécialisé dans la création / reprise d'entreprise qui pourrait le guider dans les étapes de création d'entreprise, dans les conditions décrites ci-après.

Le consultant devrait assister le salarié dans la préparation de son projet et étudier la viabilité.

L'accompagnement fourni par le consultant serait le suivant :

- bilan des capacités du salarié en matière de création / reprise d'entreprise, premier diagnostic de la validité du projet,
- accompagnement dans l'élaboration du projet (aide pour la fourniture des informations techniques, commerciales, financières..., aide à la mise en forme du projet dont l'élaboration du "business plan", assistance aux formalités de création/reprise, ...)
- évaluation du projet finalisé.

L'avis positif du consultant de l'Espace Emploi est une condition indispensable pour l'obtention des aides prévues par la présente fiche. En cas de désaccord sur l'avis du consultant, le salarié pourra saisir la Commission de suivi.

Dans ce cadre, toute possibilité de sous-traitance dans un domaine compatible avec le secteur de Sidel Blowing & Services serait examinée par la Direction. En cas de refus, cette dernière devrait motiver sa décision au salarié.

A la suite de l'étude préalable de faisabilité ou à quelque moment durant le processus de montage du dossier de création d'entreprise, le salarié peut choisir de renoncer à poursuivre son projet de création d'entreprise pour s'inscrire dans le parcours « recherche d'emploi à l'extérieur », uniquement. Ceci n'a pas pour effet de prolonger le congé de reclassement.

Pour bénéficier des aides qui suivent, le salarié devra :

- Créer ou reprendre une entreprise ou une activité ou entreprendre l'exercice d'une autre profession non salariée (profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant, agriculteur),
- Démontrer une activité réelle (les sociétés civiles immobilières et sociétés holding n'étant pas éligibles à cette aide).

me

me
me
me

- Développer cette entreprise, activité ou profession en France ou dans un pays de l'Union Européenne ;
- Détenir plus de 50% du capital social de l'entreprise
- Exercer directement et immédiatement cette nouvelle activité en qualité de mandataire social, d'indépendant, d'auto-entrepreneur, ou de salarié titulaire d'un CDI au minimum à mi-temps.

Il est précisé qu'en cas de projet de création ou reprise d'entreprise réunissant plusieurs salariés remplissant seul ou à plusieurs les conditions prévues ci-dessus, et exerçant une activité effective au sein de l'entreprise créée ou reprise, l'aide pourra être cumulée sous réserve toutefois que :

- Chacun des salariés détienne au moins 20% du capital social
- L'ensemble des salariés détiennent ensemble au moins 51% du capital social

Ces conditions sont cumulatives. Si l'une d'entre elles n'est pas satisfaite, le ou les salariés ne peuvent prétendre au versement de l'aide.

En outre, le bénéfice de l'aide est subordonné à :

- La validation préalable du projet par le consultant de l'Espace Emploi
- Transmission à la Direction de toute pièce justifiant de la création ou reprise de l'entreprise, de l'activité ou de l'exercice d'une profession non salariée (extrait K-bis, numéro URSSAF, acte d'enregistrement de la Chambre de commerce et d'industrie ou de la chambre des métiers, ...)

En cas de désaccord, la Commission de Suivi sera saisie afin d'étudier la viabilité du projet.

Les aides dont le salarié bénéficierait seraient limitées à la création/reprise d'une seule entreprise par salarié.

3. Aide financière pour la création / reprise d'une entreprise

Une aide financière d'un montant brut de 18.000 € serait versée sur justification, pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi, des conditions mentionnées ci-dessus. Un montant supplémentaire de 5.000 € bruts serait versé au terme de la première année d'exercice si l'entreprise créée ou reprise par le salarié exerçait toujours son activité et ne faisait pas l'objet, à cette échéance, d'une procédure de redressement judiciaire.

Une avance de 4.000 € pourrait être versée à la demande du salarié pour effectuer les premières formalités. En cas de non production de l'extrait Kbis, acte notarié ou des documents officiels attestant de l'existence d'une activité par l'intéressé, cette avance devrait être remboursée à l'Entreprise.

4. Aide au suivi du projet

Le créateur / repreneur d'entreprise pourrait également bénéficier d'un suivi par un Cabinet/Expert-comptable dans la limite de 4.000 € HT et sur justificatif, pendant l'année suivant la création / reprise d'activité.

5. Aide au recrutement d'un ex-collaborateur

Dans le cas du recrutement d'un ex-collaborateur licencié à l'occasion du présent projet de réorganisation, une aide de 6.000 € serait attribuée au créateur ou au repreneur d'entreprise ; elle serait portée à 7.000 € dans le cas du recrutement d'un ex-collaborateur âgé d'au moins 50 ans au cours de l'année d'embauche.

Cette aide lui serait accordée sur production pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi d'un contrat de travail (en CDI période d'essai confirmée, CDD de plus de 6 mois susceptible d'être transformé en CDI après transformation effective du C.D.D. en C.D.I.) dudit collaborateur.

Ces aides seraient ouvertes pour toute embauche de salariés qui seraient encore en situation de congé de reclassement à la date de leur embauche.

RK
SHE TL

136
A7

6. Action de formation

L'aide individuelle à la formation serait d'un montant maximal de 8 000 € HT (hors frais éventuels de déplacement et d'hébergement pris en charge par ailleurs cf annexe 4).

Le cas échéant, la Commission de Suivi sera saisie afin d'étudier la possibilité de dépasser le plafond individuel, dans le cadre d'une mutualisation du budget formation, dans les conditions définies dans la Fiche 15 ci-après.

Cette aide individuelle serait accordée à tout salarié dont le besoin en formation serait valide pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi et sous réserve que l'intéressé produise les justificatifs de l'inscription à la Direction des Ressources Humaines.

7. En cas de déménagement en France ou à l'étranger, après acceptation définitive du nouveau contrat

L'Entreprise apporterait un soutien financier au déménagement et à l'installation d'un salarié qui devrait changer de résidence pour occuper un nouveau poste dans une nouvelle commune, à condition que la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail soit d'au moins 50 kilomètres, et que le déménagement ait lieu dans les 12 mois de la prise du nouveau poste.

Par ailleurs, pour bénéficier de cette aide, le salarié devrait avoir trouvé un reclassement, sous forme de C.D.I, CDD d'une durée de 6 mois minimum pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi.

Les mesures proposées par la Direction dans ce cadre s'appliqueraient que le déménagement ait lieu en France ou à l'étranger, et seraient les suivantes :

- Prise en charge de 2 voyages aller et retour pour le salarié et un voyage aller et retour pour son conjoint et ses enfants (billet S.N.C.F. (1ère classe) ou billet d'avion (classe économique) si la durée de déplacement en train est supérieure à 4 heures), dans la limite de 3 jours et 2 nuits pour chaque voyage et des frais d'hébergement et de restauration.
- Prise en charge des frais de déménagement des meubles meublants et les effets personnels relevant de la résidence principale du salarié licencié sur présentation de trois devis, sur la base du moins disant et dans la limite de 5.000 € HT.
- Versement au salarié licencié d'une indemnité d'installation destinée à couvrir les frais liés à l'installation dans le nouveau domicile, notamment les frais d'agence en cas de location, les frais d'agence en cas d'achat (barème FNAIM), les frais de raccordement (gaz, électricité, eau, téléphone, internet), les frais d'installation des appareils électroménagers, les frais de remise en état du logement s'il s'agit d'une location seulement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc...). Le montant de cette indemnité serait fixé à 4.000 euros bruts si le salarié est célibataire et de 6.000 euros s'il vit maritalement, majorée dans les deux cas de 1.500 euros par enfant à charge au sens de la législation fiscale et / ou copie de l'acte de naissance pour les enfants nés dans l'année.
- Versement, dès que le déménagement sera effectif, d'une aide à la mobilité de 2.000 euros bruts dans le cadre d'un reclassement en France métropolitaine et de 3.000 euros dans le cadre d'un reclassement à l'international (y compris DOM-TOM).
- Prise en charge, en cas de différentiel de loyer hors charges, à standing et à surface habitable comparables à l'ancien logement, de 50 % de ce différentiel, et ce pendant une période de 12 mois. Ce montant mensuel est plafonné à 400 euros bruts par mois. Ce même dispositif s'appliquerait pour les salariés accédant à la propriété. Le différentiel pris en charge serait alors évalué entre le montant du loyer précédent et la mensualité du prêt immobilier. Ce montant mensuel serait plafonné à 500 € bruts par mois.

Par ailleurs, dans le cas d'un CDI ou d'un CDD ne permettant pas au salarié de rejoindre son domicile chaque soir, la Direction proposerait dans ce cadre la prise en charge, pendant une période de 6 mois maximum :

- des frais d'hébergement (hôtel et restauration),
- des voyages aller/retour pendant les week-ends,

selon les règles de déplacement figurant en annexe 4 (en cas d'un nouveau poste en France métropolitaine ou au sein de l'Union Européenne selon la charte de voyage Sidel en vigueur).

Afin de limiter la nécessité d'acquitter simultanément l'ancien loyer et celui du nouveau logement, la Société fournirait une attestation de perte d'emploi permettant de réduire à un mois le préavis de résiliation du logement de départ.

Dans l'hypothèse où le collaborateur serait néanmoins dans l'impossibilité d'éviter une période de double résidence, la société prendrait en charge les frais définis ci-après. Si la société estimait que cette période de double résidence n'était pas justifiée, elle en informerait la commission de suivi.

Le montant du loyer d'un logement réservé par le salarié serait pris en charge, dans la limite maximum de 4 mois, commençant au plus tôt à la date de signature de la convention de rupture amiable, à raison d'un montant brut de 800 €/mois au maximum.

Ce dispositif s'appliquerait dans la mesure où le salarié engagerait des frais de « double résidence », c'est à dire s'il paie déjà un loyer et uniquement sur présentation des quittances de loyers ou de justificatifs bancaires originaux.

Ce même dispositif s'appliquerait au salarié propriétaire qui engagerait des frais de « double résidence » (à l'achat ou en location) ou au salarié locataire qui engagerait des frais de « double résidence » en achetant son logement, uniquement sur présentation des quittances de loyers, de justificatifs bancaires et de la taxe d'habitation (les frais de résidence seraient calculés en tenant compte de la valeur locative figurant sur l'avis d'imposition à la taxe d'habitation).

Les frais d'hébergement seraient pris en charge pour les reclassements à l'étranger.

8. Indemnités de rupture

➤ Préavis

Les salariés licenciés bénéficieront du préavis conventionnel qui leur est dû. Les salariés qui acceptent le congé de reclassement seront, conformément à la Fiche 11, dispensés d'activité pendant la période de préavis inclus dans ledit congé.

Pendant la durée du préavis conventionnel, ou la période correspondante incluse dans le congé de reclassement, les salariés concernés pourraient continuer à bénéficier de leur véhicule de fonction s'ils en étaient bénéficiaires (sauf en cas de déménagement hors de France métropolitaine). Le rachat du véhicule par le salarié ne sera pas autorisé.

➤ L'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) :

L'indemnité conventionnelle de licenciement sera en principe versée à la fin du préavis. En cas de congé de reclassement, cette indemnité sera donc versée à la fin du congé de reclassement puisque le préavis est suspendu jusqu'au terme du congé. L'indemnité conventionnelle de licenciement sera calculée conformément aux dispositions en vigueur.

➤ L'indemnité supplémentaire :

Les salariés bénéficieront également d'une indemnité supplémentaire de licenciement, pour tenir compte des circonstances particulières dans lesquelles intervient leur licenciement. Cette indemnité sera versée en même temps que l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cette indemnité serait calculée comme indiqué dans le tableau ci-après :

RM
IL 17/20

ML
92

Indemnité supplémentaire

Ancienneté	0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-25 ans	> 25 ans
Montant (brut, en €)	20.000	25.000	35.000	40.000	50.000

Sera prise en compte l'ancienneté acquise au terme du préavis (sans que l'adhésion au congé de reclassement ne repousse cette date).

➤ Indemnité de retour rapide à l'emploi

En cas de reclassement effectif avant le terme du 9^e mois du congé de reclassement entraînant l'interruption du congé de reclassement, le salarié concerné bénéficiera d'une indemnité de retour rapide à l'emploi, calculée en fonction du nombre de mois entiers (M) restant entre la date de l'interruption du congé (ou la date correspondant à la fin du délai de préavis, si l'interruption a lieu pendant ce délai) et le terme normal du congé de reclassement, selon la formule suivante, dans laquelle RBM représente la Rémunération Brute Moyenne mensuelle perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement : 50% de RBM x M.

9. Caractère limitatif des mesures

Le salarié licencié bénéficiant du présent parcours ne pourrait bénéficier d'aucune autre mesure que celles visées à la présente fiche.

RM
JA

AT
A
TL
RM

FICHE 14 – RECLASSEMENT EXTERNE – PARCOURS « FORMATION DE RECONVERSION »

Le salarié licencié qui remplirait les conditions posées dans la présente fiche pourrait bénéficier d'une formation de reconversion.

Les formations réalisées par les salariés pourraient, dans le cadre d'un projet professionnel, s'inscrire dans le cadre de formations qualifiantes, diplômantes, certifiantes ou validantes (VAE), après validation par l'Espace Emploi et sur présentation des justificatifs (acceptation de l'organisme de formation, nature et durée de la formation...)

1. Définition

Une formation de reconversion doit permettre aux salariés de réorienter leur carrière vers un nouveau métier porteur en termes d'emploi.

Les formations réalisées par les salariés pourraient, dans le cadre d'un projet professionnel, s'inscrire dans le cadre de formations qualifiantes, diplômantes, certifiantes ou validantes, et devront être définies d'un commun accord avec l'Espace Emploi.

2. Validation du projet

La demande documentée de formation de reconversion (lettre de motivation, devis, programme, débouchés professionnels) devrait être présentée à la Direction des Ressources Humaines par courrier RAR doublée de préférence d'un courriel ou remise en main propre au plus tard dans les 2 mois de réception de la notification du licenciement (cachet de la poste faisant foi).

3. Prise en charge

Les coûts afférents aux formations de reconversion ne seraient pris en charge par l'entreprise qu'au regard des périodes de formation comprises dans le congé de reclassement de reconversion du salarié (dont la durée est visée ci-dessous).

Par ailleurs, la réalisation d'une formation dans le cadre de ce parcours ne pourrait avoir pour effet de proroger la durée du congé de reclassement au-delà de la durée maximum prévue dans le présent accord.

Sous ces réserves, l'Entreprise prendrait en charge les frais suivants :

- Les **frais pédagogiques** incluant les frais de concours, d'inscription et de scolarité dans la limite d'un budget annuel individuel de 8.000 € HT (hors frais éventuels de déplacement, de repas et d'hébergement pris en charge par ailleurs cf annexe 4).

Cette aide individuelle serait accordée à tout salarié dont le besoin en formation serait validé pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi et sous réserve que l'intéressé produise les justificatifs de l'inscription à la Direction des Ressources Humaines.

Le cas échéant, la Commission de Suivi sera saisie afin d'étudier la possibilité de dépasser le plafond individuel, dans le cadre d'une mutualisation du budget formation, dans les conditions définies dans la Fiche 15 ci-après.

- Les **éventuels frais d'hébergement et de déplacements**, dans le respect des règles figurant en annexe 4. Ne seraient pris en charge que les frais d'hébergement et de déplacement pour des formations effectuées en France métropolitaine, et au sein de l'Union Européenne.

4. Rémunération

Cette période de formation s'inscrirait dans le cadre d'un congé de reclassement (cf. fiche 11 sur les autres modalités du congé de reclassement) dont la durée serait de 12 mois, avec une extension possible de 3 mois selon les modalités du point 2 de la fiche 11.

