

ACCORD DU 23 JANVIER 2020 PORTANT SUR LE CONTENU DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ETABLI DANS LE CADRE DU PROJET DE FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT DE LA ROCHE-SUR-YON

Entre :

La Manufacture Française des Pneumatiques MICHELIN, société en commandite par actions, dont le siège social est situé Place des Carmes-Déchaux, 63000 Clermont-Ferrand, ci-après dénommée la MFPM, représentée par Sophie Balmary, dûment habilitée

D'une part,

Et

D'autre part,

L'Organisation syndicale CFDT, représentée par M. Laurent Bador, en sa qualité de Délégué syndical central ;

L'Organisation syndicale CFE-CGC, représentée par M. Jean-Christophe Laourde, en sa qualité de Délégué syndical central ;

L'Organisation syndicale SUD, représentée par M. Jérôme Lorton, en sa qualité de Délégué syndical central ;

Handwritten initials and signatures at the bottom of the page:

- JP
- UB
- 7CC
- GD
- GB
- RN
- EP
- SS
- FH

SOMMAIRE

1. PREAMBULE.....	5
2. PARTICULARITE DE L'ACTIVITE SEMI-FINIS DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET 6	
2.1. MISE EN ŒUVRE DES MESURES SOCIALES	6
2.2. ETAPES DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES SOCIALES.....	7
3. CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES PAR LE PROJET	9
3.1. CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT DE LA ROCHE-SUR-YON.....	9
3.2. CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES AU SEIN DE L'ATELIER SEMI-FINIS DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET	10
4. CRITERES PROPOSES POUR L'ORDRE DES LICENCIEMENTS.....	11
4.1. PRINCIPE.....	11
4.2. CRITERES RETENUS ET PONDERATIONS	11
4.3. REGLES D'UTILISATION DES CRITERES	12
5. NOMBRE DE LICENCIEMENTS ENVISAGES.....	13
6. MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....	14
6.1. ESPACE D'ECOUTE ET D'EXPRESSIONS (EEE).....	14
6.2. ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES	14
7. PLAN DE MOBILITE INTERNE VOLONTAIRE EN FRANCE	17
7.1. BENEFICIAIRES.....	17
7.2. PERIODE DE VOLONTARIAT.....	17
7.3. ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE VOLONTAIRE	17
7.4. MUTATION.....	20
7.5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE EN FRANCE AVEC DEMENAGEMENT DU SALARIE ET DE SA FAMILLE	21
7.6. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE EN FRANCE SANS DEMENAGEMENT DU SALARIE ET DE SA FAMILLE	26
7.7. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE EN FRANCE AVEC DEMENAGEMENT DU SALARIE SANS SA FAMILLE.....	27
7.8. CAS PARTICULIERS DES SALARIES DE L'ATELIER SEMI-FINIS DE CHOLET VOLONTAIRE POUR UNE MOBILITE AU SEIN DU MÊME ETABLISSEMENT	29
7.9. REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES VERSEES.....	29

8. PLAN DE MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE	30
8.1. BENEFICIAIRES.....	30
8.2. PRINCIPE.....	30
8.3. PERIODE DE VOLONTARIAT.....	30
8.4. ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE.....	31
8.5. PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE	31
8.6. CONGE DE RECLASSEMENT	32
8.7. AIDE A LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE.....	37
8.8. AIDE AU DEMENAGEMENT	37
8.9. INDEMNITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	38
8.10. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	39
8.11. COUVERTURE PREVOYANCE ET SANTE.....	39
8.12. PRIORITE DE REEMBAUCHAGE	39
9. MESURE DE PRE-RETRAITE VOLONTAIRE.....	41
9.1. BENEFICIAIRES.....	41
9.2. PERIODE DE VOLONTARIAT.....	41
9.3. CONDITIONS D'ELIGIBILITE.....	41
9.4. RACHAT DE TRIMESTRES.....	42
9.5. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	42
9.6. REMUNERATION PENDANT LA PRE-RETRAITE ANNUALISEE.....	43
9.7. REVALORISATION DE LA SITUATION ANNUELLE	44
9.8. COTISATIONS RETRAITE ET PREVOYANCE	45
9.9. JOURS DANS LES COMPTEURS TEMPS ET CONGES ANNUELS	45
9.10. AIDE AU DEMENAGEMENT.....	46
9.11. CONTRAT DE TRAVAIL	46
9.12. INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE DEPART A LA RETRAITE	46
9.13. INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE LIE AU COEFFICIENT DE SOLIDARITE APPLIQUE SUR LE MONTANT DE LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE AGIRC- ARRCO	46
9.14. INDEMNITE POUR LES SALARIES AYANT VECUS DES DEMENAGEMENTS SUCCESSIFS SUITE A RESTRUCTURATION	47
9.15. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE.....	47
9.16. PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DU DEPART EN PRE-RETRAITE	47
9.17. FIN DE LA DISPENSE D'ACTIVITE	48

10. PLAN DE RECLASSEMENT INTERNE EN FRANCE DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT PREALABLE	51
10.1. BENEFICIAIRES	51
10.2. PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DU RECLASSEMENT INTERNE DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT PREALABLE.....	51
10.3 DISPOSITIONS APPLICABLES	51
11. PLAN DE RECLASSEMENT EXTERNE.....	52
11.1. BENEFICIAIRES	52
11.2. NOTIFICATION DU LICENCIEMENT.....	52
11.3. MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT EXTERNE.....	52
11.4. DISPOSITIONS APPLICABLES	52
12. INFORMATION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE).....	53
13. COMMISSION DE SUIVI.....	54
13.1. MISSION	54
13.2. COMPOSITION.....	54
13.3. PERIODICITE DES REUNIONS.....	54
14. DISPOSITIONS FINALES.....	56
14.1. MISE EN ŒUVRE	56
14.2. DUREE DE L'ACCORD.....	56
14.3. DEPOT DE L'ACCORD.....	56
15. ANNEXES.....	58
ANNEXE-1 : CALENDRIER DES REUNIONS DU CSEC	58
ANNEXE-2 : PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES SOCIALES POUR L'ATELIER SEMI-FINIS DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET	59
ANNEXE-3 : ETAPES DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES SOCIALES POUR L'ATELIER SEMI-FINIS DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET	60
ANNEXE-4 : LE CONGE DE RECLASSEMENT.....	61

GG
 JCC FH
 JF CB RW
 EP
 23
 Page 4 / 61

1. PREAMBULE

L'Entreprise a annoncé, le 10 octobre 2019, le projet de fermeture de l'établissement de La Roche-sur-Yon d'ici fin 2020. Dans le même temps, elle a indiqué que sa priorité est d'accompagner chacun des salariés concernés pour construire avec eux leur avenir professionnel.

Au regard de la configuration spécifique du site de La Roche-sur-Yon, il est apparu nécessaire aux parties d'engager, préalablement à l'ouverture de l'Information et Consultation des instances représentatives du personnel concernées, une négociation pour construire ensemble les moyens les plus adaptés pour accompagner les salariés. Cette approche a fait l'objet d'un accord de méthode signé le 19 novembre 2019.

Le calendrier des réunions d'Information et Consultation du Comité Social et Economique Central (CSEC) est précisé en Annexe-1.

Il est par ailleurs indiqué que ce projet fait l'objet d'une procédure légale d'Information et Consultation dans le cadre des articles L.2312-8 et L.2312-37 du code du Travail qui a démarré le 6 décembre 2019.

Dans ce cadre, il est précisé que tous les salariés concernés auront la possibilité de poursuivre leur carrière au sein du Groupe Michelin en France. Les besoins en personnel, le turn-over, la pyramide des âges des établissements de la MFPM et des sociétés françaises du Groupe permettront de faire des propositions de mobilité géographique interne à chacun, ces propositions étant associées à des mesures spécifiques d'accompagnement de la mobilité.

L'objectif de l'Entreprise étant d'éviter les départs contraints, elle s'engage à accompagner le changement professionnel des salariés concernés en proposant :

- Une mesure de pré-retraite volontaire,
- Une mesure de mobilité interne volontaire au sein du Groupe Michelin en France,
- Une mesure de mobilité externe volontaire.
- Un plan de reclassement interne au sein du Groupe Michelin en France,
- Un plan de reclassement externe pour les salariés impactés par le projet, qui ne souhaiteraient pas accepter les propositions de reclassement interne dans le Groupe Michelin en France.

Le présent accord définit les mesures sociales accompagnant le projet de fermeture de l'établissement de La Roche-sur-Yon ainsi que ses impacts directs sur l'atelier de fabrication des semi-finis de l'établissement de Cholet, qui permettront de réaliser les adaptations d'effectifs annoncés.

A l'issue de cette négociation, il a été convenu ce qui suit

JH BB FH
JCC CD LB
EP S

2. PARTICULARITE DE L'ACTIVITE SEMI-FINIS DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET

Le projet de fermeture de l'établissement de La Roche-sur-Yon impacte l'activité de l'atelier semi-finis de l'établissement de Cholet.

Cet impact se traduit par la suppression de 74 postes de travail suite à l'arrêt d'un groupe Z et une modification des contrats de travail des salariés de l'atelier semi-finis consistant en un passage de l'horaire 4x8 à un horaire 3x8.

2.1. MISE EN ŒUVRE DES MESURES SOCIALES

Dans un premier temps, il sera proposé, aux salariés de l'atelier semi-finis travaillant en horaire 4x8, la modification de leur contrat de travail (passage d'un horaire 4x8 en 3x8)

En cas de refus de la modification du contrat de travail, l'Entreprise sera dans l'obligation de devoir envisager le licenciement pour motif économique des salariés concernés. Ces derniers bénéficieront préalablement du plan de reclassement interne décrit dans le présent accord à l'article 10.