5. Aides supplémentaires à l'issue de la formation

Dès lors que le terme de la formation objet du projet professionnel du salarié intervient avant le terme du congé de reclassement le salarié pourrait bénéficier de l'appui et de l'accompagnement de l'Espace Emploi pendant la durée du congé de reclassement restant à courir, qui ne sera en aucun cas prorogé.

Toutefois, la formation de reconversion validée par l'Espace Emploi constituant une solution identifiée au sens de la Fiche 10, l'obligation de l'Espace Emploi de proposer des Offres Valables de Reclassement est réputée achevée dès lors que le salarié a mis en œuvre un projet de formation de reconversion. Par conséquent, le salarié ne pourra prétendre à aucune proposition d'OVR de la part de l'Espace Emploi au cours de cette période d'appui.

En cas de formation de reconversion débouchant sur une recherche d'emploi, la Direction prendrait en charge, sur justificatifs (écrit du recruteur et frais de déplacement), des frais engagés par le salarié pour assister aux entretiens d'embauche, selon les règles figurant en annexe 4. La prise en charge de ces frais serait conditionnée à l'émission d'un courriel envoyé à la Direction des Ressources Humaines pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi.

Le salarié bénéficierait, le cas échéant, des aides au déménagement dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues pour le « Reclassement externe – Parcours Nouvel Emploi à l'Extérieur du Groupe » (cf. fiche 12).

En revanche, le salarié ne pourrait pas bénéficier de l'ensemble des autres mesures prévues par le présent PSE et notamment les aides à la création d'entreprise et à la formation.

6. En cas de déménagement en France ou à l'étranger, après acceptation définitive du nouveau contrat

L'Entreprise apporterait un soutien financier au déménagement et à l'installation d'un salarié qui devrait changer de résidence pour occuper un nouveau poste dans une nouvelle commune, à condition que la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail soit d'au moins 50 kilomètres, et que le déménagement ait lieu dans les 12 mois de la prise du nouveau poste.

Par ailleurs, pour bénéficier de cette aide, le salarié devrait avoir trouvé un reclassement, sous forme de C.D.I, CDD d'une durée de 6 mois minimum pendant la durée d'existence de l'Espace Emploi.

Les mesures proposées par la Direction dans ce cadre s'appliqueraient que le déménagement ait lieu en France ou à l'étranger, et seraient les suivantes :

- Prise en charge de 2 voyages aller et retour pour le salarié et un voyage aller et retour pour son conjoint et ses enfants (billet S.N.C.F. (1ère classe) ou billet d'avion (classe économique) si la durée de déplacement en train est supérieure à 4 heures), dans la limite de 3 jours et 2 nuits pour chaque voyage et des frais d'hébergement et de restauration.
- Prise en charge des frais de déménagement des meubles meublants et les effets personnels relevant de la résidence principale du salarié licencié sur présentation de trois devis, sur la base du moins disant et dans la limite de 5.000 € HT.
- Versement au salarié licencié d'une indemnité d'installation destinée à couvrir les frais liés à l'installation dans le nouveau domicile, notamment les frais d'agence en cas de location, les frais d'agence en cas d'achat (barème FNAIM), les frais de raccordement (gaz, électricité, eau, téléphone, internet), les frais d'installation des appareils électroménagers, les frais de remise en état du logement s'il s'agit d'une location seulement (nettoyage, remplacement des

revêtements de sols et revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc...). Le montant de cette indemnité serait fixé à 4.000 euros bruts si le salarié est célibataire et de 6.000 euros s'il vit maritalement, majorée dans les deux cas de 1.500 euros par enfant à charge au sens de la législation fiscale et / ou copie de l'acte de naissance pour les enfants nés dans l'année.

- Versement, dès que le déménagement sera effectif, d'une aide à la mobilité de 2.000 euros bruts dans le cadre d'un reclassement en France métropolitaine et de 3.000 euros dans le cadre d'un reclassement à l'international (y compris DOM-TOM).
- Prise en charge, en cas de différentiel de loyer hors charges, à standing et à surface habitable comparables à l'ancien logement, de 50 % de ce différentiel, et ce pendant une période de 12 mois. Ce montant mensuel est plafonné à 400 euros bruts par mois. Ce même dispositif s'appliquerait pour les salariés accédant à la propriété. Le différentiel pris en charge serait alors évalué entre le montant du loyer précédent et la mensualité du prêt immobilier. Ce montant mensuel serait plafonné à 500 € bruts par mois.

Par ailleurs, dans le cas d'un CDI ou d'un CDD ne permettant pas au salarié de rejoindre son domicile chaque soir, la Direction proposerait dans ce cadre la prise en charge, pendant une période de 6 mois maximum :

- des frais d'hébergement (hôtel et restauration),
- des voyages aller/retour pendant les week-ends,

selon les règles de déplacement figurant en annexe 4 (en cas d'un nouveau poste en France métropolitaine ou au sein de l'Union Européenne).

Afin de limiter la nécessité d'acquitter simultanément l'ancien loyer et celui du nouveau logement, la Société fournirait une attestation de perte d'emploi permettant de réduire à un mois le préavis de résiliation du logement de départ.

Dans l'hypothèse où le collaborateur serait néanmoins dans l'impossibilité d'éviter une période de double résidence, la société prendrait en charge les frais définis ci-après. Si la société estimait que cette période de double résidence n'était pas justifiée, elle en informerait la commission de suivi.

Le montant du loyer d'un logement réservé par le salarié serait pris en charge, dans la limite maximum de 4 mois, commençant au plus tôt à la date de signature de la convention de rupture amiable, à raison d'un montant brut de 800 €/mois au maximum.

Ce dispositif s'appliquerait dans la mesure où le salarié engagerait des frais de « double résidence », c'est à dire s'il paie déjà un loyer et uniquement sur présentation des quittances de loyers ou de justificatifs bancaires originaux.

Ce même dispositif s'appliquerait au salarié propriétaire qui engagerait des frais de « double résidence » (à l'achat ou en location) ou au salarié locataire qui engagerait des frais de « double résidence » en achetant son logement, uniquement sur présentation des quittances de loyers, de justificatifs bancaires et de la taxe d'habitation (les frais de résidence seraient calculés en tenant compte de la valeur locative figurant sur l'avis d'imposition à la taxe d'habitation).

En revanche, les frais d'hébergement seraient pris en charge pour les reclassements dans l'Union Européenne.

7. Indemnités de rupture

• Préavis

Les salariés licenciés bénéficieront du préavis conventionnel qui leur est due. Les salariés qui acceptent le congé de reclassement seront, conformément à la fiche 11, dispensés d'activité pendant la période de préavis incluse dans ledit congé.

Mu
14 7

11 W
A 7

Pendant la durée du préavis conventionnel, ou la période correspondante incluse dans le congé de reclassement, les salariés concernés pourraient continuer à bénéficier de leur véhicule de fonction s'ils en étaient bénéficiaires (sauf en cas de déménagement hors de France métropolitaine). Le rachat du véhicule par le salarié ne sera pas autorisé.

➤ L'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) :

L'indemnité conventionnelle de licenciement sera en principe versée à la fin du préavis. En cas de congé de reclassement, cette indemnité sera donc versée à la fin du congé de reclassement puisque le préavis est suspendu jusqu'au terme du congé. L'indemnité conventionnelle de licenciement sera calculée conformément aux dispositions en vigueur.

➤ L'indemnité supplémentaire :

Les salariés bénéficieront également d'une indemnité supplémentaire de licenciement, pour tenir compte des circonstances particulières dans lesquelles intervient leur licenciement. Cette indemnité sera versée en même temps que l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cette indemnité serait calculée comme indiqué dans le tableau ci-après :

Indemnité supplémentaire

Ancienneté	0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-25 ans	> 25 ans
Montant (brut, en €)	20.000	25.000	35.000	40.000	50.000

Sera prise en compte l'ancienneté acquise au terme du préavis (sans que l'adhésion au congé de reclassement ne repousse cette date).

➤ Indemnité de retour rapide à l'emploi

En cas de reclassement effectif avant le terme du 9^e mois du congé de reclassement entraînant l'interruption du congé de reclassement, le salarié concerné bénéficiera d'une indemnité de retour rapide à l'emploi, calculée en fonction du nombre de mois entiers (M) restant entre la date de l'interruption du congé (ou la date correspondant à la fin du délai de préavis, si l'interruption a lieu pendant ce délai) et le terme normal du congé de reclassement, selon la formule suivante, dans laquelle RBM représente la Rémunération Brute Moyenne mensuelle perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement : 50% de RBM x M.

8. Caractère limitatif des mesures

Le salarié licencié bénéficiant du présent parcours ne pourrait bénéficier d'aucune autre mesure que celles visées à la présente fiche.

3. DISPOSITIONS COMMUNES

Handwritten notes:
m
76

Handwritten notes:
n
u
A1

FICHE 15 – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

1. Mise en œuvre des mesures d'accompagnement social

Les dispositions de même nature et/ou ayant le même objet ne se cumuleraient pas. Les dispositions prévues dans le dispositif d'accompagnement social (et notamment la notion d'Offre Valable de Reclassement) ne s'appliqueraient qu'une seule fois par bénéficiaire.

2. Définitions des différentes rémunérations de référence

- Il est convenu que « le salaire de référence mensuel » mentionné sous la dénomination « RBM » dans le cadre du présent PSE sera calculé selon le mode de calcul de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL).

Ex : salaire brut annuel de 50 000 €

Salaire mensuel brut de référence : $50\,000\text{ €} / 12 = 4\,166,66\text{ €}$

Ce salaire de référence servira notamment pour le calcul du différentiel de salaire.

- La rémunération de référence pour la cessation anticipée d'activité, ainsi que pour l'allocation de reclassement, sont quant à elles définies dans les Fiches 7 bis et 11 du présent document.

3. Budget de formation et mutualisation

Dans le cadre du présent plan de sauvegarde de l'emploi, la formation a pour objectif notamment dans le cadre du congé de reclassement, de contribuer à la réalisation des différents projets professionnels définis avec l'Espace Information Conseil puis l'Espace Emploi.

L'entreprise met en place des aides financières et un accompagnement personnalisé pour chaque salarié concerné.

Deux types de formation sont envisageables, selon les situations : des formations d'adaptation ou des formations de reconversion.

Ces formations sont plafonnées, dans les différents parcours prévus par le présent document, à un montant individuel de 8.000 euros HT.

La Direction accepte de mutualiser les fonds qui ne seraient pas utilisés par certains salariés au profit de ceux qui ne pourraient pas couvrir la totalité de leurs frais de formation avec le budget visé ci-dessus, dans la limite :

- d'un plafond collectif total de 150.000 euros HT (incluant l'intégralité des aides à la formation versées au titre des différents parcours)

et sous réserve d'une revue et validation de la situation individuelle en Commission de Suivi.

Aussi, il est convenu entre les parties que le budget de formation de la société Sidel Blowing & Services pourra être utilisé en cas de dépassement du plafond collectif.

Par définition, cette extension du budget individuel de formation ne pourra être envisageable qu'en cours d'application du Plan de sauvegarde de l'emploi, en fonction des situations individuelles présentées en Commission de suivi, et du nombre de salariés bénéficiant d'actions de formation.

4. Traitement social et fiscal des différentes indemnités versées dans le cadre de l'exécution des mesures d'accompagnement social

RK
ita

W
A2

Le traitement social et fiscal des différentes indemnités versées dans le cadre de l'exécution des mesures d'accompagnement social dépendrait des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement. La Société Sidel Blowing & Services précomptera, conformément aux dispositions en vigueur, les montants correspondant à la part salariale des charges sociales qui seront dues.

L'Espace Information Conseil, puis l'Espace Emploi se tiennent à disposition des salariés pour les informer des dispositions légales en vigueur.

5. Prévoyance et régime frais médicaux et chirurgicaux (mutuelle)

Conformément aux dispositions en vigueur, le bénéficiaire du régime de prévoyance et de frais médicaux et chirurgicaux en vigueur au sein de Sidel Blowing & Services pourra être maintenu pendant une durée maximum de 12 mois dès la fin du contrat de travail, sous réserve notamment que l'ancien salarié soit pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Par ailleurs, les salariés resteront affiliés au régime de frais de santé et au régime de prévoyance pendant la durée du congé de reclassement excédant le préavis, dans les conditions prévues à la Fiche 11, Section 4 du présent accord.

6. Priorité de réembauchage

Durant les 12 mois suivant la fin du préavis et à condition d'en avoir fait la demande dans ce délai par lettre recommandée avec accusé de réception doublée de préférence d'un courriel ou remise en main propre, les salariés licenciés bénéficieraient d'une priorité de réembauchage au sein de Sidel Blowing & Services aux postes compatibles avec leur qualification, leurs compétences et leur expérience et à ceux qui correspondent à une nouvelle qualification acquise après leur licenciement pour autant que l'employeur en ait été informé.

Les salariés concernés seraient informés systématiquement par courrier nominatif de tous les postes vacants compatibles avec leur qualification, leurs compétences et leur expérience et de ceux qui correspondent à une nouvelle qualification acquise après leur licenciement.

7. Précisions terminologiques

Sauf dispositions expressément contraires :

- les délais et durées prévus au sein du présent document exprimés « en jours » s'entendent en jours calendaires ;
- toutes les sommes ou aides qui pourraient être versées aux salariés dans le cadre du présent document s'entendent en sommes brutes ;

FICHE 16 – COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi du Plan de Sauvegarde de l'Emploi sera mise en place, dont le rôle sera de veiller à la bonne application des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et de suivre régulièrement la situation réelle des départs volontaires et des reclassements, ainsi que les résultats de l'ensemble des mesures d'aide aux salariés qui auront fait l'objet d'un licenciement.

De la même façon, la commission pourra être saisie par un salarié pour instruction en cas de litige.

1. Composition et fonctionnement

Composition :

La Commission de Suivi sera mise en place à compter de la fin de la procédure de consultation au titre des articles L.1233-30 et suivants du Code du travail, jusqu'à l'expiration de la mission de l'Espace Emploi.

La commission de suivi sera composée de :

- 3 membres représentant la Direction de l'entreprise et désignés par elle ;
- 3 membres représentant les salariés de l'entreprise.

Chacun des membres titulaires sera désigné par le CE parmi les représentants du personnel.

Pour chacun des membres titulaires sera désigné un suppléant par le CE, parmi les représentants du personnel, qui pourra assister aux réunions de la commission de suivi, avec voix consultative, en présence des membres titulaires représentant des salariés.

Seront également invités à chacune des réunions de la commission de suivi :

- le DIRECCTE ou son représentant ;
- un consultant du cabinet de reclassement
- un représentant de la Préfecture
- un représentant de Pôle Emploi.

Si la situation individuelle d'un membre de la Commission de suivi devait être évoquée devant la commission, celui-ci ne pourrait siéger et devrait laisser sa place à son suppléant.

Le temps passé en séance par les membres de la Délégation du Personnel sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel ; il ne s'imputera pas sur leur(s) crédit(s) d'heure(s) au titre de leur(s) éventuel(s) mandat(s).

Fonctionnement :

Cette commission se réunira tous les quinze jours pendant la phase de volontariat, puis une fois par mois dans les locaux de l'entreprise, à l'initiative de la Direction, pendant les 12 premiers mois de la mise en œuvre du plan, puis une fois tous les deux mois. Son activité prendra fin en décembre 2017. Cependant en fonction de l'activité restante de l'Espace Emploi, son activité pourra être prolongée si nécessaire.

Les salariés pourront saisir la commission de suivi en informant au moins un des membres titulaires ou suppléants de la commission par courriel. L'instruction du litige sera assurée par défaut par l'Espace Information Conseil. Dans le cas où le litige opposerait le salarié à l'Espace Information Conseil, l'instruction sera assurée par un représentant du personnel, non membre de la commission et désigné par celle-ci.

Il est convenu que le traitement des litiges sera assuré en commission pour décision tous les 15 jours.

pu
ipk

pu
ipk
97

La Direction assurera la prise en charge des convocations et de la rédaction des comptes rendus de réunion. Ces comptes rendus seront soumis à l'approbation des membres de la commission lors de la réunion suivante.

2. Missions de la Commission

La commission de suivi a notamment pour missions :

- de veiller à la bonne application des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- d'aider dans la résolution des problématiques individuelles qui pourraient lui être soumises par les salariés concernés qui contacteraient l'un de ses membres ;
- de formuler toutes les suggestions utiles au meilleur avancement des solutions individuelles et la bonne réalisation des opérations proposées.

La commission de suivi apportera par ailleurs son aide dans la résolution des problématiques individuelles qui pourraient lui être soumises par les salariés concernés qui contacteraient un de ses membres.

Un salarié pourra entre autres saisir la Commission de suivi :

- s'il estime qu'une offre d'emploi proposée par l'Espace Emploi en tant qu'OVR n'est pas conforme à la définition figurant au PSE
- s'il estime qu'un refus de son départ en volontariat n'est pas justifié au regard des dispositions du PSE
- en cas de désaccord avec l'avis du consultant sur son projet de création ou de reprise d'entreprise
- tout autre litige, dans les situations visées dans le présent plan, et non mentionné ci-dessus.

Par ailleurs, la Commission sera amenée à formuler un avis consultatif avant toute décision de la Direction sur une demande de dépassement du budget défini dans le cadre d'une formation. Le vote aurait lieu à la majorité des présents, chaque titulaire et chaque membre de la Direction disposant d'une voix.

En cas de litige au sein de la Commission de suivi sur une situation individuelle ou sur l'application du plan de sauvegarde de l'emploi, ce litige sera arbitré par le représentant de la DIRECCTE invité à cette Commission de suivi.

3. L'information de la Commission

La commission de suivi sera informée périodiquement de l'avancement de la mise en œuvre des reclassements et plus généralement du plan de sauvegarde de l'emploi.

La commission de suivi sera régulièrement informée, au moyen de fiches de synthèse, notamment :

- du nombre de salariés candidats au départ volontaire ;
- du nombre de salariés dont le départ volontaire aura été accepté ;
- de l'avancée du reclassement interne ;
- du nombre de salariés licenciés pour motif économique ;
- du nombre de salariés en congé de reclassement ;
- du nombre de salariés ayant bénéficié d'une OVR ;
- du nombre de salariés en projet de création ou reprise d'entreprise ou d'activité ;
- du nombre de salariés en projet de formation.

Ces informations seraient disponibles par catégories socio-professionnelles.

Un bilan du nombre de candidatures au volontariat serait communiqué à la Commission de Suivi tous les quinze jours pendant les deux mois de volontariat.

Ces informations pourront être communiquées par la Direction de l'entreprise ou bien par l'Espace Information Conseil.

La Direction ou le cabinet de reclassement communiquerait également dans le cadre de la commission

de suivi des informations sur :

- les projets non validés par le cabinet de reclassement
- les formations
- toute proposition de reclassement interne nécessitant une formation de trois mois ou plus
- toute situation de double résidence, sur laquelle un salarié fonderait une demande de prise en charge, mais que la Direction estimerait infondée.

Dans le cadre du reclassement interne, la Commission de suivi serait informée au préalable de toute proposition de poste nécessitant une formation de plus de 3 mois.

4. Obligation de discrétion des membres de la Commission

Les membres de la Commission s'engageraient à respecter strictement la confidentialité des informations ayant un caractère nominatif ou individuel.

RL
ML

IL *AV*
77 *16*

FICHE 17 – REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La rupture du contrat de travail des salariés protégés ne pourrait intervenir qu'après obtention d'une autorisation de l'inspection du travail.

- **Départ pour prendre un nouvel emploi à l'extérieur du groupe**

Le salarié protégé pourra bénéficier des mesures d'accompagnement prévues dans le cadre d'un nouvel emploi à l'extérieur du groupe.

La possibilité de s'inscrire dans ce dispositif ne sera donc pas impactée par un éventuel décalage dans le temps de la rupture du contrat de travail du salarié.

- **Départ en formation de reconversion**

Le salarié protégé pourra bénéficier du parcours formation de reconversion et d'un congé de reclassement, préavis inclus, de 12 mois.

La possibilité de s'inscrire dans le dispositif de formation de reconversion ne sera donc pas impactée par un éventuel décalage dans le temps de la rupture du contrat de travail du salarié.

- **Départ en création d'entreprise**

Le salarié protégé pourra faire sa demande de départ en création d'entreprise une fois la notification du licenciement intervenue dans les conditions prévues à la fiche 13.

La possibilité de s'inscrire dans le dispositif de création d'entreprise ne sera donc pas impactée par un éventuel décalage dans le temps de la rupture du contrat de travail du salarié.

Handwritten initials: M, T, H

Handwritten initials: M, H, 7

FICHE 18 – DISPOSITIONS FINALES

1. Déclaration de bonne foi

Les signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour que les modalités ci-dessus soient respectées et pour rechercher, si besoin en était, tout moyen de résoudre à l'amiable les différends qui pourraient intervenir.

De même, les parties rappellent que la signature du présent accord ne préjuge en rien de l'avis que les représentants du personnel seront invités à donner, outre sur le présent accord, préalablement à sa signature, sur le projet de réorganisation et ses modalités d'application.

La société Sidel Blowing & Services reste responsable de la conformité juridique du présent accord et de son contenu, qui n'a ni pour effet, ni pour objet de déroger aux dispositions d'ordre public, légales ou conventionnelles.

Les annexes sont parties intégrantes du présent accord. En cas d'incohérence ou de contradiction entre les annexes et le présent accord, ce dernier prévaut.

2. Consultation et validation du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'une réunion de consultation du Comité d'entreprise du 10 février 2016.

Par ailleurs, il sera soumis à la validation de l'Administration du travail, conformément aux dispositions de l'article L 1233-57-1 du Code du travail.

3. Durée de l'accord - révision

3.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée pour la mise en œuvre du projet de réorganisation de SIDEL BLOWING & SERVICES.

Le présent accord collectif prendra effet dès sa validation par l'Administration du Travail, sous réserve des mesures anticipées qui pourront prendre effet selon les modalités visées à la Partie III du présent accord. La mesure qui serait mise en œuvre de manière anticipée, c'est-à-dire la mise en place de l'Espace Information Conseil, prendra effet dans les 7 jours calendaires suivant l'avis du comité d'entreprise.

Il s'appliquerait jusqu'à l'échéance prévue pour les mesures qu'il énumère et prendrait fin, en tout état de cause, au plus tard au terme d'une période maximale de 15 mois suivant la dernière notification de licenciement pour motif économique qui serait prononcée en application du présent projet.

3.2 Révision de l'accord

Cet accord pourra, le cas échéant, être révisé à tout moment à la demande d'une partie signataire conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail.

Re
na

FN
TLR
A7

Toute demande de révision du présent accord par une partie signataire devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification devra être obligatoirement accompagnée d'un exposé des motifs de la demande et propositions de révision sur les thèmes dont il est demandé la révision.

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

Toute disposition modifiant le présent accord devra faire l'objet d'un accord entre l'ensemble des parties signataires et donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

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

4. Publicité et dépôt

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif seront réalisées dans les conditions prévues par la Loi. Ainsi :

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes ;
- deux exemplaires, dont une version originale sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés auprès de la DIRECCTE ;
- enfin, en application des articles R.2262-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur le site Intranet.

Fait en 8 exemplaires,

Dont 1 pour chaque partie et 2 pour les formalités.

Le 12 février 2016, à Octeville-sur-mer

Pour la Société Sidel Blowing and Services

M Raphaël Clairin

En sa qualité de Président



M Bertrand Guillet

Directeur des Ressources Humaines



Pour le Syndicat CGT

M Reynald Kubecki

En sa qualité de Délégué Syndical



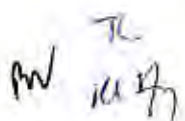
Pour le Syndicat CGT
M Manuel Rodriguez
En sa qualité de Délégué Syndical



Pour le Syndicat CFE-CGC
M Thierry Lemble
En sa qualité de Délégué Syndical



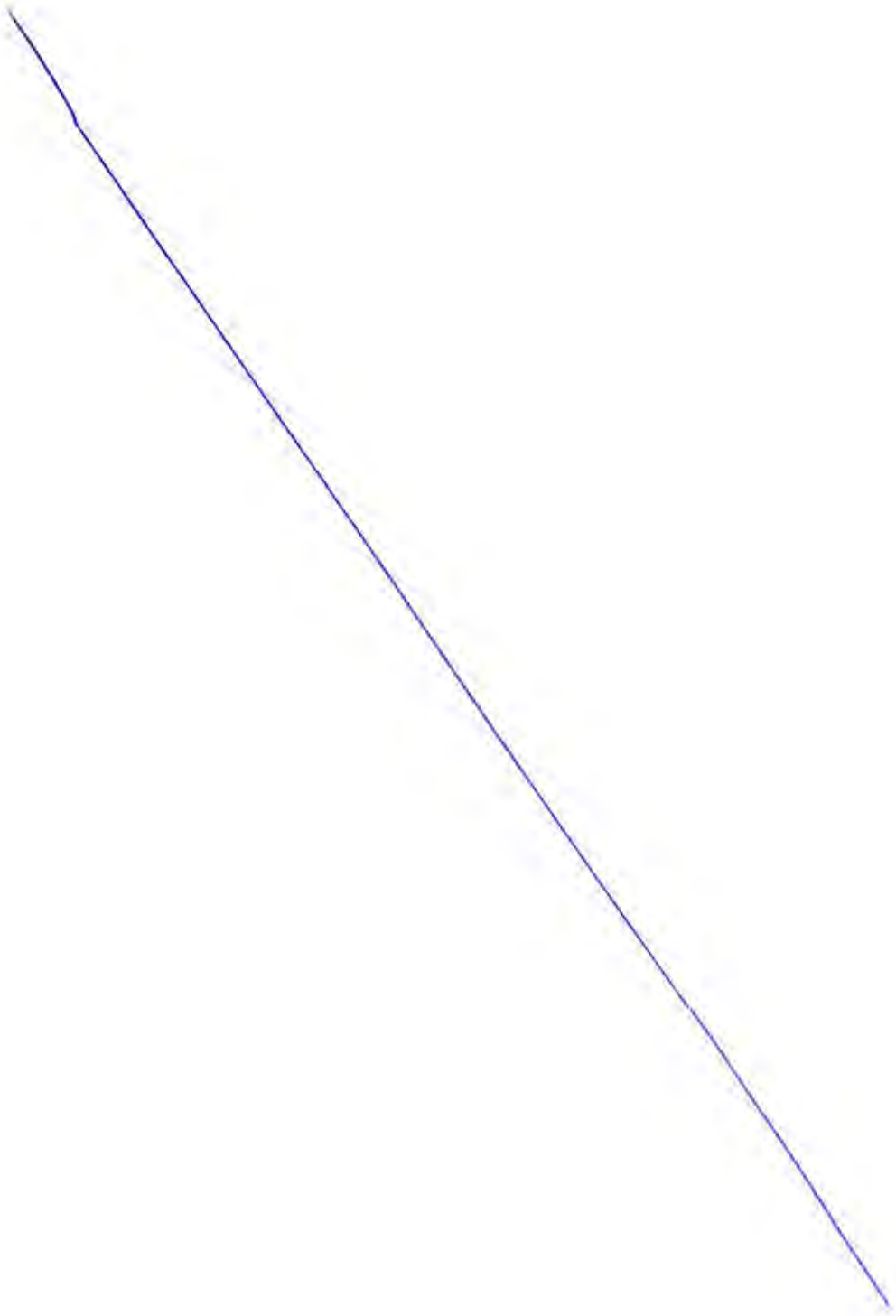
Pour le Syndicat CFDT
M Marc Alain
En sa qualité de Délégué Syndical



ANNEXES

pu
pu R

ce pu
pu



rk

93

in

rw
tl
A
A3

ANNEXE 4 : POSTES DISPONIBLES AU RECLASSEMENT INTERNE EN FRANCE

SIDEL - France				dernière MAJ : 05-02-2016	
Position	CDI/CDD	Site	Temps de travail		
Field Service Engineer	CDI	France	Temps plein		
Responsable Magasin Central PR	CDI	France	Temps plein		
VP Contrôle de gestion services	CDI	France	Temps plein		
Responsable de programmes	CDI	France	Temps plein		
Responsable de programmes	CDI	France	Temps plein		
Directeur gestion de programmes	CDI	France	Temps plein		
Responsable de développement modules	CDI	France	Temps plein		
Directeur de l'excellence qualité et de la fabrication lean	CDI	France	Temps plein		
Ingénieur Commercial FHPC	CDI	France	Temps plein		
Acheteur	CDI	France	Temps plein		
Acheteur	CDI	France	Temps plein		
Acheteur	CDI	France	Temps plein		
Acheteur	CDI	France	Temps plein		
Acheteur	CDI	France	Temps plein		
Acheteur	CDI	France	Temps plein		
Expert Packaging	CDI	France	Temps plein		
Contrôleur de gestion - Qualité Equipements	CDI	France	Temps plein		
Administrateur Web Services	CDI	France	Temps plein		
Expert régional support produit	CDI	France	Temps plein		
Directeur grand compte Danone	CDI	France	Temps plein		
Vice Président Après-vente ECA	CDI	France	Temps plein		
Directeur performances services	CDI	France	Temps plein		

*M. J.
R. M.*

*M.
A. S.*

Assistant technique PR	CDI	France	Temps plein		
Chef de Projet Avant-Venté - Grands Comptes	CDI	France	Temps plein		
Contrôleur de gestion - Services	CDI	France	Temps plein		
Contrôleur de gestion - Packaging & Tooling	CDI	France	Temps plein		
Contrôleur de gestion - Coûts Equipements	CDI	France	Temps plein		
Contrôleur de gestion - Sourcing	CDI	France	Temps plein		
Directeur marketing équipements	CDI	France	Temps plein		
Directeur marketing services	CDI	France	Temps plein		
Responsable après-vente Coca Cola	CDI	France	Temps plein		
Technicien financement export	CDI	France	Temps plein		
Vice Président Ventés ECA	CDI	France	Temps plein		
Responsable Performance Services	CDI	France	Temps plein		
Technicien process	CDI	France	Temps plein		

lu
M

π M
K A 7

GEBO CERMEX - France					dernière MAJ : 28-1-2016	
Position	CDI / CDD	Temps de travail	Site	France		
Comptable fournisseurs	CDI	Temps plein	Corcelles, France	1		
Technicien SAV	CDI	Temps plein	Corcelles, France	1		
Ingénieur Bureau d'Etudes Automatismes	CDI	Temps plein	Corcelles, France	1		
Ingénieur Robotique et vision industrielle	CDI	Temps plein	Corcelles, France	1		
Technicien SAV Robotique	CDI	Temps plein	Corcelles, France	1		
Chargé(e) de Projets offres et Chef de Projets	CDI	Temps plein	Lisieux, France	1		
Metteur au point Installations	CDI	Temps plein	Lisieux, France	1		
Ingénieur Etudes Mécaniques pour affaires clients	CDI	Temps plein	Lisieux, France	1		
Ingénieur Automatismes	CDI	Temps plein	Lisieux, France	1		
Technicien Installations	CDI	Temps plein	Lisieux, France	1		
Responsable Produit Fardelage	CDI	Temps plein	Lisieux, France	1		
Ingénieur R&D	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Chef de projets Convoyeur	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Projeteur Ingénierie	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Ingénieur Léan	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Chef de projets Ingénierie senior	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Automaticiens	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Coordinateurs de chantier	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Spare Parts Emergency Leader	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Service Account Manager Sacofrina	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Responsable Planification Service automatisme	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Administrateur système et support (IT infrastructure et réseau)	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Trainer	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Monteurs OPEX	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		
Remote access coordinateur	CDI	Temps plein	Reichstett, France	1		