Dans un second temps, pour les salariés en 4x8 ayant accepté la modification de leur contrat de travail (c'est-à-dire passage en 3x8) et pour les salariés de l'atelier semi-finis qui sont dans un horaire différent du 4x8, occupant un emploi figurant dans la liste des catégories professionnelles concernées présentée à l'article 3.2, il sera appliqué pour les suppressions de postes restants à réaliser (c'est à dire déduction faite du nombre de refus de modification du contrat de travail), les mesures suivantes selon l'ordre indiqué :

1. Une mesure de pré-retraite volontaire,
2. Une mesure de mobilité interne volontaire vers un autre atelier de l'usine de Cholet,
3. Une mesure de mobilité interne volontaire vers un autre établissement de la MFPM ou une autre société du Groupe en France.

Si le nombre de suppression de postes n'est pas atteint avec les trois mesures citées ci-dessus, l'Entreprise ouvrira :

4. Une mesure de mobilité externe volontaire.

En dernier recours, si le nombre de suppression de postes n'est toujours pas atteint, il sera fait application des critères d'ordre de licenciement sur l'effectif restant de l'atelier semi-finis (déduction faite de toutes les causes de départs précédemment citées).

Dans ce cas, les salariés visés bénéficieront du plan de reclassement externe, présenté à l'article 11, pour les salariés impactés par le projet, qui n'accepteront pas les propositions de reclassement interne dans le Groupe Michelin en France.

JP

>CC

CD

LB

FH

RN

Page 6 / 61

EP 20

GB

Le processus explicité ci-avant est schématisé en Annexe-2.

2.2. ETAPES DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES SOCIALES

Etape 1 : Modification du contrat de travail

Il sera proposé aux salariés de l'atelier semi-finis, travaillant en horaire 4x8, la modification de leur contrat de travail pour passer en horaire 3x8. Les salariés disposeront, conformément à l'article L.1222-6 du Code du travail, d'un mois à compter de la réception du courrier pour faire connaître leur refus. Les courriers seront envoyés par lettre recommandée avec accusé de réception à partir du premier jour du mois suivant la date de validation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) par la DIRECCTE Pays de la Loire.

Les étapes explicitées ci-après se réaliseront successivement les unes après les autres tant que le nombre des 74 suppressions de poste ne sera pas atteint.

Etape 2 : Pré-retraite

Pour les salariés en 4x8 ayant accepté la modification de leur contrat de travail (c'est-à-dire passage en 3x8) et pour les salariés de l'atelier semi-finis qui sont dans un horaire différent du 4x8, occupant un emploi figurant dans la liste des catégories professionnelles concernées, présentée à l'article 3.2, et dans la mesure où le nombre de refus de passage en 3x8 est inférieur au nombre de suppressions de poste annoncé, la période de volontariat pour l'adhésion au dispositif de pré-retraite s'ouvrira, une fois le délai dont dispose les salariés pour refuser la modification de leur contrat de travail expiré et sera d'une durée d'un mois.

Dans l'hypothèse où le nombre de volontaires au dispositif de pré-retraite serait supérieur au nombre de suppressions de poste restant à réaliser (déduction faite du nombre de refus de changement d'horaire), l'Entreprise sera amenée à prendre en compte la date de retraite à taux plein par ordre de départ croissant.

Etape 3 : Mobilité interne au sein même de l'établissement de Cholet

Dans l'hypothèse où l'étape 2 ci-dessus décrite n'aurait pas permis la suppression effective des 74 postes, pour les salariés de l'atelier semi-finis occupant un emploi figurant dans la liste des catégories professionnelles concernées, présentée à l'article 3.2, la période pour se déclarer volontaire à une mobilité vers un autre service/atelier de l'établissement de Cholet s'ouvrira. La durée de cette période sera de quinze jours.

Dans l'hypothèse où le nombre de volontaires à cette étape serait supérieur au nombre de suppressions de poste restant à réaliser (déduction faite du nombre de refus de changement d'horaire et du nombre d'adhésion au dispositif de pré-retraite), l'Entreprise sera amenée à appliquer les critères de départage tels que définis à l'article 7.3.2.

JP GG RN FH
JCC PLS LB Ep S

Page 7 / 61

Etape 4 : Mobilité interne vers un autre établissement de la MFPM/autre société du Groupe en France

Dans l'hypothèse où l'étape 3 ci-dessus décrite n'aurait pas permis la suppression effective des 74 postes, pour les salariés de l'atelier semi-finis occupant un emploi figurant dans la liste des catégories professionnelles concernées, une période pour se déclarer volontaire à une mobilité interne vers un autre établissement de la MFPM ou une autre société du Groupe en France sera envisagée.

L'ouverture de cette étape interviendra à l'issue de l'étape précédente et sera d'une durée de quinze jours.

Dans l'hypothèse où le nombre de volontaires au cours de cette étape serait supérieur au nombre de suppressions de poste restant à réaliser (déduction faite du nombre de refus de changement d'horaire, du nombre d'adhésion au dispositif de pré-retraite, du nombre de volontaire pour une mobilité au sein de l'établissement de Cholet), l'Entreprise sera amenée à appliquer les critères de départage tels que définis à l'article 7.3.2.

Etape 5 : Mobilité externe

Dans l'hypothèse où l'étape 4 ci-dessus décrite n'aurait pas permis la suppression effective des 74 postes, pour les salariés occupant un emploi figurant dans la liste des catégories professionnelles concernées, l'Entreprise sera amenée à ouvrir la mesure de mobilité externe volontaire, en prenant en compte l'ordre d'arrivée des candidatures à partir de la date d'expression de leur volontariat.

Dans ce cas, la période de volontariat pour l'adhésion à la mesure de mobilité externe volontaire sera d'un mois et démarrera à la fin de la période de volontariat de l'étape 4.

La succession de ces 5 étapes est schématisée en Annexe-3.

Enfin, en dernier recours, si le nombre de suppression de postes n'est toujours pas atteint, il sera fait application des critères d'ordre de licenciement sur l'effectif restant de l'atelier semi-finis (déduction faite de toutes les causes de départs précédemment citées).

Dans ce cas, les salariés visés bénéficieront du plan de reclassement externe, présenté à l'article 11, dans le cas où ils n'accepteront pas les propositions de reclassement interne dans le Groupe Michelin en France.

JP

JCL

FA
CS UB

RN

Page 8 / 61

EP S

GG

3. CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES PAR LE PROJET

Il convient d'entendre par catégorie professionnelle les salariés qui exercent au sein de l'Entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

3.1. CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT DE LA ROCHE-SUR-YON

Toutes les catégories professionnelles sont concernées par le projet de fermeture de l'établissement de La Roche-sur-Yon.

Catégories professionnelles	Nombre de postes
Assistant Administratif	8
Chef d'Atelier	2
Contrôle de Gestion	1
Contrôleur Qualité	44
Directeur Etablissement	1
Infirmier	1
Management de Production	32
Médecin du travail	1
Opérationnels de Production Pneumatique	341
Opérationnels Automatisation	12
Opérationnels Environnement et Prévention	9
Opérationnels Maintenance	22
Opérationnels Mécanique	26
Responsable Environnement et Prévention	1
Support Achat	1
Support Automatisation	52
Support Communication	1
Support Design	5
Support Electronique	3
Support Environnement et Prévention	4
Support Informatique	6
Support Logistique	6
Support Maintenance	15
Support Mécanique	4
Support Personnel	3
Support Qualité	23
TOTAL	624

3.2. CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES AU SEIN DE L'ATELIER SEMI-FINIS DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET

Les catégories professionnelles retenues au sein de l'atelier semi-finis de Cholet sont les catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont supprimés.

Catégorie professionnelle	Nombre de postes
Chef d'Atelier	1
Contrôleur Qualité	1
Management de Production	2
Opérationnels Maintenance	6
Opérationnels de Production Semi-Finis	59
Support Maintenance	1
Support Qualité	4
TOTAL	74

Il est précisé que seuls les salariés affectés dans les catégories professionnelles ci-dessus seront concernés par l'application des critères d'ordre des licenciements si ces derniers devaient s'appliquer.

JJ JCL FH LB RW EP S
GG

4. CRITERES PROPOSES POUR L'ORDRE DES LICENCIEMENTS

L'établissement de La Roche-sur-Yon étant le seul établissement sur la zone d'emploi INSEE impactée, les critères déterminant l'ordre des licenciements n'ont donc a priori pas vocation à s'appliquer dans le projet d'arrêt de fermeture de cet établissement

Les critères déterminant l'ordre des licenciements seront appliqués sur le périmètre de l'atelier semi-finis de Cholet, dans les catégories professionnelles concernées, dans le cas où le nombre de 74 suppressions de postes ne serait pas atteint, en prenant en compte le nombre de refus des salariés pour le passage en horaire 3x8, le nombre de pré-retraites, de mobilités internes et externes, volontaires.

4.1. PRINCIPE

L'établissement des critères conduisant, en cas de refus des propositions de reclassement, à la liste des personnes qui seraient licenciées pour motif économique prend en compte les deux catégories de critères suivantes :

- Le maintien dans l'emploi des salariés dont les caractéristiques sociales rendraient leur réinsertion professionnelle difficile,
- Les performances et compétences professionnelles des salariés afin de préserver l'efficacité des activités industrielles au sein de l'établissement de Cholet.

4.2. CRITERES RETENUS ET PONDERATIONS

Les critères seront appréciés dans la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié telle que définie à l'article 3.2.

4.2.1. CRITERES RETENUS

Catégorie 1 : Les critères sociaux

- Age et handicap,
- Ancienneté,
- Charge de famille

Les données ou informations de la catégorie 1 seront calculées ou appréciées, si nécessaire, au terme de l'étape 5 décrite à l'article 2.2. Il sera demandé au salarié d'apporter les justificatifs nécessaires pour certaines de ces informations.