TL
[Signature]

[Signature]
 AS
 AS

Comptable	CDD	Temps plein	Reichstett, France	1		
Chef de Projet Avant Vente	CDI	Temps plein	Saint Laurent, France	1		

DE LAVAL - France							dernière MAJ : 28-1-2016
Position	CDI / CDD	Temps de travail	de Site/pays				
Accountant	CDI	Temps plein	France			1	
Solution Manager	CDI	Temps plein	France			1	
Accountant	CDI	Temps plein	France			1	

NOVEMBAL - France					dernière MAJ : 02-02-2016
Position	Pays	Site	CDI / CDD		
QHSE Manager	France	Novembal France S.A.	Local - CDI		

Tetra Pak - France			
Position	Pays	Site	CDI / CDD
TS Field Service Engineer	France	FR-Tetra Pak Service S.N.C.	Local - CDI
chef de projet	France	FR-Guerin Systems	Local - CDI

ANNEXE 5 : POSTES DISPONIBLES AU RECLASSEMENT INTERNE A L'INTERNATIONAL

SIDEL - International					dernière MAJ : 29-1-2016
Position	CDI/CDD	Site	Temps de travail		
Managing Director / Regional Commercial Manager	CDI	Afrique du Sud	Temps plein		
Plant Manager	CDI	Chine	Temps plein		
Project Manager Execution	CDI	Dubai, UAE	Temps plein		
Regional Commercial Manager - Africa	CDI	Dubai, UAE	Temps plein		
Project Manager - Pre Contracting	CDI	Dubai, UAE	Temps plein		
Maintenance Execution Coordinator	CDI	Dubai, UAE	Temps plein		

RU
12/11

AV
11
A2

Installation Site Manager	CDI	Dubai, UAE	Temps plein			
Sourcing Cost Analysis Manager	CDI	Italie	Temps plein	1		
Process Office Manager	CDI	Italie	Temps plein	1		
Sourcing Indirect ITIS Manager	CDI	Italie	Temps plein	1		
Lean Specialist	CDI	Italie	Temps plein	1		
External Communications Manager	CDI	Italie	Temps plein	1		
Online Communications Manager	CDI	Italie	Temps plein	1		
Public Relations Manager	CDI	Italie	Temps plein	1		
Platform Owner Labelers	CDI	Italie	Temps plein	1		
FSE Mechanical Labelers	CDI	Italie	Temps plein	1		
FSE Automation Labelers	CDI	Italie	Temps plein	1		
Logistics Sourcing Manager	CDI	Italie	Temps plein	1		
Supplier Development Engineer	CDI	Italie	Temps plein	1		
Global Commodity Manager Third Party Equipment	CDI	Italie	Temps plein	1		
Internal & Change Communications Manager	CDI	Italie	Temps plein	1		
Sourcing Specialist Automation	CDI	Italie	Temps plein	1		
Sourcing Specialist Transmission	CDI	Italie	Temps plein	1		
Sourcing Specialist Mechanical and Heavy Parts	CDI	Italie	Temps plein	1		
Sourcing Specialist Fluid Management	CDI	Italie	Temps plein	1		
Warehouse and production manager	CDI	Italie	Temps plein	1		
Global Mobility Manager	CDI	Italie	Temps plein	1		
Sourcing Engineer	CDI	Italie	Temps plein	1		
Sales and After Sales Manager	CDI	Pologne	Temps plein	1		
Sourcing Performance Manager	CDI	Sites multiples	Temps plein	1		
Technical Support Expert	CDI	Thailand e	Temps plein			
			Dont Europe	23		

PK
TR

PK
47

GEBO CERMEX - International				dernière MAJ : 28-1-2016	
Position	CDI / CDD	Temps de travail	Site		
Field Services Engineer Poland	CDI	Temps plein	Pologne	1	
Sales Account Manager	CDI	Temps plein	Laguna, Philippines		
Services Account Manager Iberica	CDI	Temps plein	Mataro (Barcelone), Espagne	1	
Technical Trainer	CDI	Temps plein	Parme, Italie	1	
EOL Mechanical Assembly Technician	CDI	Temps plein	Parme, Italie	1	
Black Belt Engineer	CDI	Temps plein	Parme, Italie	1	
Sourcing Expert	CDI	Temps plein	Parme, Italie	1	
EOL automation engineer for Technical Dept.	CDI	Temps plein	Parme, Italie	1	
Service Application Engineer	CDI	Temps plein	Parme, Italie	1	
Automation Engineer FSE EOL	CDI	Temps plein	Parme, Italie	1	
Service Project Manager BU's EOL	CDI	Temps plein	Parme, Italie	1	
Layout Engineer - Mechanical	CDD - 3 ans	Temps plein	Pékin, Chine		
Automation Technician	CDI	Temps plein	Sao Paulo, Brésil		
Senior Mechanical Designer	CDI	Temps plein	Verone, Italie	1	
Mechanical Engineer FSE Tunnel Equipments	CDI	Temps plein	Verone, Italie	1	
Field & Service Support	CDI	Temps plein	Verone, Italie	1	
Project Manager	CDI	Temps plein	Verone, Italie	1	
			Dont Europe	14	

DE LAVAL - International				dernière MAJ : 28-1-2016	
Position	CDI / CDD	Temps de travail	Site/pays		
Sr. Accounting Analyst	CDI	Temps plein	Argentine	1	
DSM	CDI	Temps plein	Argentine	1	
Farm Management Specialist	CDI	Temps plein	Australie	1	

Technical Support Specialist AMS	CDI	Temps plein	Australie		1	
Dealer & Channel Manager AU	CDI	Temps plein	Australie		1	
Dairy Farm Planner	CDI	Temps plein	Australie		1	
Dairy Farm CAD Designer	CDI	Temps plein	Australie		1	
Accounts Receivable	CDI	Temps plein	Australie		1	
Customer Desk Officer	CDI	Temps plein	Australie		1	
Managing Director	CDI	Temps plein	Australie		1	
Customer Desk Officer	CDI	Temps plein	Australie		1	
National Sales Support Coordinator	CDI	Temps plein	Australie		1	
Company Accountant AU	CDI	Temps plein	Australie		1	
Technical Support Specialist AMS	CDI	Temps plein	Australie		1	
Accounts Receivable	CDI	Temps plein	Australie		1	
Customer Desk Officer	CDI	Temps plein	Australie		1	
Managing Director	CDI	Temps plein	Australie		1	
Customer Desk Officer	CDI	Temps plein	Australie		1	
National Sales Support Coordinator	CDI	Temps plein	Australie		1	
Company Accountant AU	CDI	Temps plein	Australie		1	
Health, Safety & Environment Advisor	CDI	Temps plein	Belgique			1
Nutrition Products Manager Latam	CDI	Temps plein	Brésil		1	
VMS Manager	CDI	Temps plein	Brésil		1	
District Sales Manager	CDI	Temps plein	Brésil		1	
Production Operator	CDI	Temps plein	Brésil		1	
District Sales Manager	CDI	Temps plein	Brésil		1	
Nutrition Products Manager Latam	CDI	Temps plein	Brésil		1	
VMS Service Technician	CDI	Temps plein	Chine		1	
VMS Service Technician	CDI	Temps plein	Chine		1	
MQAH Specialist	CDI	Temps plein	Chine		1	
MQAH Specialist	CDI	Temps plein	Chine		1	
GMU Production Operator	CDI	Temps plein	Chine		1	
Manufacturing Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Service Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Nutrition Solution Specialist	CDI	Temps plein	Chine		1	
Service Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Nutrition Sales Specialist	CDI	Temps plein	Chine		1	
Nutrition Sales Specialist	CDI	Temps plein	Chine		1	
Fabrication Operator	CDI	Temps plein	Chine		1	
Fabrication Operator	CDI	Temps plein	Chine		1	
Manual Welder	CDI	Temps plein	Chine		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Chine		1	

TL
Hk

le
PV
H2

Service Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Service Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Service Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Service Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Service Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Service Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Farm Management Advisor	CDI	Temps plein	Chine		1	
Commercial Director	CDI	Temps plein	Chine		1	
DPS & Production Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Production Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Sourcing Manager Metals	CDI	Temps plein	Chine		1	
Sourcing Manager	CDI	Temps plein	Chine		1	
Regulatory Specialist	CDI	Temps plein	Chine		1	
Sales Representative	CDI	Temps plein	Chine		1	
Service Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
QC Chemist	CDI	Temps plein	Chine		1	
Manufacturing Production Supervisor	CDI	Temps plein	Chine		1	
SQE Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Manure Handling Specialist	CDI	Temps plein	Chine		1	
Intallation Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Manure System Designer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Installation Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Installation Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Installation Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Installation Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
Installation Engineer	CDI	Temps plein	Chine		1	
GMP Production Operator	CDI	Temps plein	Chine		1	
Detergent Production Operator	CDI	Temps plein	Chine		1	
Detergent Production Operator	CDI	Temps plein	Chine		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Chine		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Chine		1	
Order Flow	CDI	Temps plein	Colombie		1	
AM Manager	CDI	Temps plein	Colombie		1	
Dairy Advisor	CDI	Temps plein	Danemark			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Danemark			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Danemark			1
Sales Consultant	CDI	Temps plein	Danemark			1
Help Desk Supervisor	CDI	Temps plein	Danemark			1
Selling Service Technician	CDI	Temps plein	Estonie			1
Sales Manager	CDI	Temps plein	Estonie			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Finlande			1

CU
14R

ML
TL
AC
A7

Accountant CPA	CDI	Temps plein	Allemagne			1
VMS Dairy Advisor	CDI	Temps plein	Allemagne			1
VMS Dairy Advisor	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Shared Controller/Reporter CE	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Sales Support Coordinator	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Warehouse Clerk	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Warehouse Clerk	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Warehouse Clerk	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Warehouse Clerk	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Help Sales/Regional & District Manager	CDI	Temps plein	Allemagne			1
Channel & Business Development Manager	CDI	Temps plein	Inde		1	
Sales Manager	CDI	Temps plein	Inde		1	
Sales Manager	CDI	Temps plein	Inde		1	
DSM Capital Goods	CDI	Temps plein	Irlande			1
DSM AfterMarket	CDI	Temps plein	Irlande			1
Technical Support	CDI	Temps plein	Irlande			1
DSM AfterMarket	CDI	Temps plein	Irlande			1
DSM Capital Goods	CDI	Temps plein	Irlande			1
DSM Capital Goods	CDI	Temps plein	Irlande			1
Personal Assistant	CDI	Temps plein	Irlande			1
DMS VMS	CDI	Temps plein	Irlande			1
VMS Technical Support	CDI	Temps plein	Irlande			1
DSM VMS	CDI	Temps plein	Irlande			1
DSM Capital Goods	CDI	Temps plein	Irlande			1
Sales Director GB & Ireland	CDI	Temps plein	Irlande			1
DSM VMS	CDI	Temps plein	Irlande			1
Technical Support	CDI	Temps plein	Italie			1
Customer Desk	CDI	Temps plein	Italie			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Japon		1	
Mobile Shop Sales	CDI	Temps plein	Japon		1	
Mobile Shop Sales	CDI	Temps plein	Japon		1	
Controller Assiatant	CDI	Temps plein	Japon		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Japon		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Japon		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Japon		1	

TL
RH
18/1

KL
Pr
A7

Service Technician	CDI	Temps plein	Japon		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Japon		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Japon		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Japon		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Japon		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Japon		1	
Sales Representative	CDI	Temps plein	Japon		1	
Sales Representative	CDI	Temps plein	Japon		1	
DSM AM	CDI	Temps plein	Kazakstan		1	
Sales/Service Manager	CDI	Temps plein	Corée		1	
General Sales Manager	CDI	Temps plein	Corée		1	
Sales/Service Manager	CDI	Temps plein	Corée		1	
General Sales Manager	CDI	Temps plein	Corée		1	
Feedtech Sales Rep	CDI	Temps plein	Lettonie			1
Sales Support Specialist	CDI	Temps plein	Lettonie			1
Accountant	CDI	Temps plein	Lettonie			1
Farm Management Specialist	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
Customer Desk Officer	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
Sales Management Director Oceania	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
CQT Super User	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
Project Administration & Management	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
Communications - Social Media	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
Site Services Administrator NZ	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
District Sales Manager Aftermarket	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
Milk Quality Specialist	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
Solutions Manager	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
Site Services Administrator NZ	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
District Sales Manager Aftermarket	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
Milk Quality Specialist	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
Solutions Manager	CDI	Temps plein	Nouvelle Zélande		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	Norvège			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Norvège			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Norvège			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Norvège			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Norvège			1

AN RU

RU
K
A3

Service Technician	CDI	Temps plein	Norvège			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Norvège			1
ESSC Accountant II (Southern Europe)	CDI	Temps plein	Pologne			1
ESSC Accountant	CDI	Temps plein	Pologne			1
ESSC Accountant	CDI	Temps plein	Pologne			1
ESSC Accountant	CDI	Temps plein	Pologne			1
ESSC Accountant	CDI	Temps plein	Pologne			1
Welder	CDI	Temps plein	Pologne			1
Assortment Manager E&H	CDI	Temps plein	Pologne			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Pologne			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Pologne			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Pologne			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Pologne			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Pologne			1
Hygiene Specialist	CDI	Temps plein	Pologne			1
SSC Accountant	CDI	Temps plein	Pologne			1
Warehouse Supervisor	CDI	Temps plein	Pologne			1
Purchasing Specialist	CDI	Temps plein	Pologne			1
ESSC Consultant	CDI	Temps plein	Pologne			1
CNC Operator - Assembler	CDI	Temps plein	Pologne			1
Locksmith - Welder - Grinder - Polisher	CDI	Temps plein	Pologne			1
Warehouse Worker - Assembler	CDI	Temps plein	Pologne			1
Welder Locksmith Assembler	CDI	Temps plein	Pologne			1
Locksmith Welder Grinder Polisher	CDI	Temps plein	Pologne			1
Locksmith - Welder - Grinder - Polisher	CDI	Temps plein	Pologne			1
HR Specialist	CDI	Temps plein	Pologne			1
Warehouse Supervisor	CDI	Temps plein	Pologne			1
Purchasing Specialist	CDI	Temps plein	Pologne			1
CNC Operator - Assembler	CDI	Temps plein	Pologne			1
Locksmith - Welder - Grinder - Polisher	CDI	Temps plein	Pologne			1
Warehouse Worker - Assembler	CDI	Temps plein	Pologne			1
Welder Locksmith Assembler	CDI	Temps plein	Pologne			1
Locksmith Welder Grinder Polisher	CDI	Temps plein	Pologne			1
Locksmith - Welder - Grinder - Polisher	CDI	Temps plein	Pologne			1
HR Specialist	CDI	Temps plein	Pologne			1
Market Support Specialist	CDI	Temps plein	Russie			1
Advertising Manager	CDI	Temps plein	Russie			1

PK

MR
1A-7

Technical Manager	CDI	Temps plein	Russie			1
Sales Support Specialist	CDI	Temps plein	Russie			1
Solution Manager Nutrition	CDI	Temps plein	Russie			1
Sales Representative AM	CDI	Temps plein	Russie			1
DSM AM	CDI	Temps plein	Russie			1
Sales Representative CG	CDI	Temps plein	Russie			1
AMS Sales Manager	CDI	Temps plein	Russie			1
DSM AM Siberia	CDI	Temps plein	Russie			1
Market Support Specialist	CDI	Temps plein	Russie			1
Advertising Manager	CDI	Temps plein	Russie			1
Technical Manager	CDI	Temps plein	Russie			1
Sales Support Specialist	CDI	Temps plein	Russie			1
Solution Manager Nutrition	CDI	Temps plein	Russie			1
Sales Representative AM	CDI	Temps plein	Russie			1
Technical Manager	CDI	Temps plein	Arabie Saoudite	1		
Purchasing	CDI	Temps plein	Arabie Saoudite	1		
Purchasing	CDI	Temps plein	Arabie Saoudite	1		
Service Technician	CDI	Temps plein	Espagne			1
Test Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Mechanical Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Mechanical Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
DFA & Cost Engineer Astrix	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Developer AMR MDI	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
District Manager - Northern Sweden	CDI	Temps plein	Suède			1
Project Support CAD	CDI	Temps plein	Suède			1
Field Tester	CDI	Temps plein	Suède			1
Business Controller Consultant	CDI	Temps plein	Suède			1
District Manager	CDI	Temps plein	Suède			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Suède			1
Editor Internal Communications	CDI	Temps plein	Suède			1
Factory Worker	CDI	Temps plein	Suède			1
Manager Factory Quality	CDI	Temps plein	Suède			1
Manager Business Farm Management Automation	CDI	Temps plein	Suède			1
District Manager	CDI	Temps plein	Suède			1
Assortment Manager	CDI	Temps plein	Suède			1
Factory Worker	CDI	Temps plein	Suède			1
Supply Chain Global Plan & Processes	CDI	Temps plein	Suède			1
Cattleman	CDI	Temps plein	Suède			1

Rk

17/12

TL
K
Ar
H?

Solution Manager	CDI	Temps plein	Suède			1
Janitor	CDI	Temps plein	Suède			1
Data Analyst	CDI	Temps plein	Suède			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Suède			1
Commercial Visits Coordinator	CDI	Temps plein	Suède			1
Factory Worker	CDI	Temps plein	Suède			1
Online Media Assistant	CDI	Temps plein	Suède			1
Electronic Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Test Engineer	CDI	Temps plein	Suède			1
Test Leader	CDI	Temps plein	Suède			1
Software Program Manager	CDI	Temps plein	Suède			1
District Manager	CDI	Temps plein	Suède			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Suède			1
Editor Internal Communications	CDI	Temps plein	Suède			1
Factory Worker	CDI	Temps plein	Suède			1
Manager Factory Quality	CDI	Temps plein	Suède			1
Manager Business Farm Management Automation	CDI	Temps plein	Suède			1
District Manager	CDI	Temps plein	Suède			1
Assortment Manager	CDI	Temps plein	Suède			1
Factory Worker	CDI	Temps plein	Suède			1
Supply Chain Global Plan & Processes	CDI	Temps plein	Suède			1
Cattleman	CDI	Temps plein	Suède			1
Solution Manager	CDI	Temps plein	Suède			1
Janitor	CDI	Temps plein	Suède			1
Data Analyst	CDI	Temps plein	Suède			1
Service Technician	CDI	Temps plein	Suède			1
Commercial Visits Coordinator	CDI	Temps plein	Suède			1
Factory Worker	CDI	Temps plein	Suède			1

11/11

11/11

Online Media Assistant	CDI	Temps plein	Suède			1
Business Development Manager	CDI	Temps plein	Suède			1
AfterMarket Salesman	CDI	Temps plein	Suisse			1
CG Salesman	CDI	Temps plein	Suisse			1
CG Salesman	CDI	Temps plein	Suisse			1
Service Engineer	CDI	Temps plein	Thailande		1	
Service Engineer	CDI	Temps plein	Thailande		1	
Managing Director LSO SEA	CDI	Temps plein	Thailande		1	
Managing Director LSO SEA	CDI	Temps plein	Thailande		1	
District Sales Manager	CDI	Temps plein	Turquie		1	
Consulting Manager	CDI	Temps plein	Ukraine		1	
Customer Desk Specialist	CDI	Temps plein	Ukraine		1	
DSM Capital Goods	CDI	Temps plein	UK			1
Technical/Training Support	CDI	Temps plein	UK			1
Aftermarket Vans Sales Person - Midlands	CDI	Temps plein	UK			1
Aftermarket Van Sales Person - West Wales	CDI	Temps plein	UK			1
Aftermarket Van Sales Person - Cornwall	CDI	Temps plein	UK			1
Technical Support	CDI	Temps plein	UK			1
Accounts Payable	CDI	Temps plein	USA		1	
Controller	CDI	Temps plein	USA		1	
Aftermarket Sales	CDI	Temps plein	USA		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Aftermarket Sales Specialist	CDI	Temps plein	USA		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Scheduled Maintenance Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Capital Sales	CDI	Temps plein	USA		1	
Product Specialist Farm Management	CDI	Temps plein	USA		1	
Sourcing and Product Management Specialist - DCS MQAH	CDI	Temps plein	USA		1	
Lead GMP Blender	CDI	Temps plein	USA		1	
Key Account Manager	CDI	Temps plein	USA		1	
Scheduled Maintenance Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
ALPRO Sales & Service	CDI	Temps plein	USA		1	
Production Worker	CDI	Temps plein	USA		1	
QC Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Batch Blender	CDI	Temps plein	USA		1	
Batch Blender	CDI	Temps plein	USA		1	

RU
4/11

KL
RW
A3

Liner Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Aftermarket Sales Specialist	CDI	Temps plein	USA		1	
AMS Service & Installation Specialist	CDI	Temps plein	USA		1	
AMS Sales Specialist	CDI	Temps plein	USA		1	
Herd Management Support Specialist	CDI	Temps plein	USA		1	
Milk Quality Specialist	CDI	Temps plein	USA		1	
Technical Services Specialist	CDI	Temps plein	USA		1	
Service & Original Spares Specialist	CDI	Temps plein	USA		1	
QC Supervisor	CDI	Temps plein	USA		1	
QC Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Factory Improvement Manager	CDI	Temps plein	USA		1	
Mechanical Engineer	CDI	Temps plein	USA		1	
Mechanical Engineer	CDI	Temps plein	USA		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Machine Operator	CDI	Temps plein	USA		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Installer	CDI	Temps plein	USA		1	
Manufacturing Associate	CDI	Temps plein	USA		1	
Inventory Control Specialist	CDI	Temps plein	USA		1	
Solutions Manager	CDI	Temps plein	USA		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Assembler	CDI	Temps plein	USA		1	
Assembler	CDI	Temps plein	USA		1	
Machine Operator	CDI	Temps plein	USA		1	
QA Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Service Technician	CDI	Temps plein	USA		1	
Installer	CDI	Temps plein	USA		1	
Manufacturing Associate	CDI	Temps plein	USA		1	
Manufacturing Associate	CDI	Temps plein	USA		1	
Inventory Control Specialist	CDI	Temps plein	USA		1	
			TOTAL			
			dont en Europe	172		

NOVEMBAL USA				dernière MAJ : 28-1-2016	
Position	CDI/CDD	Site	Temps de travail		
Director, Development, Engineering & Operations	CDI	Edison, NJ, USA	Temps plein	1	
Maintenance Manager	CDI	Phoenix, AZ, USA	Temps plein	1	

Handwritten initials and numbers:
 Ru
 21

Handwritten initials and numbers:
 Ru
 M
 A 7

Office Administrator	CDI	Phoenix, AZ, USA	Temps plein	1		
Materials Manager	CDI	Phoenix, AZ, USA	Temps plein	1		
CMM Quality Technician	CDI	Phoenix, AZ, USA	Temps plein	1		
Shift Supervisor (4)	CDI	Phoenix, AZ, USA	Temps plein	4		
Quality Technician (4)	CDI	Phoenix, AZ, USA	Temps plein	4		
Maintenance Technicians (4)	CDI	Phoenix, AZ, USA	Temps plein	4		
Operators (24)	CDI	Phoenix, AZ, USA	Temps plein	24		
Shipping and Receiving Coordinator	CDI	Phoenix, AZ	Temps plein	1		
			Total	42		

Tetra Pak - International				
Position	Pays	Site	CDI / CDD	
Manufacturing Engineer	Denmark	DK-Tetra Pak Høyer A/S - DK02	Local - Permanent	1
TS Technical Instructor	Belgium	BE-Tetra Pak Belgium N.V./S.A. - BE01	Local - Permanent	1
Business Development & TRC Manager SEE	Republic of Serbia	YU-Tetra Pak Production d.o.o. - YU01	Local - Permanent	1
Area Responsible Maintenance Engineer	Hungary	HU-TP Csomagol Gyarto Zrt Prod - HU02	Local - Permanent	1
Development Engineer Tetra Recart	Hungary	HU-TP Csomagol Gyarto Zrt Prod - HU02	Local - Permanent	1
Project Engineer	Hungary	HU-TP Csomagol Gyarto Zrt Prod - HU02	Local - Permanent	1
Logistics Manager	Hungary	HU-TP Hungary Kereskedelmi Zrt - HU01	Local - Permanent	1
QA Engineer	Hungary	HU-TP Csomagol Gyarto Zrt Prod - HU02	Local - Permanent	1
Factory Cost Analyst	Hungary	HU-TP Hungary Kereskedelmi Zrt - HU01	Local - Temporary	1
HR Resourcing Specialist	Hungary	IT-TP Packaging Solutions SpA - IT01	Local - Permanent	1
HR Direct Advisor (Italian and English speaker)	Hungary	HU-TP Hungary Kereskedelmi Zrt - HU01	Local - Permanent	1
Resourcing Administrator	Hungary	HU-TP Hungary Kereskedelmi Zrt - HU01	Local - Permanent	1
HR Direct Advisor and Resourcing Administrator	Hungary	HU-TP Hungary Kereskedelmi Zrt - HU01	Local - Permanent	1
Installation Site Supervisor	Great Britain	TP Tetra Pak Ltd. - UK01	Local - Permanent	1
Market Purchaser	Great Britain	TP Tetra Pak Ltd. - UK01	Local - Permanent	1
Project Management Office Manager - Nordics and Northwest Europe	Great Britain	TP Tetra Pak Ltd. - UK01	Local - Permanent	1

RK
M

TR
RK
#7

Project Management Office Manager- Nordics and Northwest Europe	Great Britain	TP Tetra Pak Ltd. - UK01	Local - Permanent	1
Marketing Executive	Netherlands	NL-Tetra Pak B.V. - NL01	Local - Permanent	1
Sales Engineer	Ireland	TP Tetra Pak (Ireland) Ltd. - IE01	Local - Permanent	1
TS Field Service Engineer South Germany	Germany	DE-Tetra Pak GmbH & Co	Local - Permanent	1
Electrical Maintenance Engineer	Republic of Serbia	YU-Tetra Pak Production d.o.o. - YU01	Local - Temporary	1
Site Installation Engineer	Great Britain	TP TP Processing System UK Ltd - UK04	Local - Permanent	1
Automation Support Engineer	Great Britain	TP TP Processing System UK Ltd - UK04	Local - Permanent	1
Supply Manager	Great Britain	TP Tetra Pak Ltd. - UK01	Local - Permanent	1
Market Area Supply Manager	Great Britain	TP Tetra Pak Ltd. - UK01	Local - Permanent	1
Industrielektriker	Denmark	DK-Tetra Pak Inventing A/S - DK05	Local - Permanent	1
Operational Marketing Manager Jr	Germany	DE-Tetra Pak GmbH & Co	Local - Permanent	1
TS Maintenance	Germany	DE-Tetra Pak GmbH & Co	Local - Permanent	1
Internship in Customer Management (m/f)	Germany	DE-Tetra Pak GmbH & Co	Local - Temporary	1
TS Technical Instructor	Germany	DE-Tetra Pak GmbH & Co	Local - Permanent	1
HR Country Representative	Germany	BE-Tetra Pak Belgium N.V./S.A. - BE01	Local - Permanent	1
Field Service Engineer (Multi Skilled) Northern Ireland	Ireland	TP TP Processing System UK Ltd - UK04	Mobile Employee	1
Initiativbewerbungen Limburg (m/w)	Germany	DE-TP Produktions GmbH & Co KG - DE12	Local - Temporary	1
Supply Manager	Italy	IT-TP Packaging Solutions SpA - IT01	Local - Permanent	1
System Specialist	Italy	IT-TP Packaging Solutions SpA - IT01	Local - Permanent	1
S&E Aseptic Technology Dev. - Engineer	Italy	IT-TP Packaging Solutions SpA - IT01	Local - Temporary	1
IS Field Service Engineer	Italy	IT-TP Food Engineering S.p.A. - IT06	Local - Permanent	1
TS Senior Field Service Engineer (Packaging)	Poland	PL-TP Spółka Z.O.O. [Poland] - PL01	Local - Permanent	1
Accounting Manager Poland&Danube	Czech Republic	CZ-TP Ceska republica s.r.o. - CZ01	Local - Permanent	1
Teamleader Service Installation	Germany	DE-TP Processing GmbH	Local - Permanent	1
MD, CGT Europe	Italy		Local - Permanent	1
Technical Key Account Manager	Italy	IT-Tetra Pak Italiana S.p.A. - IT02	Local - Permanent	1
Consumer Intelligence Professional Cluster ECA	Italy	IT-Tetra Pak italiana S.p.A. - IT02	Local - Permanent	1
Automation Support Engineer	Poland	PL-TP Spolka Z.O.O. [Poland] - PL01	Local - Permanent	1

ku
2/1/2

re
for
H5

Senior Accountant	Poland	PL-TP Spolka Z.O.O. [Poland] - PL01	Local - Permanent	1
Processing Senior Field Service Engineer	Egypt	EG-Tetra Pak Egypt Ltd. - EG01	Local - Permanent	
TS Project Engineer	Egypt	EG-Tetra Pak Egypt Ltd. - EG01	Local - Permanent	
Customer Service Representative	Egypt	EG-Tetra Pak Egypt Ltd. - EG01	Local - Permanent	
Senior Project Engineer	United Arab Emirates	Tetra Pak Export FZE - AE01	Local - Permanent	
Cluster Quality, OHS & Capability Driver - Projects GMEA	United Arab Emirates	Tetra Pak Export FZE - AE01	Local - Permanent	
Warehouse Operator	United Arab Emirates	AE-TP Tech. Serv. Middle East - AE02	Local - Permanent	
System Issue Analyst	United Arab Emirates	Tetra Pak Export FZE - AE01	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Turkey		Local - Permanent	
Technical Product Manager Plant Components	Turkey		Local - Permanent	
PM Production Leader	Turkey	TR-TP Paketleme ve Ticaret AS - TR01	Local - Permanent	
Production Engineer	Saudi Arabia	SA-Tetra Pak Manufacturing Ltd - SA01	Local - Permanent	
Buyer	Saudi Arabia	SA-Tetra Pak Manufacturing Ltd - SA01	Local - Permanent	
Operational Marketing Director	Saudi Arabia	SA-Tetra Pak Manufacturing Ltd - SA01	Local - Permanent	
System Issue Analyst	Saudi Arabia	SA-Tetra Pak Manufacturing Ltd - SA01	Local - Permanent	
Aseptic Performance Support Specialist	Saudi Arabia	SA-Tetra Pak Manufacturing Ltd - SA01	Local - Permanent	
Supply chain cost analyst	Saudi Arabia	SA-Tetra Pak Manufacturing Ltd - SA01	Local - Permanent	
Technical Sales & Service Engineer – Tank Optimisation	Saudi Arabia	SA-Tetra Pak Manufacturing Ltd - SA01	Local - Permanent	
Purchasing Manager Tetra Pak Arabia	Saudi Arabia	SA-Tetra Pak Manufacturing Ltd - SA01	Local - Permanent	
On Site Services Analyst	Kenya	KE-Tetra Pak Ltd. - KE01	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
TS Account Management	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
Tax & Compliance Manager	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
On Site Service Analyst	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
Key Account Director	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
Technical Account Manager	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	