Catégorie 2 : Les critères de performances professionnelles

Ils seront construits à partir :

- De l'évaluation réalisée par le manager dans le document de « Feedback Frequent » des années 2018 et 2019. Il sera tenu compte de la réponse à la question « Est ce que la personne tient son poste conformément aux attentes ? ». Dans l'hypothèse où un salarié aurait été absent durant les

années 2018 et 2019, il sera fait référence aux deux dernières évaluations précédant son absence.

- D'une promotion (changement de NRI à la hausse) dans les deux dernières années.

4.2.2. PONDERATION DES CRITERES

Le tableau ci-dessous montre le nombre de points pour chaque critère dans les deux catégories ainsi que la pondération utilisée pour chacune des catégories.

Catégorie	Type	Définition	Nb de points	Pondération
1	Age et handicap	Jusqu'à 40 ans	1	60%
		41 à 50 ans	2	
		Plus de 50 ans	3	
		Handicap	+ 2	
	Ancienneté dans l'atelier semi-finis	< 10 ans	1	
		10 à 20 ans	2	
		Plus de 20 ans	3	
	Charges de famille	1 enfant	1	
		2 enfants	2	
		3 enfants	3	
4 enfants et +		4		
Parent isolé ou conjoint(e)* handicapé(e) ou enfant handicapé à charge**		+ 2		
	Présence au domicile du salarié d'un parent dépendant	+ 2		
2	Feedback Frequent	La personne tient son poste conformément aux attentes sur les 2 années 2018 et 2019	5	40%
		La personne tient son poste conformément aux attentes une seule année : 2018 ou 2019	3	
		La personne ne tient pas son poste conformément aux attentes sur les 2 années 2018 et 2019	0	
	Promotion	Changement de NRI à la hausse en 2018 ou en 2019	3	
		Pas de changement de NRI à la hausse en 2018 ou en 2019	0	

* marié, pacsé, concubin ou vie maritale

** dans l'hypothèse où les situations de parent isolé, conjoint(e) handicapé, enfant handicapé à charge se cumulent, le nombre de points relatif à chacune des situations s'additionnent.

4.3. REGLES D'UTILISATION DES CRITERES

L'application de chacun des critères décrits au paragraphe ci-dessus conduit à l'attribution d'un nombre total de points par salarié.

Chaque salarié pourra consulter et amender les informations le concernant auprès de son responsable hiérarchique. En l'absence de justificatif, le Service du Personnel questionnera les salariés pour compléter les informations en sa possession. En l'absence de retour de la part du salarié dans un délai qui sera précisé si nécessaire, le Service du Personnel utilisera les informations dont il dispose.

Les salariés concernés par un licenciement pour motif économique sont ceux qui, après application des critères au sein de leur catégorie professionnelle, disposeront du nombre de points le moins élevé.

En cas d'égalité, le critère de départage sera l'ancienneté.

5. NOMBRE DE LICENCIEMENTS ENVISAGES

Le nombre d'emplois en CDI supprimés est de 619 plus 5 salariés expatriés (4 cadres et 1 collaborateur) à la date de l'annonce pour l'établissement de La Roche-sur-Yon et de 74 pour l'atelier semi-finis de l'établissement de Cholet, soit un total de 698.

Par ailleurs, des licenciements pourraient être envisagés du fait des refus des 160 propositions de modification de contrat de travail pour motif économique, sur l'établissement de Cholet.

Le nombre maximal de licenciements envisagés est donc de 784 dans l'hypothèse où les 160 salariés de Cholet, à qui une proposition de modification du contrat de travail est faite, refuseraient ladite proposition.

6. MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

6.1. ESPACE D'ECOUTE ET D'EXPRESSIONS (EEE)

Depuis l'annonce du projet un dispositif d'écoute et un soutien psychologique est à la disposition de l'ensemble des salariés impactés dans le cadre du dispositif de l'espace « Ecoute et Expressions » qui propose :

- Une écoute,
- Un accompagnement pour la prévention des risques psychosociaux, présenté au CSEC ainsi qu'aux CSE des deux sites concernés.

Le dispositif est accessible :

- Pendant le temps de travail de manière compatible avec l'organisation du travail,
- En dehors du temps de travail dans le respect des heures d'ouverture de l'espace « d'écoute et d'expressions ».

Des dispositions en cas d'urgence sont également prévues en dehors des horaires d'ouverture. Le dispositif est ouvert au conjoint (marié, pacsé, concubin ou vie maritale).

La présence physique périodique d'un intervenant psychologue, ajustée aux besoins réels de chaque site impacté, a été organisée sur chacun d'eux, afin de pouvoir recevoir en entretien individuel - strictement confidentiel - tout salarié en exprimant la demande.

Ces temps de présence sont renforcés par la mise en place d'une ligne téléphonique dédiée, ouverte toute la semaine et tenue par les mêmes intervenants (numéro vert gratuit).

6.2. ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Afin d'accompagner les salariés dans les différentes phases liées au projet de fermeture de l'établissement de La Roche-sur-Yon, l'Entreprise a fait appel au cabinet ALTEDIA spécialisé dans la préparation et l'accompagnement des transitions professionnelles. Les Organisations Syndicales ont été associées à la sélection du prestataire sur la base d'une liste de deux cabinets présélectionnés par l'Entreprise.

Dans une première phase, un dispositif d'aide à la décision, appelé « Espace Vers la Transition » (EVT) est mis en place pour permettre aux salariés qui en exprimeront le besoin, de parler de leur situation, de la façon dont ils la vivent, de leurs projets et d'être éclairés dans leur choix d'orientation.

Ce dispositif sera animé par des conseillers spécialisés dans l'accompagnement à la mobilité.

Dans une deuxième phase, en cas de mobilité externe, qu'elle soit choisie ou contrainte, le cabinet spécialisé aura la mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre effective d'un projet professionnel.

Le dispositif ainsi proposé permettra d'accompagner les salariés ayant un projet de mobilité externe, depuis la réflexion, jusqu'à la réalisation effective de ce projet.

D'un commun accord, il a été décidé de démarrer la première phase de l'accompagnement, à savoir l'Espace Vers la Transition (EVT) au plus tôt pour répondre aux attentes des salariés.

Les deux dispositifs ci-dessus resteront accessibles jusqu'à la fin des congés de reclassement.

JP
JCC
FH
CD
LB
GG
RW
EP
So
Page 15 / 61

DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT VOLONTAIRES

Les trois dispositifs présentés ci-après comprennent des mesures mises en place par l'Entreprise, destinées à accompagner les salariés ayant identifié un projet professionnel volontaire, tant en interne qu'en externe.

Elles apparaissent opportunes notamment au regard des nombreuses solutions externes identifiées par l'Entreprise sur le plan local et régional.

7. LA MESURE DE MOBILITE INTERNE VOLONTAIRE

8. LA MESURE DE MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE

9. LA MESURE DE PRE-RETRAITE VOLONTAIRE

JP

JCC

CD LB

FH

RN

Page 16 / 61

EP SP

GG

7. PLAN DE MOBILITE INTERNE VOLONTAIRE EN FRANCE

7.1. BENEFICIAIRES

Seront bénéficiaires de cette mesure les salariés impactés par le projet soient, les salariés :

- De La Roche-sur-Yon,
- De l'atelier semi-finis de Cholet appartenant aux catégories professionnelles au sein desquelles des postes sont supprimés (cf. article 3.2) et dans le cas où le nombre de suppressions de postes n'est pas atteint tel que précisé à l'article 2.

7.2. PERIODE DE VOLONTARIAT

Pour les salariés de l'établissement de La Roche-sur-Yon, la période de volontariat pour l'adhésion à la mesure de mobilité interne volontaire sera de trois mois à partir du premier jour du mois suivant la date de validation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) par la DIRECCTE Pays de la Loire.

Il est par ailleurs précisé que le CSEC du 6 décembre 2019 a émis un avis favorable concernant la possibilité de proposer et de mettre en œuvre sans délai les mesures de reclassement interne telles que définies dans le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-45-1 du Code du travail.

Pour les salariés de l'atelier semi-finis de Cholet, la période de volontariat est précisée à l'article 2.2.

7.3. ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE VOLONTAIRE

7.3.1. PRINCIPES

L'Entreprise souhaite en priorité que chacun des salariés, non adhérents au dispositif de pré-retraite, puisse poursuivre sa carrière au sein du Groupe en France.

Le dispositif d'accompagnement du projet de mobilité interne volontaire est basé sur les principes suivants :

- La construction d'un projet personnel, professionnel et familial
- Une formation et un accompagnement en vue de la prise d'un nouveau poste et de la bonne intégration dans un nouveau site.

7.3.2. PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE INTERNE VOLONTAIRE

Les salariés volontaires doivent disposer d'un temps d'information et de réflexion avant de faire le choix d'une mobilité interne fonctionnelle sur un autre site de la MFPM ou au sein d'une autre société du Groupe en France.

JL
7CL
CG
CB
FH
RN
EP
Ss
Page 17 / 61
BB

Ce temps permettra aux salariés de s'informer sur la nature des postes existants et disponibles ainsi que sur les mesures d'accompagnement proposées, notamment en matière de formation et de mobilité géographique en France.

Dans le cadre de cette mobilité interne volontaire, plusieurs principes seront appliqués :

- Afin que chaque salarié puisse analyser les offres d'emplois disponibles au sein du Groupe en France, les postes à pourvoir seront régulièrement actualisés (selon une périodicité allant de quinze à trente jours). Ainsi les postes qui deviendront disponibles au sein des sites de la MFPM et sociétés du Groupe en France ainsi que ceux qui seront inscrits au plan de recrutement pour l'année 2020 et 2021, seront intégrés dans in-Touch. Les postes à pourvoir seront communiqués aux salariés sous la forme d'une liste comportant les offres disponibles, par tout moyen conférant date certaine (par lettre remise en main propre contre décharge ou Lettre Recommandée Avec Accusé de Réception). Il est précisé, qu'au regard de l'avis du CSEC indiqué à l'article 7.2 ci-dessus, une première liste a déjà été remise aux salariés de La Roche-sur-Yon.