Project Engineer	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
GM Assistant	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
WCM & Engineering Manager	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
Customer Services Representative	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
FI Accountant	Pakistan	PK-Tetra Pak Pakistan Ltd. - PK01	Local - Permanent	
Accounting Manager	Morocco	MA-Tetra Pak Maghreb S.A.R.L. - MA01	Local - Permanent	
Technical Sales & Service Manager	Kenya	KE-Tetra Pak Ltd. - KE01	Local - Permanent	
Laminator Unwind Operator	South Africa	ZA-TP South Africa (Pty) Ltd. - ZA01	Local - Permanent	
Tresu Unwind Operator	South Africa	ZA-TP South Africa (Pty) Ltd. - ZA01	Local - Permanent	
Factory Hyster Driver	South Africa	ZA-TP South Africa (Pty) Ltd. - ZA01	Local - Permanent	
Doctor machine Operator x2	South Africa	ZA-TP South Africa (Pty) Ltd. - ZA01	Local - Permanent	
Forklift Driver	South Africa	ZA-TP South Africa (Pty) Ltd. - ZA01	Local - Permanent	
Processing Site Leader - Jeddah	Saudi Arabia	SA-Tetra Pak Manufacturing Ltd - SA01	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Saudi Arabia	SA-Tetra Pak Manufacturing Ltd - SA01	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Saudi Arabia	KW-TP KW Rep & Maint of Equip - KW02	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Saudi Arabia	KW-TP KW Rep & Maint of Equip - KW02	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Saudi Arabia	SA-Tetra Pak Manufacturing Ltd - SA01	Local - Permanent	
TS Adminstartor	Kuwait	KW-TP KW Rep & Maint of Equip - KW02	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Saudi Arabia	Tetra Pak Export FZE - AE01	Local - Permanent	
Market Leader Maghreb	Tunisia	TN-Tetra Pak Tunisie S.A.R.L. - TN02	Local - Permanent	
TEST DO NOT APPLY	Turkey	BG-Tetra Pak Bulgaria EOOD - BG01	Local - Temporary	
TEST DO NOT APPLY	United States of America	BG-Tetra Pak Bulgaria EOOD - BG01	Local - Temporary	
Project Manager	Denmark	DK-A/S TP - DK01	Local - Permanent	1
Field Service Engineer	Denmark	DK-Tetra Pak Hoyer A/S - DK02	Local - Permanent	1
Production operator - Fjällbacka	Sweden	SE-Tetra Pak Inventing AB - SE13	Local - Permanent	1
OPEN APPLICATION FOR BACHELOR/MASTER THESIS - SWEDEN	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Temporary	1
Senior Mechanical Designer	Sweden	SE-Tetra Recart AB - SE02	Local - Permanent	1
Head of HR Country Services Nordics	Sweden	SE-AB Tetra Pak - SE15	Local - Permanent	1

RH
M. TL

u BW
#3

Project Manager Coach	Sweden	SE-TP Processing Systems AB - SE17	Mobile Employee	1
Specialist Thermal Process - Retorting Technology	Sweden	SE-Tetra Recart AB - SE02	Local - Permanent	1
CAE Analyst	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Permanent	1
Business Analyst	Sweden	SE-AB Tetra Pak - SE15	Local - Permanent	1
Maintenance Management Specialist	Sweden	SE-TP Technical Service AB - SE12	Local - Permanent	1
Development Engineer	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Permanent	1
TQM Manager	Sweden	SE-TP Technical Service AB - SE12	Local - Permanent	1
TS Field Service Engineer	Sweden		Local - Permanent	1
Manager PC Process Excellence	Italy	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Permanent	1
Product Platform Manager	Sweden	SE-AB Tetra Pak - SE15	Local - Permanent	1
Laboratory Engineer	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Permanent	1
IT Category Manager	Sweden	SE-AB Tetra Pak - SE15	Local - Permanent	1
Development Engineer Aseptic Systems Validation	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Permanent	1
Development Engineer Aseptic Systems Validation - Temporary position one year	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Temporary	1
Sales Support Manager, Food Category Prepared Food	Sweden	SE-TP Dairy & Beverage Syst AB - SE03	Local - Permanent	1
Supply Chain Analyst	Sweden	SE-TP Technical Service AB - SE12	Local - Temporary	1
Test req - PLEASE DO NOT USE	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Permanent	1
FI Business Control	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Permanent	1
Mechanical Designer	Sweden	SE-TP Processing Components AB - SE18	Local - Permanent	1
S&E Manager Leading People	Sweden	SE-TP Dairy & Beverage Syst AB - SE03	Local - Permanent	1
Patent Counsel	Sweden	SE-AB Tetra Pak - SE15	Local - Permanent	1
Global Business Controller	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Permanent	1
Team Manager Cost Engineer & Industrialization (Acting)	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Temporary	1
Business Development Manager Tetra Recart	Sweden		Local - Permanent	1
TS Specialist	Sweden		Local - Permanent	1
Manager System Issue Management	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Permanent	1
Business Controller	Sweden	SE-Tetra Recart AB - SE02	Local - Permanent	1

RU
 RL
 TL
 RE
 MW
 A7

Drifttekniker	Sweden	SE-AB Tetra Pak - SE15	Local - Permanent	1
Technical Sales Support Mgr - TRC	Sweden	SE-Tetra Pak Sverige AB - SE06	Local - Permanent	1
Senior process engineer	Sweden	SE-TP Dairy & Beverage Syst AB - SE03	Local - Permanent	1
Laboratory Scientist, sensory analysis	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Permanent	1
Java Developer	Sweden		Local - Permanent	1
Quality Maintenance Master Pillar Driver	Sweden	SE-TP Packaging Solutions AB - SE09	Local - Permanent	1
TS Field Service Engineer	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
Practicante Technical Sales & Service	Colombia	CO-Tetra Pak Ltda. - CO01	Local - Temporary	
Coordinador de Cobors	Colombia	CO-Tetra Pak Ltda. - CO01	Local - Permanent	
Business Controller II	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Permanent	
Technical Service Consultant	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
Ingeniero de Servicio Técnico	Chile	CL-TP de Chile Comercial Ltda. - CL01	Local - Permanent	
Gerente de Sustentabilidad	Chile	CL-TP de Chile Comercial Ltda. - CL01	Local - Permanent	
Ingeniero de Servicios Tecnicos	Guatemala	Tetra Pak Guatemala	Local - Permanent	
Operador de Sorbetes	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Permanent	
Operador de Corte	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Permanent	
PM Production Professional	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Temporary	
PM Quality Professional	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Temporary	
PM Quality Professional	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Temporary	
Pasante	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Temporary	
BC Converting Coating Worker	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Permanent	
BC Converting Coating Worker	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Permanent	
Operador de Corte	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Permanent	
Pasante TS&S - Lima	Peru	PE-Tetra Pak S.A. - PE01	Local - Temporary	
I&SC Assistant	Peru	PE-Tetra Pak S.A. - PE01	Local - Temporary	
Ingeniero de Servicio Técnico	Venezuela	VE-Tetra Pak C.A. - VE01	Local - Permanent	
Internship	Venezuela	VE-Tetra Pak C.A. - VE01	Local - Temporary	
suervisor de Producción	Venezuela	VE-Tetra Pak C.A. - VE01	Local - Permanent	

Handwritten initials/signature

Handwritten initials/signature

Ingeniero de Servicio Técnico - Tetra Pak Panama	Argentina	PA-Tetra Pak S.A. - PA01	Local - Permanent	
TS Business Developer	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
Business Development Training Manager	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
Programa de Estágio 2016	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
ESTAGIÁRIO	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
Intern	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
TS assistant	Brazil	BR-Guerin Brasil - BR02	Local - Permanent	
Estagiário de Comércio Exterior	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
FI Assistant	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
Técnico Desenho Sênior	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
Técnico Desenho Senior Retocador	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
Técnico Desenho Senior Arte Finalista	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
Técnico Desenho Senior Retocador	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
Intern	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
L&ISC Material Handler	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
FI Treasurer	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
S&E Aut. Control System - Specialist	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
Assistente de Recursos Humanos (Treinamento e Desenvolvimento)	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
Ingeniero de Servicios Tecnicos	Panama	PA-Tetra Pak S.A. - PA01	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
L&ISC Assistant	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
Auxiliar de Produção	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
PE Operator	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
PE Operator	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
FM Assistant	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
PE Assistant	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
PM Assistant	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
PE Quality inspector	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	

RA
174

R 15
K
A2

PM Maintenance Professional	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
PE Assistant	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
TS Field Service Engineer	Trinidad and Tobago	TT-TP Trinidad & Tobago Ltd - TT01	Local - Permanent	
Gerente Técnico de Contas - TAM	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Chile	CL-TP de Chile Comercial Ltda. - CLO1	Local - Permanent	
Intern	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Temporary	
L&ISC Assistant	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Temporary	
Intern Technical Training	Argentina		Local - Temporary	
Purchasing Intern	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Temporary	
Gerente de Ventas /Account Manager Business Development	Chile	CL-TP de Chile Comercial Ltda. - CLO1	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	Argentina	AR-Tetra Pak S.R.L. - AR01	Local - Permanent	
Pasantia	Chile	CL-TP de Chile Comercial Ltda. - CLO1	Local - Temporary	
Gerente Executivo de Novos Negócios – Tetra Recart	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Permanent	
CO Professional	Brazil	BR-Tetra Pak Ltda. - BR01	Local - Temporary	
PE Quality inspector	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN02	Local - Temporary	
operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN02	Local - Temporary	
operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
Operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN02	Local - Permanent	
Operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN02	Local - Temporary	
Service Engineer B	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
Operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN02	Local - Temporary	
Operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN02	Local - Permanent	
operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	

UK
3/4 TL

UK
A3

Operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
Field Service Engineer C	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
PE Quality inspector	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
Operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN02	Local - Permanent	
Service engineer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN02	Local - Permanent	
Automation Service Engineer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Key Account Manager	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Service Engineer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Technical Sales Engineer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
service engineer	China		Local - Permanent	
Sales Executive	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Automation Engineer	China		Local - Permanent	
Senior Account Executive	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
Production Engineer	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
Electrical Engineer	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
Electrical Engineer	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
TKAM	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Automation Engineer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Automation Engineer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Automation Engineer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
Operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Temporary	
Operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
Operator	China	CN-Tetra Pak (Beijing) Co. Ltd - CN01	Local - Permanent	
Material Administrator	China	CN-TP Foshan Packaging Co. Ltd - CN11	Local - Permanent	
Technical Sales Engineer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Doctor Operator	China	CN-TP Foshan Packaging Co. Ltd - CN12	Local - Permanent	

LA
i/n

LL
RW
A-7

Operator	China	CN-Tetra Pak (Hohhot) Co. Ltd. - CN15	Local - Permanent	
Slitting Operator No.2	China	CN-Tetra Pak (Hohhot) Co. Ltd. - CN15	Local - Permanent	
forklift driver	China	CN-Tetra Pak (Hohhot) Co. Ltd. - CN15	Local - Permanent	
Prepress operator	China	CN-Tetra Pak (Hohhot) Co. Ltd. - CN15	Local - Permanent	
Material Administrator	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Slitter 2nd operator	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
PM Production Professional	China		Local - Permanent	
PM Production Professional	China		Local - Permanent	
PM Production Professional	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Mechanical engineer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Electrical engineer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Operator	China	CN-TP Food Machinery Co Ltd - CN10	Local - Permanent	
Electrician	China	CN-TP Food Machinery Co Ltd - CN10	Local - Permanent	
Expert Service Manager	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Material Planner	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Field Service Engineer C	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Senior Project Specialist	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN09	Local - Permanent	
System Performance Analyst	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Mechanical Designer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Automation Engineer A	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Automation Engineer B	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
BI Manager	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Stock Clerk Intern	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Temporary	
Project supervisor	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Logistics Manager	China	CN-TP Trading (Shanghai) Ltd - CN13	Local - Permanent	
Technical sales Engineer	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Material Planner	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
automation engineer intern	China		Local - Temporary	

Ru
7/2

me
A 7

Printing operator	China	TW-Tetra Pak Taiwan Ltd. - TW01	Local - Permanent	
Printing operator	China	TW-Tetra Pak Taiwan Ltd. - TW01	Local - Permanent	
Factory Controller-Taiwan	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Design Developer Specialist	China	TW-Tetra Pak Taiwan Ltd. - TW01	Local - Permanent	
Service Engineer B	China	CN-Tetra Pak Kunshan Ltd. - CN03	Local - Permanent	
Office Co-ordinator	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Temporary	
Maintenance Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Business Controller - Commercial	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
Business Controller - Commercial	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Account Manager - Bangalore	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Category Leader	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
Field Service Engineer	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
Category Buyer	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
Aseptic Performance Support Specialist	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
Regional Application Manager - Icecream	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
Senior Legal Counsel	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
Technical Key Account Manager	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
Payroll and Local Benefits Administrator	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
Instrument Manager - SAEA&O	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
Service Administrator	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent	
Sales Manager - Supply Unit	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - IDU2	Local - Permanent	
Finance Manager	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - ID02	Mobile Employee	
HSE Manager	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - ID02	Local - Permanent	
Production Planning Manager	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - ID02	Local - Permanent	
Project Manager - Implementation	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - ID02	Local - Permanent	
Process Engineer	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - ID02	Local - Permanent	
Process Engineer	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - ID02	Local - Permanent	

KA
MK

TL
L
AM

Cost Control Analyst	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - ID02	Local - Permanent	
Sales Support Manager	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - ID02	Local - Permanent	
Mechanical Engineer	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - ID02	Local - Temporary	
QC Inspector	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - ID02	Local - Permanent	
QC Inspector	Indonesia	ID-PT TP Stainless Equipment - ID02	Local - Permanent	
Account Manager	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Engineer - Technical Sales	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Trainee Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Maintenance Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Executive - Technical Sales	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Recycling Business Development Executive	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Business Development Manager	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Sales Support Executive	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Temporary	
Business Controller SM and M&PM	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Maintenance Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Processing Field Service Engineer - Hanoi based	Vietnam	VN-Tetra Pak Vietnam Ltd. - VN02	Local - Permanent	
Processing Field Service Engineer - Ho chi minh based	Vietnam	VN-Tetra Pak Vietnam Ltd. - VN02	Local - Permanent	
Mechanical Engineer - Materials Handling	New Zealand	NZ-Tetra Pak (New Zealand) Ltd - NZ01	Local - Permanent	
Marketing Intern	Vietnam	VN-Tetra Pak Vietnam Ltd. - VN02	Local - Temporary	
Processing Technician	Vietnam	VN-Tetra Pak Vietnam Ltd. - VN02	Local - Temporary	
Product manger - homogenizer	Vietnam	VN-Tetra Pak Vietnam Ltd. - VN02	Local - Permanent	
Marketing Manger	Vietnam	VN-Tetra Pak Vietnam Ltd. - VN02	Local - Permanent	
Processing Technical Sales Engineer	Vietnam	VN-Tetra Pak Vietnam Ltd. - VN02	Local - Permanent	
Environment Business Development Manager	Indonesia	ID-PT Tetra Pak Indonesia - ID01	Local - Permanent	
Key Account Manager	Indonesia	ID-PT Tetra Pak Indonesia - ID01	Local - Permanent	
Quality Inspector	Indonesia	SE-TP Dairy & Beverage Syst AB - SE03	Local - Permanent	
Category Leader - Indirect	Indonesia	ID-PT Tetra Pak Indonesia - ID01	Local - Permanent	
Sales Manager - Food & Beverage	Indonesia	ID-PT Tetra Pak Indonesia - ID01	Local - Permanent	

RH
17 TL

M
A

Marketing Manager	Indonesia	ID-PT Tetra Pak Indonesia - ID01	Local - Permanent	
HR Business Partner - TS, F&BT	Indonesia	ID-PT Tetra Pak Indonesia - ID01	Local - Permanent	
Key Account Manager (Processing) SAEA&O	Indonesia	ID-PT Tetra Pak Indonesia - ID01	Local - Permanent	
Cluster Application Manager - Ice Cream	Indonesia	ID-PT Tetra Pak Indonesia - ID01	Local - Permanent	
Commissioning Leader	Indonesia	ID-PT Tetra Pak Indonesia - ID01	Local - Permanent	
Marketing Manager - Malaysia	Malaysia	MY-Tetra Pak Malaysia SDN BHD - MY01	Local - Permanent	
Sales Administrator (1 year Renewable Contract)	Malaysia	MY-Tetra Pak Malaysia SDN BHD - MY01	Local - Permanent	
Technical Key Account Manager - Philippines	Philippines	PH-Tetra Pak (Philippines) Inc - PH01	Local - Permanent	
Field Service Engineer (Processing)	Malaysia	MY-Tetra Pak Malaysia SDN BHD - MY01	Local - Permanent	
Project Manager - Technical Service	Malaysia	MY-Tetra Pak Malaysia SDN BHD - MY01	Local - Permanent	
Senior Sales Executive (Processing)	Malaysia	MY-Tetra Pak Malaysia SDN BHD - MY01	Local - Permanent	
Senior Engineer Project	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Category Leader - Philippines	Philippines	PH-Tetra Pak (Philippines) Inc - PH01	Local - Permanent	
Key Account Manager - Philippines	Philippines	PH-Tetra Pak (Philippines) Inc - PH01	Local - Permanent	
Senior Project Manager	Australia	AU-Tetra Pak Marketing Pty Ltd - AU03	Local - Permanent	
Automation Engineer	Australia	AU-Tetra Pak Marketing Pty Ltd - AU03	Local - Permanent	
Project Engineer - Electrical & Instrumentation	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Product Support Engineer - Plant Components	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Process Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Process Engineer 9	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Project Manager	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Buyer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Technical Support Engineer	India	SE-TP Processing Systems AB - SE17	Local - Permanent	
Assistant Maintenance Engineer - 1	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Jr. Engineer - Production 1	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Jr. Engineer - Production 2	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Deputy Manager - Technical Sales	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Spare Part Administrator	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	

Ru

1/2

M R
A 3 R

Senior Manager - Plant Sales	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Deputy Manager - Plant Sales	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Finance Analyst	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Analyst (security)	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Senior Project Manager	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Graduate Trainee Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Process Engineer 2	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Project Designer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Engineer - Technical Sales	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Production Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Process Engineer 3	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Process Engineer 6	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Trainee Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Trainee Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Production Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Production Engineer-2	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Maintenance Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Maintenance Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
SCM Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
SCM Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Automation Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Project Manager	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Project Manager	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Mechanical Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Deputy Manager - Plant Sales	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Product Support Engineer - Plant Components	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Jr. Engineer - Production 3	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Office Administrator	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent

Supplier Management Operation Development and Process Manager	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Purchaser	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Assistant Maintenance Engineer - 7	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Assistant Maintenance Engineer - 8	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Assistant Maintenance Engineer - 9	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Hatch Trainee-2	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Hatch Trainee-3	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Hatch Trainee-4	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Hatch Trainee-5	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Hatch Trainee-6	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Hatch Trainee-7	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Hatch Trainee-8	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Hatch Trainee-9	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Management Trainee	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Management Trainee	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Process Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Sr.Automation Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Automation Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Office Administrator	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Design Technician	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Design Technician	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Automation Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Automation Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Graduate Trainee Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Commissioning Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Credit Executive	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Cost Analyst	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Automation Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	

nk
il

W-TC
M
H 3

Analyst(SharePoint)	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Reporting Analyst	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Analyst	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Cost Analyst	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Graduate Trainee - Automation Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Temporary
Automation Manager	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Cluster Application Manager- Icecream	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Sr.Automation Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Reporting Analyst	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Project Manager	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Tax Executive	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Engineer - Production	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Jr. Engineer-Mechanical	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Jr. Engineer-Mechanical	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Jr. Engineer-Mechanical	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Design Technician	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Design Technician	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Sr.Automation Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Sr.Automation Engineer	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Project Leader-Automation	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
Treasury Executive	India	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent
T- Line straw operator	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent
Management System Officer (9 months)	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Temporary
Lamination process operator	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent
T- Line straw operator	Thailand	TH-Tetra Pak (Thailand) Ltd - TH04	Local - Permanent
Field Service Engineer	Singapore	SG-TP South East Asia Pte Ltd. - SG04	Local - Permanent
Senior Internal Auditor	Singapore	TP Asia Extension	Local - Permanent
Senior QA Engineer	Singapore	SG-Tetra Pak Jurong Pte Ltd. - SG02	Local - Permanent

RK
21

AK
A-7

Administrator - Global Information Management	Singapore	SG-Tetra Pak Asia Pte Ltd. - SG03	Local - Temporary	
Maintenance Section Lead- Slitting	Singapore	SG-Tetra Pak Asia Pte Ltd. - SG03	Local - Permanent	
Inbound Coordinator	Singapore	SG-Tetra Pak Asia Pte Ltd. - SG03	Local - Permanent	
Creative Designer - Japanese	Singapore	SG-Tetra Pak Jurong Pte Ltd. - SG02	Local - Permanent	
Issue Resolution Leader	Singapore	SG-Tetra Pak Jurong Pte Ltd. - SG02	Local - Permanent	
Logistic Manager	Singapore	SG-Tetra Pak Jurong Pte Ltd. - SG02	Local - Permanent	
Senior Analyst - SAP SD/MM	Singapore	SG-Tetra Pak Jurong Pte Ltd. - SG02	Local - Permanent	
Design Technical Specialist	Singapore	SG-Tetra Pak Jurong Pte Ltd. - SG02	Local - Permanent	
Design Hub Project Leader - Contract (1 Year)	Singapore	SG-Tetra Pak Jurong Pte Ltd. - SG02	Local - Temporary	
Business Systems Specialist - SAP-SD/PP/MM	Singapore	SG-TP South East Asia Pte Ltd. - SG04	Local - Permanent	
Claim Owner	Singapore	SG-TP South East Asia Pte Ltd. - SG04	Local - Permanent	
Senior Analyst - SAP FICO	Singapore	SG-Tetra Pak Asia Pte Ltd. - SG03	Local - Permanent	
Maintenance Section Lead -Printing	Singapore	SG-Tetra Pak Jurong Pte Ltd. - SG02	Local - Permanent	
Account Manager	Sri Lanka	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Asst Maintenance Engineer	Sri Lanka	IN-Tetra Pak India Private Ltd - IN01	Local - Permanent	
Customer Service Responsible	Australia	AU-Tetra Pak Marketing Pty Ltd - AU03	Local - Permanent	
Senior Process Engineer	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
Automation Engineer	United States of America	US Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Project Manager	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Automation Engineer	Mexico	MX-Tetra Pak S.A. de C.V. - MX02	Local - Permanent	
TEMP Warehouse Operator	Mexico	MX-Tetra Pak S.A. de C.V. - MX02	Local - Temporary	
Sales Mgmt Assistant	Mexico	MX-Tetra Pak S.A. de C.V. - MX02	Local - Temporary	
L&ISC Warehouse Manager	Mexico	MX-Tetra Pak S.A. de C.V. - MX02	Local - Permanent	
Customer Service Representative	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
Quality Process Control Engineer	United States of America	US-Tetra Pak Materials Lp - US02	Local - Permanent	
Senior Operating System Deployment Analyst - Client Platform	United States of America	US-TP Global IM Americas Inc - US07	Local - Permanent	
Staff Accountant	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
Business Development Manager, Tetra Recart	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	

RU
ML

AV
TL
ML
A3

APS Consultant	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
TS Field Service Technician	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
Business Development Portfolio Specialist - Consumables	Mexico	MX-Tetra Pak S.A. de C.V. - MX02	Local - Permanent	
Marketing Intern	Mexico	MX-Tetra Pak S.A. de C.V. - MX02	Local - Temporary	
Portfolio Manager	Mexico	MX-Tetra Pak S.A. de C.V. - MX02	Local - Permanent	
L&ISC Packaging Print Design Developer	Mexico	MX-Tetra Pak S.A. de C.V. - MX02	Local - Permanent	
L&ISC Material Handler	Mexico	MX-TP Queretaro S.A. de C.V. - MX03	Local - Permanent	
PE Operator	Mexico	MX-TP Queretaro S.A. de C.V. - MX03	Local - Permanent	
PE Operator	Mexico	MX-TP Queretaro S.A. de C.V. - MX03	Local - Permanent	
PE Operator	Mexico	MX-TP Queretaro S.A. de C.V. - MX03	Local - Permanent	
PE Operator	Mexico	MX-TP Queretaro S.A. de C.V. - MX03	Local - Permanent	
Quality Assurance Engineer / Base Materials	Mexico	MX-TP Queretaro S.A. de C.V. - MX03	Local - Permanent	
Shift Maintenance Jr	Mexico	MX-TP Queretaro S.A. de C.V. - MX03	Local - Permanent	
Process Manager - Maintenance/Sidesealing	United States of America	US-Tetra Pak Materials Lp - US02	Local - Permanent	
SM Commercial Supply Coordinator	Canada	CA-Tetra Pak Canada Inc. - CA01	Local - Temporary	
TS Field Service Engineer	United States of America	US-Tetra Pak Materials Lp - US02	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
Senior Process Engineer	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Mobile Employee	
Senior Process Engineer	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
TS Account Management	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
TS Account Management	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
Product Manager, Separation	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
TS Field Service Engineer	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
Process Engineer	United States of America	US-Tetra Pak Inc. - US01	Local - Permanent	
Tube Welding Lead	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Senior Process Engineer (Home Office Based)	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Automation Engineer	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Automation Engineer	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	

Ru
me

u
A

Automation Engineer (HW&SW)	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Cost Analyst	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Welder	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Welder	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Welder	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Welder	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Welder	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
Welder	United States of America	US-Tetra Pak Processing Equipment Inc. - US09	Local - Permanent	
			Don't Total Europe : 84	

LR
MR

PU
TL
H

**ANNEXE 6 : REGLES EN MATIERE DE FRAIS DE TRANSPORT, D'HEBERGEMENT ET DE REPAS POUR
L'APPLICATION DU PRESENT PSE**

1. Objet

Cette procédure a pour objet d'indiquer les règles à respecter en matière de frais engagés par les collaborateurs dans le cadre des mesures élaborées par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi dans le cadre du projet de réorganisation.

Le règlement des frais et des indemnités est subordonné à la production d'une note de frais établie selon les règles décrites ci-après et accompagnée de toutes les pièces justificatives originales ou le cas échéant de la copie des pièces justificatives lorsque celles-ci regroupent d'autres dépenses personnelles.

La présente politique s'applique aux salariés licenciés pour leur permettre d'effectuer leurs démarches visant à faciliter leur reclassement externe.

En revanche, les salariés qui devraient engager des frais dans le cadre de leurs nouvelles fonctions qui leur seraient confiées dans le cadre de leur reclassement interne devraient se référer à la politique de remboursement de frais en vigueur au sein de Sidel Blowing & Services.

2. Note de frais

2.1. Supports disponibles pour déclarer les frais

Il conviendra d'utiliser le formulaire de note de frais fourni par la Direction

2.2. Périodicité

Chaque collaborateur doit transmettre les notes de frais une fois par mois.

Pour des facilités de traitement, il conviendra d'envoyer une note de frais pour l'ensemble des déplacements et non une note de frais par déplacement.

Seront remboursés uniquement les frais dont la dépense a été engagée dans les deux mois précédant la demande de remboursement.

La demande de remboursement est traitée avant la fin du mois à condition d'avoir été réceptionnée au plus tard le 10 du mois.

2.3. Approbation

Après avoir complété sa note de frais, le collaborateur la signe et l'adresse avec les justificatifs à la Cellule PSE pour validation.

Cette opération effectuée, la Cellule PSE effectue un contrôle de ces justificatifs et des montants, signe la note de frais, puis en effectue le traitement comptable afin que le paiement puisse être réalisé par la trésorerie.

2.4. Responsabilité du collaborateur

L'exactitude des montants et calculs reportés sur la note de frais ainsi que l'authenticité des justificatifs originaux apportés sont de la responsabilité du collaborateur effectuant la déclaration. En déclarant ses

PM
π
122

12
PM
47

frais, le collaborateur reconnaît que toutes les dépenses ont été engagées dans les conditions visées dans le PSE et la présente annexe 5.

Le collaborateur doit obligatoirement :

- Mentionner le motif d'engagement des frais ;
- Joindre tous les justificatifs originaux ;
- Pour les déplacements effectués à l'aide d'un véhicule personnel, joindre une copie de la carte grise au nom du salarié ou du conjoint.

2.5. Nature de frais

2.5.1. Frais de déplacement

• Principe

Les frais de déplacement seront pris en charge exclusivement pour effectuer le trajet entre le domicile du salarié et :

- l'agence du Cabinet de reclassement pour un rendez-vous d'accompagnement reclassement ;
- le lieu de l'entretien de recrutement ;
- le lieu d'une formation validée par la direction ;
- une administration auprès de laquelle seraient effectuées des démarches officielles (CCI, APEC, etc.) ;
- le siège de l'expert-comptable (pour une création/reprise d'entreprise).

Le collaborateur devra préciser sur sa note de frais :

- l'objet du déplacement,
 - l'adresse de destination,
 - le nombre de kilomètres,
- et fournir un justificatif expliquant les raisons de son déplacement.

Les frais de déplacements sont pris en charge par l'entreprise. Ils comprennent notamment les frais de stationnement et de péage. Les amendes pour infraction au code de la route ou concernant le stationnement infligées ne sont pas remboursées par l'entreprise.

Les réservations de titres de transport doivent obligatoirement être effectuées par le salarié.

Dans la mesure du possible, il est demandé :

- d'effectuer les réservations de billets de train et d'avion le plus tôt possible, puisque pour un grand nombre de personnes, les dates de déplacements sont connues à l'avance et de choisir de préférence la gare la plus proche du domicile.
- de privilégier les transports en commun (en priorité le train plutôt que l'avion) sur le transport en voiture personnelle pour tout déplacement de plus de 150 km ;
- de privilégier le train à l'avion pour tout déplacement de moins de 4 heures.

Les dépenses de taxi ne seront prises en charge que si le collaborateur démontre qu'il n'avait pas d'autre solution de transport moins coûteuse à sa disposition.

• Déplacement en train

Les déplacements en train se feront au tarif 1^{ère} classe, conformément à la charte de voyage Sidel en vigueur.

Justificatif à fournir : Billet de train

Les collaborateurs effectuant des trajets régulièrement par le train pour les besoins de leur reclassement devront se rapprocher de la Cellule PSE qui pourra après étude, leurs proposer une carte d'abonnement

TL
R
H 7

SNCF afin de bénéficier de tarifs préférentiels. Aucune carte «abonnement» ne pourra être remboursée par Sidel Blowing & Services sans avoir été préalablement validée par la Cellule PSE.