Cette liste écrite précise :

- Sa date de diffusion
- Le nom de l'employeur
- L'intitulé du poste et son descriptif
- La localisation du poste
- La classification du poste/le Niveau de Responsabilité du Poste
- La date de prise de poste
- La nature du contrat de travail
- Le niveau de rémunération

Cette liste rappelle les critères de départage (décrit ci-dessous) entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste.

Pour les postes à pourvoir rapidement, soit avant l'ouverture de la période de volontariat, chaque salarié disposera d'un délai minimal de 15 jours pour présenter sa candidature. Le délai maximal de réflexion accordé à chaque salarié est fixé à la date correspondant à la date de prise de poste moins un mois.

- La confidentialité jusqu'à l'acte de candidature du salarié volontaire à s'engager dans un projet de mobilité fonctionnelle et /ou géographique sera respectée.
- Les partenaires de proximité du site de départ du salarié et du site d'accueil seront les interlocuteurs privilégiés du salarié volontaire qui souhaite s'engager dans une mobilité interne afin d'approfondir avec lui ses premiers choix d'orientation, sans que cela ne constitue un engagement ferme de sa part.

- Si une offre d'emploi identifiée, compatible avec les qualifications détenues par le salarié, au besoin complétée par une formation dans les conditions prévues par le présent plan, est validée par le partenaire de proximité émetteur de l'offre (cette validation ou non validation de cette compatibilité par le partenaire de proximité devant intervenir dans un délai d'au plus dix jours suivant l'acte de candidature du salarié volontaire), alors le salarié aura la possibilité de visiter le nouveau lieu de travail. L'objet de cette visite sera de découvrir le nouveau poste de travail, son environnement, éventuellement le site d'accueil et ainsi faciliter sa prise de décision.
- Dans la mesure où plusieurs salariés opteraient pour le même poste, les critères de départage appliqués et classés par ordre de priorité, seront les suivants :
 - 1) Prise en compte en priorité de la période de détachement déjà effectuée sur ledit poste en raison des qualifications détenues par le salarié et celles requises pour tenir le poste,
 - 2) Ancienneté dans le Groupe,
 - 3) Puis, les charges de famille selon le barème décrit ci-dessous (Le salarié ayant le plus de points sera prioritaire).

Charges de famille		
	1 enfant	1
	2 enfants	2
	3 enfants	3
	4 enfants et +	4
	Parent isolé ou conjoint(e)* handicapé(e) ou enfant handicapé à charge**	+ 2
	Présence au domicile du salarié d'un parent dépendant	+ 2

* marié, pacsé, concubin ou vie maritale

** dans l'hypothèse où les situations de parent isolé, conjoint(e) handicapé, enfant handicapé à charge se cumulent, le nombre de points relatif à chacune des situations s'additionnent.

- Pour les postes ouverts au sein même de l'établissement de Cholet, la priorité sera donnée aux salariés en provenance de l'atelier semi-finis de Cholet.
- Une fois sa décision prise, la demande de mobilité interne volontaire devra être expressément formulée par écrit au service du personnel par lettre remise en main propre contre décharge durant la période de volontariat.

7.3.3. LE NOUVEAU POSTE

Après analyse des compétences du salarié et de celles nécessaires pour le poste retenu, un plan de formation adapté sera construit.

7.3.4. AIDES A LA FORMATION DANS LE CADRE DE LA MOBILITE INTERNE

Les formations d'adaptation au nouveau poste, en vue d'actualiser ses connaissances techniques, ses savoir-faire pratiques ou en vue d'acquérir des méthodes de travail spécifiques ou les formations qualifiantes en vue d'une reconversion seront mises en place par l'Entreprise.

7.4. MUTATION

7.4.1. CONTRAT DE TRAVAIL

○ Cas d'une mutation dans une filiale ou une société du Groupe :

En cas de changement de société, une convention tripartite de transfert sera établie entre le salarié, la MFPM et la société d'accueil, ainsi qu'un nouveau contrat de travail avec la société d'accueil.

○ Cas d'une mutation entre deux établissements de la MFPM :

En cas de mobilité entre deux établissements de la MFPM, il sera établi un avenant au contrat de travail par l'établissement d'accueil.

7.4.2. ANCIENNETE

Dans le cadre d'une mutation dans une société du Groupe, l'ancienneté contractuelle acquise depuis l'entrée dans le Groupe, appréciée au moment de la mutation, sera reprise dans le nouveau contrat de travail.

7.4.3. QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Dans tous les cas, le salarié bénéficiera du maintien de sa qualification professionnelle. Son coefficient sera donc maintenu en cas d'une mutation entre deux établissements de la MFPM ou adapté par équivalence dans le cas d'une mutation dans une autre société du Groupe si celle-ci applique une convention collective différente.

7.4.4. REMUNERATION

Dans le cas d'une mutation entre deux établissements de la MFPM, le salarié percevra au minimum sa rémunération salariale de base, équivalente à la situation précédente. L'incidence éventuelle d'un changement d'horaire et des primes liées au poste de travail sera traitée selon les règles de rachat définies au paragraphe 7.4.5.

Dans le cas d'un changement de société, le salarié recevra avant acceptation définitive du poste, de la part du Service du Personnel les informations nécessaires concernant par exemple un changement de convention collective, de mode de rémunération, de régimes de protection sociale complémentaire, etc...

7.4.5. COMPENSATION DES ECARTS DE FORFAIT ET/OU DE PRIMES LIES AU CHANGEMENT DE POSTE

Si le changement de poste conduit éventuellement à un changement d'horaire entraînant une diminution du forfait et/ou une diminution du montant des

primes liées au poste, une compensation à hauteur de 75% de la perte mensuelle sera versée au salarié pendant trois ans.

Cette compensation sera également versée aux salariés de l'atelier semi-finis ayant accepté la modification de leur contrat de travail en passant d'un horaire 4x8 à un horaire 3x8.

7.4.6 AIDE SPECIFIQUE POUR LES SALARIES AYANT VECUS DES DEMENAGEMENTS SUCCESSIFS SUITE A RESTRUCTURATION

Pour les salariés ayant au cours de leur carrière chez Michelin vécu un déménagement suite à une restructuration, une indemnité de 10 000 euros bruts leur sera versée.

Pour ceux qui auraient vécu deux déménagements au cours de leur carrière chez Michelin suite à des restructurations, une indemnité de 15 000 euros bruts leur sera versée.

Au-delà de deux déménagements, l'indemnité sera de 25 000 euros bruts.

7.5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE EN FRANCE AVEC DEMENAGEMENT DU SALARIE ET DE SA FAMILLE

Les mesures ci-après s'appliqueront dans les cas où la mobilité du salarié générera un changement de résidence principale du salarié et de sa famille.

7.5.1. AIDE A LA DECOUVERTE DE LA VILLE/REGION D'ACCUEIL

Le salarié et sa famille pourront s'ils le souhaitent réaliser un voyage de découverte d'une journée pour découvrir la ville d'accueil et ses proches environs. L'organisation de cette journée sera prise en charge par un organisme spécialisé (Ma Nouvelle Ville) et sera financée par l'Entreprise.

7.5.2. AIDES A LA RECHERCHE D'UN LOGEMENT

Avec le même organisme spécialisé cité ci-dessus, le salarié qui le souhaite, pourra être accompagné, dans la région d'accueil, dans toutes ses démarches immobilières, selon un cahier des charges personnalisé que celui-ci aura soumis au prestataire.

Cette prestation sera également financée par l'Entreprise.

7.5.3. AIDES A LA RECHERCHE D'ETABLISSEMENTS SCOLAIRES

Avec le même organisme spécialisé, celui-ci pourra, si le salarié le souhaite, apporter une assistance complémentaire dans la recherche d'établissements scolaires (présentation des structures de la ville ou de la région d'accueil, recherche et sélection d'établissements appropriés...).

Cette prestation sera également financée par l'Entreprise.

7.5.4. GARDE D'ENFANTS

Afin de faciliter leur installation dans la nouvelle région les salariés en mobilité ayant des enfants jeunes à charge, pourront avoir accès à une plateforme de service (BSIT) proposant des profils de confiance liés à des gardes de jour,

sorties d'écoles, babysitting, garde pendant les vacances scolaires et gardes partagées.

Le coût de l'accès à cette plateforme sera pris en charge par l'Entreprise pour une durée de dix-huit mois.

7.5.5. ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT DANS SA RECHERCHE D'EMPLOI

Cette prestation réalisée par Right Management, sera proposée pour les conjoints (mariés, pacsés, concubins ou vie maritale) :

- En poste, contraints de démissionner pour suivre le salarié,
- Déjà en recherche d'emploi dans le cadre de Pôle emploi,
- Souhaitant venir ou revenir dans l'emploi.

Ce peut être l'opportunité pour le/la conjoint(e) de s'interroger sur son parcours professionnel.

L'Entreprise mettra en place un accompagnement spécifique d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf mois, destiné aux conjoints des salariés en situation de mobilité géographique.

L'accompagnement du conjoint démarrera dès lors que le salarié en a fait la demande pour son conjoint, et au plus tard dans les trois mois après l'arrivée du conjoint dans la région d'accueil.

L'objectif de l'accompagnement sera de proposer un programme individuel à la recherche d'une situation professionnelle sur la région d'accueil.

La prestation devra permettre auxdits conjoints de pouvoir bénéficier d'un accompagnement personnalisé et de maximiser les chances de succès de trouver ou retrouver un emploi.

Ce programme réunira un ensemble de moyens, une démarche structurée, un consultant référent, une logistique appropriée :

- En préalable à la démarche d'accompagnement, une première rencontre avec le/la conjoint(e) sur le futur lieu géographique d'accueil sera organisée lors de la journée découverte du nouvel environnement décrite à l'article 7.5.1.

Il s'agira lors de ce premier rendez-vous d'identifier les attentes, de confronter la pertinence et l'adéquation des expériences ou projets de la personne avec les réalités économiques et sociales de la région d'accueil.

Dans un deuxième temps, le consultant et le bénéficiaire définiront les objectifs et finalités de l'accompagnement pouvant se traduire par la nécessité de faire totalement ou partiellement les étapes suivantes.

A savoir :

- Un diagnostic professionnel et personnel ; un pré-diagnostic pourra être réalisé à distance par le consultant de la région d'accueil si la décision de mobilité doit être plus éclairée,
- Une validation de l'adéquation de ses objectifs professionnels et personnels avec le marché local, pour lui permettre de fixer des objectifs de repositionnement réalistes sur la base de ses compétences, motivations, besoins, atouts et limites,
- Une formation à la stratégie et aux techniques d'approche du marché,
- Une approche active du marché de l'emploi,

JP JCL CG CB

66

- Un approfondissement sur l'opportunité de créer sa propre activité.

Si le conjoint saisit l'opportunité de la mobilité pour se perfectionner dans un domaine ou réaliser un projet de formation/reconversion, validé par le consultant, le coût de la formation pourra être pris en charge par l'Entreprise dans la limite d'un montant de 4 000 euros bruts, en l'absence de prise en charge par un organisme de la formation professionnelle.

L'Entreprise prendra entièrement en charge les frais de la recherche d'emploi du conjoint réalisée par le cabinet Right Management.

Pour les conjoints qui en feraient la demande, le Groupe étudiera prioritairement la candidature du conjoint d'un salarié en mobilité interne à un poste sur le même site d'accueil en vue d'une embauche en CDI. En tout état de cause, l'Entreprise s'assurera de l'adéquation entre le profil et le besoin de l'Entreprise. Cette candidature sera analysée dans un délai court pour réponse avant la prise de décision du salarié quant à sa mobilité.

7.5.6. TEMPS ACCORDE AUX SALARIES

Afin de permettre au salarié de préparer au mieux, avec sa famille, son implantation locale, un forfait temps lui sera accordé.

Ce forfait sera de quinze jours au total (hors temps de trajet) pour le salarié. Il pourra se faire accompagner de sa famille. Ces jours peuvent être pris en semaine et/ou en week-end.

Le salarié aura libre choix d'utiliser ces jours pour :

- Réaliser le voyage de découverte de la ville d'accueil,
- Rechercher un nouveau logement,
- Préparer le déménagement et l'installation dans le nouveau logement.

Cinq jours supplémentaires pourront être accordés si la situation le justifie.

7.5.7. AIDES FINANCIERES ACCORDEES

Indemnité liée à la mobilité entre deux établissements

Les salariés qui opteront pour une mobilité interne entre deux établissements percevront une indemnité de 40 000 euros bruts.

Au choix du salarié, celui-ci aura la possibilité :

- De verser tout ou partie de l'indemnité dans son Compte Epargne Temps (CET) individuel. Il devra le préciser avant sa mutation,

ou

- D'étaler le versement de l'indemnité sur quatre ans au maximum (soit en 1, 2, 3 ou 4 versements possibles), étant précisé qu'il devra faire part de son choix avant sa mutation ; le versement sera, une fois par an, à part égale en fonction du nombre de versements choisi par le salarié. Le premier versement sera effectué sur la paie du mois de la mutation. Puis chaque année, les autres versements seront effectués sur la paie des mois de janvier.

JH
7CL
FH
RNF
CB
RN
FP
S

Complément d'indemnité au salarié dont le conjoint perd son emploi ou la totalité de ses revenus

Un supplément de 4 400 euros bruts sera versé au salarié dont le conjoint, travaillant à temps plein, aura perdu son emploi ou la totalité de ses revenus et aura déménagé pour le suivre dans sa nouvelle région d'affectation. Si le conjoint travaillait à temps partiel, l'indemnité serait proratisée.

Indemnité d'aménagement du nouveau logement

Une indemnité d'aménagement sera versée par l'Entreprise pour couvrir les frais d'installation engagés dans le nouveau logement.

Le montant de cette indemnité est fonction de la situation familiale :

- 5 500 euros bruts pour une personne célibataire, veuve ou divorcée,
 - 7 700 euros bruts pour un couple (marié, pacsé, concubin ou vie maritale),
- Ce montant sera majoré de 1 100 euros bruts par enfant à charge de moins de 26 ans.

Cette indemnité sera versée au moment de la mutation effective. Elle pourra être transformée en jours dans le CET pour la partie soumise à charges sociales et impôts.

Le salarié bénéficiera de l'exonération forfaitaire de cotisations de Sécurité Sociale au titre « de frais professionnels déductibles » sur la base de la composition de la famille dans la limite du forfait en vigueur (soit 1 515,20 euros pour une personne seule ou un couple, majoré de 126,30 euros par enfant, dans la limite de 1893,90 euros pour l'année 2020). Ce forfait est destiné à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement.

Frais liés aux déplacements du salarié et de sa famille

Les frais de transports, d'hébergement et de repas engagés par le salarié et sa famille, dans la limite des quinze jours accordés, seront remboursés, sur présentation des justificatifs, selon les règles de déplacement en vigueur au sein de l'Entreprise. Un remboursement de ces frais dans la limite de cinq jours supplémentaires sera accordé au salarié si la situation le justifie. Les frais d'hébergement et de repas seront également remboursés pour les jours dédiés au temps de trajet.

Frais d'agence

Les frais facturés par les agences immobilières au titre de la recherche d'un logement, à la location ou à l'achat dans la région d'accueil et/ou les frais de notaire, seront remboursés par l'Entreprise sur présentation des justificatifs. Le montant remboursé, majoré des charges sociales sera plafonné à 1 500 euros bruts.

Frais de déménagement

Les frais de déménagement seront pris en charge par règlement direct à la société de déménagement sélectionnée par l'Entreprise, selon les règles en vigueur.

Frais de garde meubles

L'Entreprise prendra en charge les frais de garde meubles liés au déménagement pour une durée pouvant aller jusqu'à trois mois, sous réserve

de la présentation préalable d'un devis puis sur présentation des factures correspondantes. Une prise en charge de ces frais par l'Entreprise de trois mois supplémentaires sera accordée au salarié si la situation le justifie.

Prise en charge des écarts de loyer

L'Entreprise prendra en charge les écarts de loyer liés au changement de résidence principale, pour les salariés :

- Restant locataires lors de la mutation
L'écart est alors établi entre le loyer du nouveau logement et le loyer de l'ancien logement.
- Restant propriétaire lors de la mutation
L'écart est alors établi sur la différence des valeurs de location estimées des deux logements.
- Devenant locataires lors de la mutation
L'écart est alors établi entre le loyer du nouveau logement et la valeur locative estimée de l'ancien.
- Devenant propriétaire lors de la mutation
L'écart est alors établi entre la valeur locative estimée du nouveau logement et le loyer de l'ancien.

Les estimations, quand nécessaires, seront réalisées par le même organisme spécialisé que celui intervenant pour la recherche d'un logement.

La compensation financière versée au titre des écarts de loyer, majorée des cotisations sociales, sera plafonnée à 450 euros bruts par mois pour des logements comparables et sera versée pendant cinq ans avec un effet dégressif à partir du début de la 4^{ème} année :

- Compensation à hauteur de 2/3 de l'écart la 4^{ème} année,
- Compensation à hauteur de 1/3 de l'écart la 5^{ème} année.

Frais de double loyer

Il peut arriver que le salarié ait à assumer deux loyers, soit avant, soit après son déménagement.

Les salariés qui devraient de manière transitoire supporter un second loyer dans la région d'accueil, bénéficieront d'un remboursement par l'Entreprise du loyer dans la ville d'accueil pour une durée pouvant aller jusqu'à six mois. Ce montant sera non soumis à charges sociales sur présentation de justificatifs et non fiscalisé.

Pour les familles ayant un enfant étudiant résidant au sein du foyer familial au moment de la mutation et devant rester habiter dans la ville d'origine, l'Entreprise prendra en charge le loyer, sur la base d'un studio meublé, pendant une année scolaire, sur présentation de justificatifs. Ce montant sera soumis à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

7.5.8 PRINCIPE DE SECURISATION DE LA MOBILITE INTERNE

En cas d'échec constaté par le salarié et le site d'accueil sur le nouveau poste, à la demande du salarié, le Partenaire de Proximité l'accompagnera dans la

JP

GF

JCL

CQ

LB

FH

PN

EP

S

recherche d'une nouvelle mobilité au sein du même établissement dans la mesure du possible.

Dans les six mois suivant la mutation, en cas de difficulté d'intégration de la famille dans la nouvelle région ou en cas d'échec constaté sur le nouveau poste, le salarié aura la possibilité, à sa demande, de se réorienter soit :

- Vers un autre établissement ou société du Groupe en France. Dans ce cas, seul le déménagement sera à nouveau pris en charge par l'Entreprise
- Vers une mobilité externe en bénéficiant de l'accompagnement proposé par le cabinet sélectionné dans le cadre du congé de reclassement.

A la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficiera des indemnités de rupture tel que précisé à l'article 8.9, déduction faite de l'indemnité liée à la mobilité entre deux établissements, perçue au moment de sa mutation sur le site d'accueil et le cas échéant de l'aide spécifique pour les salariés ayant vécu des déménagements successifs suite à restructurations.

7.6. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE EN FRANCE SANS DEMENAGEMENT DU SALARIE ET DE SA FAMILLE

Ces dispositions s'appliqueront pour les salariés de l'établissement de La Roche-sur-Yon mutés au sein de l'établissement de Cholet dans l'hypothèse où le salarié et sa famille ne déménageront pas.