• Déplacement en avion

Le collaborateur devra rechercher le meilleur tarif disponible pour ses trajets en avion, conformément à la charte de voyage Sidel en vigueur.

Justificatif à fournir : Tout élément justifiant la réalisation du voyage (ex : talon de la carte d'embarquement, ...)

• Déplacement en taxi

Les déplacements en taxi «voiture» (aucun remboursement ne sera effectué pour des taxis-moto) seront remboursés aux frais réels sur justificatif.

Justificatif à fournir : Facture ou reçu

• Déplacement en véhicule de location

Les déplacements en véhicule de location se feront conformément à la charte de voyage Sidel en vigueur.

Justificatif à fournir : Facture détaillée ou ticket de caisse détaillé

• Déplacement en véhicule personnel

L'utilisation d'un véhicule privé donnera lieu au remboursement d'une indemnité kilométrique égale au nombre de kilomètres réellement² parcourus entre le domicile du salarié et l'agence du cabinet de reclassement, le Centre de formation, le lieu de l'entretien de recrutement (identifiés par Via Michelin). Le barème applicable pour les frais engagés est celui en vigueur pour l'année civile chez Sidel Blowing & Services.

Le collaborateur devra :

- Préciser la distance sur ses notes de frais ainsi que le motif et le lieu de destination ;
- Joindre une copie de la carte grise à son nom.

• Frais de péage

Les dépenses de péage seront remboursées sur justificatif.

Justificatif à fournir : le ticket de péage.

• Frais de parking

Les frais réels de parking seront remboursés sur justificatif.

Les parkings «économiques» et/ou de longues durées doivent être utilisés pour les séjours supérieurs à 3 jours. Le taxi sera préféré au parking s'il est économiquement justifié.

Justificatif à fournir : Facture détaillée ou ticket de caisse détaillé avec TVA (taux, HT, TVA, TTC)

2.5.2. Frais de repas et d'hébergement

• Principes

Les frais de repas et d'hébergement seront pris en charge exclusivement pour que le salarié puisse se déplacer :

Le service des notes de frais se réserve le droit de procéder à toute vérification sur la base du trajet express de point à point obtenu sur le site web, qui seul fera foi pour le nombre de kilomètres à rembourser en cas de différence avec les kilomètres déclarés.

- A l'agence du Cabinet de reclassement pour un rendez-vous d'accompagnement reclassement ;
- Sur le lieu de l'entretien de recrutement ;
- Sur le lieu d'une formation validée par la direction ;
- Au sein d'une administration auprès de laquelle seraient effectuées des démarches officielles (CCI, APEC, etc.).

Le collaborateur devra préciser sur sa note de frais :

- l'objet du déplacement,
- l'adresse de destination,
- le nombre de kilomètres,

et fournir un justificatif de la dépense (quel que soit le montant de la dépense).

Les frais d'hébergement ne seront pris en charge qu'à condition que la dépense soit rendue indispensable compte tenu de l'éloignement entre le domicile et le lieu de destination (ex : formation éloignée du domicile de plus de 50 km).

Ne seront notamment pas pris en charge:

- les repas facturés le soir en rentrant chez soi en fin de formation sauf si la personne effectue un long déplacement - d'une durée minimum de 3 heures - qui l'oblige à rentrer tard.

• Frais de repas

Les frais de repas des collaborateurs seront remboursés conformément à la charte de voyage Sidel en vigueur.

Justificatif à fournir : Facture détaillée de caisse enregistreuse ou ticket de caisse enregistreuse détaillée avec TVA (taux, HT, TVA, TTC) (les tickets manuels avec simple cachet de l'établissement ne sont pas acceptés).

• Frais d'hébergement (hôtel)

Les frais d'hébergement seront remboursés conformément à la charte de voyage Sidel en vigueur.

Justificatif à fournir : Facture détaillée

Ne seront pas remboursés les frais suivants :

- l'achat de matériel personnel (ex : ordinateur) ;
- Les fournitures de bureau : crayons, blocs, gommes, enveloppes, imprimantes, cartouches d'encre, etc. ;
- Les frais d'affranchissement ;
- Les indemnités kilométriques sur les véhicules de la Société ;
- Les lavages voiture sur le véhicule personnel ;
- les dépenses de minibar ;
- les pourboires versés par le salarié ;
- les dépenses liées à l'utilisation d'internet dont l'abonnement ADSL ou d'une ligne téléphonique fixe ou mobile.

2.6. Traitement des notes de frais

La Société mettra tous les moyens en œuvre pour traiter les notes de frais dans un délai avoisinant les 4 semaines.

RK

EST

RK
HY
VH

ANNEXE 7

REGLEMENT INTERIEUR DU DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE VISE A LA FICHE 7 BIS (PROJET)

1- RENTE BRUTE DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ

Elle est le revenu brut de remplacement garanti lors de l'adhésion à la Cessation anticipée d'activité et jusqu'à liquidation de la retraite de base de la Sécurité Sociale, et au plus tard jusqu'au 62^{ème} anniversaire du bénéficiaire.

2- RÉMUNÉRATION BRUTE DE RÉFÉRENCE

Elle sert à la détermination de la rémunération nette de référence dont 80% sont versés à compter du lendemain du terme du contrat de travail, au titre de la rente brute de Cessation anticipée d'activité.

Les absences pour maladie, accident ou congé de toute nature au cours de l'année précédant le départ seront neutralisées de telle sorte que la rémunération brute de référence soit reconstituée comme si les salariés concernés avaient continué à travailler sans être absents, suivant l'horaire collectif de l'entreprise et comme s'ils avaient été rémunérés au niveau de leur rémunération contractuelle normale.

Pour les salariés ayant été occupés à temps partiel puis à temps complet ou inversement dans le Groupe, la rémunération brute de référence sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur rentrée dans le Groupe.

Pour les salariés en dispense d'activité dans le cadre d'un congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé maternité, congé postnatal, congé d'adoption, arrêt maladie ou accident, compte épargne temps, congé de formation de toute nature, congé d'études, congé sans solde pour convenance personnelle, congé de représentation ou congé pour élection, depuis le 1^{er} janvier de l'année précédant le départ, la rémunération brute de référence est calculée sur la base d'un temps plein.

Pour les salariés en invalidité 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, la rémunération nette de référence ³ est diminuée du montant net de la rente d'invalidité⁴ versée par la Sécurité sociale ou d'un ou plusieurs régimes complémentaires régis par le livre IX du code de la sécurité sociale, au terme du contrat de travail.

La notification d'une suppression ou d'une réduction de la rente d'invalidité y compris durant la période de service de la rente, justifiera un réajustement. Le bénéficiaire s'engage, sur l'honneur à faire connaître le bénéfice de cette éventuelle rente et à présenter, à tout moment, un justificatif du montant, sur simple demande y compris du gestionnaire administratif pendant la période de service de la rente.

3. NATURE JURIDIQUE DE LA RENTE VERSEE AU TITRE DE LA CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE : CSG CRDS STATUTS FISCAL ET SOCIAL :

3.1- CSG- CRDS

La rente brute de Cessation anticipée d'activité est un revenu de remplacement. A ce titre et en application de l'art. L 136-8 II du Code de la Sécurité Sociale, deux précomptes sur la totalité de cette rente⁵ sont effectués au titre de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Redressement de la Dette Sociale (CRDS).

³ visée au point 10 de la Fiche 7 bis du présent plan

⁴ Hors majoration pour tierce personne

⁵ Aucun abattement ; assiette de 100%

En sus de la rente brute de Cessation anticipée d'activité, la cotisation patronale prise en charge par l'employeur destinée à maintenir les droits aux régimes complémentaire décès et remboursements de soins de santé décrites ci-après est également assujettie à la CSG et la CRDS.

Ces précomptes sont effectués par le gestionnaire et suivront l'évolution de la législation applicable pendant toute la durée de Cessation anticipée d'activité.

3.2- Cotisation maladie – maternité – invalidité et décès non contributive⁶

La rente brute de Cessation anticipée d'activité, en qualité d'avantage alloué à des assurés en situation de Cessation anticipée d'activité, est soumise à une cotisation non contributive au titre de la Sécurité Sociale. Cette cotisation, assise sur la totalité de la rente brute et la part patronale des cotisations au régime frais de santé et à la garantie décès est obligatoire mais ne génère pas de droits en tant que telle.

La cotisation patronale ainsi que la prise en charge de la cotisation salariale, destinée à maintenir les droits aux régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, prise en charge par l'employeur conformément à l'article 4.1.2 ci-après, constitue également un avantage alloué aux préretraités ; à ce titre, elle est également assujettie à cette cotisation non contributive.

Cette cotisation est précomptée par le gestionnaire. Son taux évoluera au rythme de la législation applicable.

3.3- Impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP)

La rente annuelle brute doit être déclarée par le bénéficiaire dans la catégorie des traitements et salaires.

4- PROTECTION SOCIALE

4.1. Protection sociale destinée à la poursuite d'acquisition des droits à retraite

4.1.1- Maintien des droits à l'assurance vieillesse du régime général

Pour permettre au préretraité, malgré la Cessation anticipée d'activité, de continuer d'acquérir des trimestres à l'assurance vieillesse du régime général de la Sécurité Sociale, son adhésion au contrat de Cessation anticipée d'activité emporte de plein droit son adhésion à l'assurance volontaire invalidité – vieillesse – veuvage prévue aux arts L 742-1 à L 742.3 et R 742.1 à R 742.8 et R742.39 du Code de la Sécurité Sociale.

A cet effet, il signe un bulletin d'adhésion à l'assurance volontaire et donne mandat au gestionnaire administratif pour précompter sur la rente brute et régler les cotisations jusqu'au terme de sa période de Cessation anticipée d'activité.

A ce jour, la référence au calcul de l'assiette est la rémunération professionnelle ayant donné lieu à versement de cotisations de sécurité sociale au cours des 6 derniers mois précédant le terme du contrat de travail. L'assiette est plafonnée comme suit :

- un plafond de Sécurité Sociale si les revenus sont supérieurs au plafond,
- $\frac{3}{4}$ d'un plafond de Sécurité Sociale si les revenus sont compris entre un $\frac{1}{2}$ et $\frac{3}{4}$ d'un plafond,
- $\frac{1}{2}$ d'un plafond de Sécurité Sociale si les revenus sont inférieurs à un $\frac{1}{2}$ plafond.

Le taux est fixé à ce jour à 17,55 %. Ce taux suivra l'évolution de la législation applicable.

4.1.2- Maintien des droits aux régimes de retraite complémentaire obligatoires

⁶ Article L 131-2 du Code de la Sécurité Sociale

RK
MA

M JL
M AY

Pour compenser la perte par le bénéficiaire, du fait de la rupture de son contrat de travail, de l'acquisition des points de retraite complémentaire, l'entreprise et le bénéficiaire peuvent bénéficier des dispositions réglementaires des régimes ARRCO (Délibération 22A et 22B) et AGIRC (Délibération D25) qui permettent aux bénéficiaires d'allocations de Cessation anticipée d'activité, en vertu d'un accord d'entreprise, l'acquisition annuelle de points de retraite, moyennant versement des cotisations correspondantes. Conformément à ces délibérations, ces cotisations sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité, dans des conditions normales.

L'assiette de ces cotisations sera donc constituée de la rémunération brute de référence. Cette assiette sera revalorisée dans la même proportion que la rente brute de Cessation anticipée d'activité. Cette revalorisation sera sans conséquence sur le montant garanti de la rente brute.

Le régime applicable, les taux d'appel, taux contractuels, etc... sont et seront ceux utilisés lors du versement effectif de chaque cotisation à l'égard des salariés en activité (garantie etc..) de même catégorie que celle à laquelle appartenait l'intéressé au terme de son contrat de travail. Il en sera de même d'une part, des éléments techniques intervenant dans le calcul du rendement (valeur de point/salaire de référence...) et de la détermination du nombre de points de retraite complémentaire, et d'autre part, de la réglementation des régimes ARRCO et AGIRC.

La répartition des cotisations entre l'entreprise et le bénéficiaire est en principe celle applicable à l'entreprise à la date de versement effectif des cotisations. La caisse destinataire de sa cotisation est celle à laquelle l'entreprise adhère à la date de ce versement.

Sous réserve d'acceptation par les régimes AGIRC et ARRCO, la part salariale comme la part patronale sera supportée par l'entreprise.

4.2. Protection sociale précomptée sur la rente brute de préretraite pour la couverture maladie-décès

4.2-1- Maintien des droits à l'assurance maladie de la Sécurité Sociale

En l'état actuel du droit de la Sécurité Sociale, le préretraité qui cesse de remplir les conditions pour relever du régime général, branche maladie, soit en qualité d'assuré, soit en qualité d'ayant - droit, se voit maintenir ses droits aux prestations des assurances maladie – maternité- invalidité et décès, pendant une durée déterminée aux dispositions combinées des articles L 161-8, R 161-3 et R 313-2 du Code de Sécurité sociale.

Afin de bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie du régime général de la Sécurité Sociale, à l'issue de cette période de maintien temporaire - période dont la durée est personnelle, le préretraité bénéficiaire cotisera obligatoirement à la Couverture Maladie Universelle (CMU) en application des articles L 380-1 et suivants du Code de Sécurité sociale prévue. Cette cotisation dépend de ses revenus fiscaux conformément aux prescriptions des articles R 380-1 et suivants du même Code.

En cas de changement dans sa situation familiale ayant pour conséquence la perte de la qualité d'ayant - droit, le bénéficiaire est tenu d'en informer le gestionnaire, en fournissant les justificatifs légaux nécessaires. Il donne mandat au gestionnaire de payer les cotisations précomptées sur la rente brute de Cessation anticipée d'activité au titre de la CMU. Enfin, il s'engage à communiquer au gestionnaire les éléments, notamment fiscaux, lui permettant de calculer la cotisation effective.

L'assiette et les taux de cotisation seront ceux applicables à la date de versement sans conséquence sur le montant garanti de la rente brute de Cessation anticipée d'activité.

4.2-2- Protection sociale pour la couverture complémentaire

A la prise d'effet de la Cessation anticipée d'activité, le préretraité reste adhérent à titre obligatoire au régime complémentaire de remboursement des frais de soins de santé et à la garantie décès offerts aux salariés inscrits aux effectifs de l'entreprise dit « régime obligatoire ».

RK
M JL

R
B
A7

Les cotisations décès et frais de santé seront fixés et répartis entre les bénéficiaires et l'entreprise selon les dispositions en vigueur à la date du versement des cotisations applicables aux salariés de l'entreprise.

Les bénéficiaires tels que définis au présent accord bénéficieront des adaptations du régime obligatoire de l'entreprise tant en terme de définition des garanties qu'en terme de montant de leur cotisation.

La définition des garanties et la fixation des cotisations suivront l'évolution de ce régime.

Article 5 : Obligations du bénéficiaire de la Cessation anticipée d'activité

Le bénéficiaire de la Cessation anticipée d'activité s'engage par écrit à ne pas reprendre d'activité professionnelle, à ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et à ne pas percevoir d'allocation de chômage.

En reprenant une activité professionnelle rémunérée, le bénéficiaire remettrait en cause les mesures prévues ci-dessus par le dispositif de Cessation anticipée d'activité relatives à sa protection sociale.

Le bénéficiaire devra justifier de sa situation vis-à-vis du respect de ces obligations auprès de l'organisme gestionnaire des rentes de CAA mandaté pour ce faire.

RK
11/12

RK
11/12
677