7.6.1. INDEMNITE LIEE A LA MOBILITE ENTRE L'ETABLISSEMENT DE LA ROCHE-SUR-YON ET DE CHOLET

Une indemnité de 40 000 euros bruts sera versée au moment de la mutation effective.

Au choix du salarié, celui-ci aura la possibilité :

- De verser tout ou partie de l'indemnité dans son Compte Epargne Temps individuel. Il devra le préciser avant sa mutation,
- ou
- D'étaler le versement de l'indemnité sur quatre ans au maximum (soit en 1, 2, 3 ou 4 versements possibles), étant précisé qu'il devra faire part de son choix avant sa mutation ; le versement sera, une fois par an, à part égale en fonction du nombre de versements choisi par le salarié. Le premier versement sera effectué sur la paie du mois de la mutation. Puis chaque année, les autres versements seront effectués sur la paie des mois de janvier.

7.6.2. INDEMNITE D'ELOIGNEMENT

Le calcul de l'indemnité d'éloignement dans le cadre du dispositif actuellement en vigueur au sein de l'Entreprise, sera fait sur la base du nombre de kilomètres journaliers (aller/retour) réellement effectués entre le domicile du salarié et l'établissement de Cholet et non plafonné à 50 km.

7.6.3 INDEMNITE DE TRANSPORT

Une indemnité de transport d'un montant brut de quinze euros par jour sera versée mensuellement, pendant deux ans, aux salariés dont le temps de trajet « domicile-établissement de Cholet » sera supérieur au temps de trajet actuel

JP *JCC* *CCB* *UB* *FH* *EP* *So* *RV* *GG*

« domicile-établissement de La Roche-sur-Yon », et ce indépendamment de l'horaire travaillé.

7.6.4. DEMENAGEMENT ULTERIEUR

Dans l'hypothèse où le salarié et sa famille feraient le choix d'un déménagement dans les deux ans après la date de mutation, le salarié bénéficiera des indemnités et aides à la mobilité interne avec déménagement décrits dans l'article 7.5, à l'exception de l'indemnité liée à la mobilité entre deux établissements, perçue au moment de sa mutation sur le site d'accueil.

7.6.5 PRINCIPE DE SECURISATION DE LA MOBILITE INTERNE

En cas d'échec constaté par le salarié et le site d'accueil sur le nouveau poste, le partenaire de proximité accompagnera le salarié dans la recherche d'une nouvelle mobilité au sein du même établissement dans la mesure du possible.

Dans les six mois suivant la mutation, le salarié aura la possibilité de se réorienter soit :

- Vers un autre établissement ou société du Groupe. Cette mobilité impliquant un déménagement de la famille, il percevra les indemnités et aides à la mobilité interne avec déménagement, à l'exception de l'indemnité liée à la mobilité entre deux établissements déjà perçus.
- Vers une mobilité externe en bénéficiant de l'accompagnement proposé par le cabinet sélectionné dans le cadre du congé de reclassement.

A la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficiera des indemnités de rupture tel que précisé à l'article 8.9, déduction faite de l'indemnité liée à la mobilité entre deux établissements, perçue au moment de sa mutation sur le site d'accueil et le cas échéant de l'aide spécifique pour les salariés ayant vécu des déménagements successifs suite à restructurations.

7.7. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE EN FRANCE AVEC DEMENAGEMENT DU SALARIE SANS SA FAMILLE

Ces dispositions s'appliqueront dans l'hypothèse où la famille ne déménagera pas mais nécessitera pour le salarié de prendre un logement en raison de l'éloignement géographique de son lieu de travail avec la résidence familiale. Dans un tel cas, le salarié percevra :

7.7.1. INDEMNITE LIEE A LA MOBILITE ENTRE DEUX ETABLISSEMENTS

Une indemnité de 40 000 euros bruts sera versée au moment de la mutation effective.

Au choix du salarié, celui-ci aura la possibilité :

- De verser tout ou partie de l'indemnité dans son Compte Epargne Temps individuel. Il devra le préciser avant sa mutation,
- ou
- D'étaler le versement de l'indemnité sur quatre ans au maximum (soit en 1, 2, 3 ou 4 versements possibles), étant précisé qu'il devra faire part de son choix avant sa mutation ; le versement sera, une fois par an, à part égale en fonction du nombre de versements choisi par le salarié. Le premier

versement sera effectué sur la paie du mois de la mutation. Puis chaque année, les autres versements seront effectués sur la paie des mois de janvier.

7.7.2. AIDES FINANCIERES ACCORDEES

Indemnité d'aménagement du nouveau logement

Une indemnité d'aménagement sera versée par l'Entreprise pour couvrir les frais d'installation engagés dans le nouveau logement. Le montant de cette indemnité sera de 5 500 euros bruts (barème « célibataire »).

Cette indemnité sera versée au moment de la mutation effective. Elle pourra être transformable en jours dans le CET pour la partie soumise à charges sociales et impôts.

Le salarié bénéficiera de l'exonération forfaitaire de cotisations de Sécurité Sociale au titre « de frais professionnels déductibles » sur la base de la composition de la famille dans la limite du forfait en vigueur (soit 1 515,20 euros pour une personne seule ou un couple majoré de 126,30 euros par enfant, dans la limite de 1893,90 euros pour l'année 2020). Ce forfait est destiné à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement.

Forfait « hébergement et déplacement »

Le forfait versé sera de 7 000 euros bruts par an pendant deux ans, sur présentation de justificatifs pour le logement.

7.7.3 DEMENAGEMENT ULTERIEUR

Dans l'hypothèse où la famille rejoindrait le salarié dans les deux ans après la date de mutation, le forfait « hébergement et déplacement » sera stoppé et le salarié bénéficiera des indemnités et aides à la mobilité interne avec déménagement décrits dans l'article 7.5, à l'exception de l'indemnité liée à la mobilité entre deux établissements, perçue au moment de sa mutation sur le site d'accueil. Le montant de l'indemnité d'aménagement du nouveau logement sera le cas échéant complété selon la composition de la famille.

7.7.4 PRINCIPE DE SECURISATION DE LA MOBILITE INTERNE

En cas d'échec constaté par le salarié et le site d'accueil sur le nouveau poste, le partenaire de proximité accompagnera le salarié dans la recherche d'une nouvelle mobilité au sein du même établissement dans la mesure du possible.

Dans les six mois suivant la mutation, le salarié aura la possibilité de se réorienter soit :

- Vers un autre établissement ou société du Groupe. Si cette mobilité implique un déménagement de la famille, il percevra les indemnités et aides à la mobilité interne avec déménagement, à l'exception de l'indemnité liée à la mobilité entre deux établissements, perçue au moment de sa mutation sur le site d'accueil. Le montant de l'indemnité d'aménagement du nouveau logement sera le cas échéant complété selon la composition de la famille.
- Vers une mobilité externe en bénéficiant de l'accompagnement proposé par le cabinet sélectionné dans le cadre du congé de reclassement. A la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficiera des indemnités de rupture tel que précisé à l'article 8.9, déduction faite de l'indemnité liée à la mobilité entre

deux établissements, perçue au moment de sa mutation sur le site d'accueil et le cas échéant de l'aide spécifique pour les salariés ayant vécu des déménagements successifs suite à restructurations.

7.8. CAS PARTICULIERS DES SALARIES DE L'ATELIER SEMI-FINIS DE CHOLET VOLONTAIRE POUR UNE MOBILITE AU SEIN DU MÊME ETABLISSEMENT

Les salariés de l'atelier semi-finis auront la possibilité de découvrir les postes de l'atelier de fabrication de pneumatiques.

Un plan de formation sera construit après analyse des compétences du salarié et de celles nécessaires pour le poste retenu.

7.9. REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES VERSEES

Les indemnités versées aux salariés dans le cadre de la mobilité interne ont un caractère de salaire. En conséquence, elles sont, sauf exceptions admises par l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS), soumises à charges sociales, contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

8. PLAN DE MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE

8.1. BENEFICIAIRES

Seront bénéficiaires de cette mesure les salariés impactés par le projet soient, les salariés :

- De La Roche-sur-Yon,
- De l'atelier semi-finis de Cholet appartenant aux catégories professionnelles au sein desquelles des postes sont supprimés (cf. article 3.2) et dans le cas où le nombre de suppressions de postes n'est pas atteint tel que précisé à l'article 2. Cette mesure n'est pas applicable aux salariés ayant refusé le passage de 4x8 en 3x8, lesquels relèvent des dispositions des articles 10 et 11.

8.2. PRINCIPE

L'Entreprise confirme son engagement d'accompagner chacun des salariés qui souhaiteraient évoluer à l'extérieur du Groupe Michelin.

8.3. PERIODE DE VOLONTARIAT

L'Entreprise mettra en place une période de volontariat pour permettre aux salariés souhaitant concrétiser un projet personnel ou professionnel de bénéficier des mesures du présent plan de sauvegarde de l'emploi et de quitter l'Entreprise sur la base du volontariat.

Durant cette période de volontariat, les salariés candidats au départ volontaire pourront faire part de leur décision d'évoluer à l'extérieur de l'Entreprise.

Pour les salariés de l'établissement de La Roche-sur-Yon, la période de volontariat pour l'adhésion à la mesure de mobilité externe volontaire sera de trois mois à partir du premier jour du mois suivant la date de validation du plan de sauvegarde de l'emploi par la DIRECCTE Pays de la Loire.

Dans tous les cas, les salariés volontaires restent éligibles au bénéfice des mesures de reclassement interne au sein du Groupe tel que celles-ci sont définies à l'article 10 du présent accord.

Dans le cas spécifique du projet de réorganisation de l'atelier semi-finis de l'établissement de Cholet, la période de volontariat est précisée à l'article 2.2.

8.4. ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE EXTERNE VOLONTAIRE

Un dispositif d'accompagnement adapté pour les projets professionnels externes avec l'aide du cabinet spécialisé ALTEDIA est mis en place, tel que précisé à l'article 6.2.

8.5. PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE

8.5.1 CRITERES D'ELIGIBILITE

L'éligibilité au volontariat pour les salariés définis à l'article 8.1 se définit comme la possibilité de solliciter un départ volontaire. Elle est dépendante de la nature du projet professionnel que le salarié souhaite réaliser dans le cadre du volontariat.

Eligibilité au regard de l'emploi occupé par le candidat

Les salariés pouvant se porter candidat au volontariat doivent satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- Être employé par l'Entreprise en Contrat à Durée Indéterminée (CDI),
- Être volontaire direct c'est-à-dire occuper un emploi entrant dans le champ du présent plan de sauvegarde de l'emploi comme précisé dans l'article 8.1.

Eligibilité au regard du projet du candidat

En outre, les salariés remplissant les conditions ci-dessus peuvent se porter candidats au départ volontaire s'ils justifient de l'un des projets suivants :

- Une offre ferme de contrat à durée indéterminée,
- Un projet de création, de reprise ou de développement d'une entreprise,
- Un projet de formation qualifiante ou diplômante,
- Une offre ferme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'au moins six mois.

8.5.2. CANDIDATURES

Traitement des candidatures

Les projets professionnels feront l'objet d'une pré-validation par le cabinet en charge de l'accompagnement en vue d'une présentation dans le cadre d'une commission spécifique, appelée Commission des Projets Externes, telle que décrite ci-après.

Le cabinet accompagnera le salarié volontaire dans la définition et la formalisation de son projet professionnel,

A ce titre, il conseillera le salarié notamment sur la réglementation en matière de perspectives du marché de l'emploi, les modalités de financement d'un projet de création, reprise ou développement d'une entreprise, les cadres juridiques applicables, les offres en matière de formation et les perspectives de reconversion professionnelle, etc...

Tant que la demande de départ volontaire n'est pas expressément formulée par écrit pour être portée à la connaissance de l'Entreprise (candidature officielle auprès du Service du Personnel), le salarié bénéficie du respect de la plus stricte confidentialité attachée à sa démarche.

Expression des candidatures

La demande de départ volontaire devra être adressée au Service du Personnel, par lettre remise en main propre contre décharge durant la période de volontariat. La demande de départ volontaire sera accompagnée de la fiche projet réalisée avec l'aide du cabinet en charge de l'accompagnement des salariés volontaires à une mobilité externe au Groupe.

La demande pourra être exprimée :

- A compter de l'ouverture du volontariat à la mobilité externe : cette ouverture sera formalisée par une note de la Direction du Personnel au terme de la procédure de consultation,
- Au plus tard le dernier jour de la fin de la période de volontariat.

Composition de la Commission des Projets Externes

Cette Commission sera composée de trois représentants par Organisations Syndicales signataires, deux représentants de l'Entreprise et en appui technique, un consultant du cabinet en charge de l'accompagnement.

Examen des candidatures par la Commission des Projets Externes

Le cabinet en charge de l'accompagnement des salariés volontaires à une mobilité externe, présentera aux membres de la commission un rapport d'évaluation du projet :

- Pour les emplois salariés : la commission aura notamment pour mission d'informer le salarié sur la « solidité financière » du nouvel employeur,
- Pour les créateurs : les dossiers présentés seront pré-validés par le consultant dédié à chacun des salariés concernés,
- Pour les formations longues : les dossiers présentés seront pré-validés par le consultant dédié à chacun des salariés concernés.

La commission a pour mission de faire des recommandations sur les projets sur la base du consensus. Les règles de fonctionnement de la commission seront précisées lors de sa première réunion.

Elle se réunira autant de fois que nécessaire pour ne pas retarder les projets des salariés volontaires.

Notification de la recommandation au salarié

Le Service du Personnel notifiera ses recommandations au salarié dans les plus brefs délais à l'issue de la consultation de ladite commission.

Si le salarié confirme son choix, l'Entreprise notifiera son licenciement et lui proposera de bénéficier du congé de reclassement.

8.6. CONGE DE RECLASSEMENT

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié dont le licenciement pour motif économique serait envisagé, de bénéficier d'éventuelles actions de formation et des prestations du cabinet spécialisé en vue de son repositionnement professionnel.

8.6.1 PROPOSITION DU CONGE DE RECLASSEMENT

Les salariés ayant opté pour une mobilité externe volontaire se verront proposer un congé de reclassement.

Si tous les salariés concernés sont potentiellement bénéficiaires du congé de reclassement, une adhésion individuelle est toutefois nécessaire.

A compter de la proposition du congé de reclassement, le salarié disposera d'un délai de réflexion de huit jours calendaires pour l'accepter ou le refuser. Sans réponse à l'issue de ce délai, il est considéré comme ayant refusé le bénéfice du congé de reclassement.

Concernant les salariés protégés, outre les conditions définies ci-dessus, leur départ sera soumis aux procédures particulières prévues par le Code du travail.

8.6.2. DUREE

La durée du congé de reclassement sera de douze mois incluant la durée du préavis.

Pour les salariés ayant un projet de formation longue (qualifiante ou diplômante) le congé de reclassement sera alors de quinze mois. Une prolongation pouvant aller jusqu'à trois mois supplémentaires sera possible si la situation le justifie.

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus et les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le congé sera de dix-huit mois.

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont tous les salariés qui disposent :

- D'une pension d'invalidité ou militaire
- D'une Reconnaissance en Qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- D'une Incapacité Permanente Partielle (IPP) > à 10%
- D'une carte mobilité inclusion
- D'une allocation adulte handicapée

Les différentes durées ci-dessus sont schématisées en Annexe-4

Les personnes en congé de reclassement seront dispensées d'exécuter leur préavis.

Pendant le congé de reclassement, le salarié consacrera son temps aux démarches nécessaires à sa reconversion professionnelle, en bénéficiant des prestations du dispositif mis en place.

8.6.3. RESSOURCES

La rémunération du salarié sera prise en charge par l'Entreprise.

Pour la période légale de douze mois, deux phases doivent être distinguées :

- Pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter, il perçoit la rémunération qui lui est due au titre de cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales (salariales et patronales) applicables.

JP

GG

RN

FH

ZCC

CQ LB

EP

SM

- Pendant la période de congé de reclassement excédant la durée du préavis et dans la limite des douze premiers mois, le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé à 80% de la rémunération brute moyenne perçue par l'intéressé, au titre des douze mois précédant la notification du licenciement pour motif économique.
En cas d'absence pendant cette période (absence santé, congé sans solde, expatriation), le salaire sera reconstitué en prenant comme référence le salaire de base.
 - Cette allocation est uniquement assujettie à la Cotisation Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), en l'état actuel de la législation et dans la limite des douze premiers mois de versement. Elle est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.
 - Pendant les douze mois de la période légale du congé de reclassement, préavis déduit, les trimestres acquis sont considérés comme des trimestres validés mais non cotisés.
 - Le montant de l'allocation ne peut être inférieur à 85% du SMIC.
 - La base de calcul de cette allocation est la moyenne mensuelle des rémunérations perçues et sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage durant les douze derniers mois précédant la date de cessation de l'activité.
- Pour la période au-delà des douze mois de la période légale, concernant les salariés ayant un projet de formation longue, les salariés âgés de 50 ans et plus et les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ceux-ci percevront une rémunération fixée à 90% de la rémunération brute moyenne perçue par l'intéressé, au titre des douze mois précédant la notification du licenciement. Cette rémunération sera soumise à toutes les charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

8.6.4. PRINCIPE DE SECURISATION DE LA MOBILITE EXTERNE

Les salariés partis en congé sans solde avant l'ouverture de la période de volontariat à la mobilité externe suite à une offre en CDI chez un nouvel employeur ont la possibilité, soit de :

- Revenir dans l'Entreprise pour opter pour une mobilité interne ou une mobilité externe,
- A défaut de mobilité interne et en cas de licenciement bénéficiaire de l'ensemble des mesures prévues par le présent plan et notamment :
 - Bénéficier du congé de reclassement et demander sa suspension pour poursuivre son emploi chez son nouvel employeur (sans report du terme initial)
 - Refuser le congé de reclassement et rester salarié du nouvel employeur. Le refus du congé de reclassement entraînera la rupture du contrat de travail avec versement des indemnités de rupture.

Les salariés dont le congé de reclassement est suspendu (sans report du terme initial) pendant la période d'essai chez un nouvel employeur auront la possibilité de revenir dans le congé de reclassement au plus tard à la fin de leur période d'essai, à condition que le terme de leur congé de reclassement ne soit

pas atteint. Dans le cas contraire c'est la priorité de réembauche, telle que précisée dans l'article 8.12, qui s'appliquera.

8.6.5. AIDES SPECIFIQUES

L'Entreprise financera l'ensemble des aides spécifiques adaptées au projet de recherche d'un emploi salarié ou de création /reprise/développement d'une entreprise.

Ces aides sont explicitées ci-après.

Aides à la formation

Afin de permettre à un salarié de concrétiser son nouveau projet, différents types de formation peuvent s'avérer nécessaires pendant son congé de reclassement que ce soit des formations :

- D'adaptation, en vue d'actualiser ses connaissances techniques, ses savoir-faire pratiques ou en vue d'acquérir des méthodes de travail spécifiques.
- Qualifiante, concourante à une reconversion professionnelle du salarié ou à l'acquisition d'une nouvelle qualification.

Le budget individuel est plafonné à 10 000 euros par personne.

Bilan de compétences

Dans le cadre de l'accompagnement, le salarié, pourra demander à bénéficier d'un bilan de compétences. Cette démarche devra s'inscrire dans l'objectif de concrétiser son nouveau projet professionnel formalisé.

Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) ou Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.)

La démarche de V.A.E. ou C.Q.P. est enclenchée dans la mesure où elle est pertinente par rapport au projet professionnel du salarié et favorise concrètement ses possibilités d'accès à une nouvelle activité.

Dans ces conditions, Altedia apportera son aide à la réalisation de cette démarche.

Périodes travaillées durant le congé de reclassement

Dans le cas où une entreprise proposerait un contrat de travail à durée déterminée renouvelable une fois ou un contrat de travail temporaire, le congé de reclassement ne sera pas rompu mais suspendu pour la durée du contrat (sans report du terme initial) ; de même sera suspendu le versement de son allocation par l'Entreprise, le salarié étant alors rémunéré par son nouvel employeur.

Ces périodes peuvent être effectuées pour tout type d'employeur, à l'exception des particuliers.

Période de découverte

Afin de permettre à un salarié de découvrir un nouveau métier et un nouvel environnement de travail ou de l'aider à confirmer une nouvelle orientation et/ou de valider un projet professionnel, une période de découverte en entreprise d'une durée d'une semaine pourra être envisagée.

JH

FH

JCC

CCQ

GG

LB

RN

EP

S2

Si le projet du salarié le nécessite, une autre période de découverte pourra être effectuée de nouveau, afin par exemple de découvrir différents aspects d'un même métier.

Le salarié continuera pendant cette période à percevoir le versement de l'allocation de congé de reclassement par l'Entreprise, n'étant pas rémunéré par la société d'accueil.

Indemnité compensatrice d'écart de salaire

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

Pour cela, l'Entreprise s'engage à demander à l'Administration du Travail la mise en place et la conclusion d'une convention spécifique d'Allocation Temporaire Dégressive (ATD). La durée d'une telle convention est limitée à dix-huit mois.

La compensation s'effectuera pour une période de trois ans maximum à compter de la date d'embauche chez le nouvel employeur et dans la limite d'un plafond de 400 euros bruts par mois sur toute la période.

Pour les premiers dix-huit mois, le versement de l'allocation temporaire dégressive plafonnée à 400 euros par mois se décomposera de la façon suivante :

- Un montant plafonné à 200 euros bruts par mois versé dans le cadre de la conclusion d'une convention auprès de la Direccte. Ce montant sera soumis uniquement à CSG et CRDS et à l'impôt sur le revenu. Il sera calculé par la Direccte et sera totalement pris en charge par l'Entreprise.
- Un complément plafonné à 200 euros bruts par mois, versé également par l'Entreprise et soumis à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Dans l'éventualité où la conclusion d'une telle convention auprès de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE Pays de la Loire ne serait pas possible, l'Entreprise compensera le différentiel de rémunération dans les conditions exposées ci-dessus, étant précisé que lesdits versements seront soumis en totalité à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Pour les dix-huit mois suivants, le versement sera plafonné à 400 euros bruts par mois et sera soumis à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra en faire la demande auprès de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE Pays de la Loire dans un délai de trois mois maximums à compter de l'entrée en vigueur de son nouveau contrat de travail. Il devra fournir tous les documents justifiant de sa situation.

8.6.6. FIN DU CONGE DE RECLASSEMENT

Durant le congé de reclassement, le salarié, qui aura

- Trouvé un nouvel emploi CDI ou CDD/CTT de plus de six mois,

- Créé, repris une entreprise ou développé une entreprise existante ou qui se sera installé en tant que profession indépendante ou auto entrepreneur, matérialisée par la présentation d'un extrait K bis ou de tout autre document attestant l'activité,
 - Engagé une formation de longue durée de reconversion ou diplômante avec pour objectif un recrutement à terme ou une création, reprise, développement d'entreprise,
- en informera dans les meilleurs délais l'Entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date à laquelle prendra effet son embauche ou la fin de sa formation.

En tout état de cause, la rupture du contrat de travail interviendra, au plus tard, à la fin du congé de reclassement.

8.7. AIDE A LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

Une aide financière de 20 000 euros bruts sera versée au salarié dans le cadre de son projet de création/reprise/développement d'une entreprise.

Cette aide sera versée lors de l'inscription au Centre de Formalités des Entreprises (Chambre des métiers, Chambre de commerce et d'industrie, Chambre d'agriculture, ...) et après immatriculation au RCS ou à la Chambre des Métiers, ... sur présentation des justificatifs.

Une subvention complémentaire de 6 000 euros par emploi créé (dont le sien) sera versée par Michelin Développement à la société industrielle, commerciale ou de portage salarial créée par le salarié, dans le cadre de son action volontaire pour dynamiser l'emploi dans les deux bassins impactés. Cette subvention est imposable.

Un prêt à hauteur de 15 000 euros par société créé sera également proposé par Michelin Développement. Ce prêt d'une durée de cinq ans aura un taux d'intérêt de 0,75% après un différé d'un an durant lequel seuls les intérêts seront remboursés tous les trimestres.

Dans le cadre d'une implantation à l'étranger, une aide sera possible seulement dans les pays où Michelin Développement est implanté, à savoir en Espagne, Portugal, Italie, Royaume-Uni, Pologne, Serbie, Etats-Unis et Canada. La nature des aides (prêt et/ou subvention) sera adaptée en fonction des réglementations locales.

8.8. AIDE AU DEMENAGEMENT

Les salariés qui souhaiteront dans le cadre de la mobilité externe retourner s'installer dans leur pays d'origine, les frais de déménagement seront pris en charge par règlement direct à la société de déménagement sélectionnée par l'Entreprise, selon les règles en vigueur.

8.9. INDEMNITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Elles seront versées dans le solde de tout compte à la date de rupture du contrat de travail. En cas d'acceptation du congé de reclassement, celles-ci seront versées au terme du congé. En cas de refus du congé de reclassement, celles-ci seront versées au terme du préavis. Il est précisé que la rupture du contrat de travail interviendra dans le cadre du licenciement pour motif économique.

8.9.1. INDEMNITE LEGALE OU CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT

A la rupture de son contrat de travail, le salarié percevra l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle de licenciement, complétée pour les agents des dispositions définies dans l'accord d'entreprise du 30 juin 2006.

L'ancienneté considérée sera l'ancienneté acquise à la rupture du contrat de travail, soit à la fin du congé de reclassement, déduction faite de la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis dans la limite de la période légale de douze mois.

8.9.2. INDEMNITE SUPRA-CONVENTIONNELLE

L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement sera majorée d'une indemnité supra-conventionnelle de 40 000 euros bruts auxquels s'ajouteront :

- Deux à huit mois de salaire en fonction de l'âge de la personne à la date de la rupture du contrat de travail, à savoir :
 - 2 mois de salaire brut si âge \geq 20 ans et $<$ 30 ans
 - 4 mois de salaire brut si âge \geq 30 ans et $<$ 40 ans
 - 6 mois de salaire brut si âge \geq 40 ans et $<$ 50 ans
 - 8 mois de salaire brut si âge \geq 50 ans
- 500 euros bruts par année d'ancienneté

Le salaire pris en considération est le salaire brut moyen perçu par l'intéressé au titre des douze mois précédents la notification du licenciement, hors éléments non récurrents. En cas d'absence pendant cette période (absence santé, congé sans solde, expatriation), le salaire sera reconstitué en prenant comme référence le salaire de base.

L'ancienneté considérée sera l'ancienneté acquise à la rupture du contrat de travail, étant précisé que si elle intervient au cours ou à la fin du congé de reclassement, sera déduite la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis dans la limite de la période légale de douze mois.

L'indemnité supra-conventionnelle ci-dessus ne s'appliquera pas aux salariés concernés par un reclassement externe et qui étaient éligibles au dispositif de pré-retraite volontaire.

8.9.3. INDEMNITE POUR LES SALARIES AYANT VECU DES DEMENAGEMENTS SUCCESSIFS SUITE A RESTRUCTURATIONS

Pour les salariés ayant au cours de leur carrière chez Michelin vécu un déménagement suite à une restructuration, une indemnité complémentaire de licenciement d'un montant de 10 000 euros bruts leur sera versée.

Pour ceux qui auraient vécu deux déménagements au cours de leur carrière chez Michelin suite à des restructurations, une indemnité de 15 000 euros bruts leur sera versée.

Au-delà de deux déménagements, le montant de cette indemnité sera porté à 25 000 euros bruts.

8.10. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Au regard de la législation actuelle (Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2013), l'ensemble des indemnités de rupture versées dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, y compris celles qui viendraient s'ajouter au montant conventionnel et ce, quelle que soit leur dénomination, sont assujetties à cotisations de sécurité sociale pour la part excédant un seuil défini par le législateur.

En 2020 ce seuil est de deux plafonds annuels de Sécurité Sociale soit 82 272 euros.

Les sommes perçues, comprises entre l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et le seuil de deux plafonds annuels de Sécurité Sociale (applicable au moment de la rupture du contrat de travail), sont soumises à CSG et CRDS.

Par contre, l'ensemble des indemnités de rupture versées dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu et ce sans aucun plafond, dans le cadre de la législation fiscale actuellement en vigueur.

8.11. COUVERTURE PREVOYANCE ET SANTE

A l'issue du congé de reclassement, le salarié, sous réserve d'inscription au régime d'assurance chômage, aura la possibilité de bénéficier de la portabilité de la prévoyance et de la complémentaire santé (mutuelle).

La portabilité concerne la possibilité du maintien des garanties des couvertures complémentaires prévoyance et de santé appliquées dans l'Entreprise aux salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à l'assurance chômage. Il s'agit des garanties de prévoyance mises en place mais également de celles relative aux frais de santé (mutuelle).

Le dispositif de portabilité s'appliquera dès la rupture du contrat de travail pour une durée définie par la loi en fonction de l'ancienneté.

8.12. PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

Les salariés licenciés pour motif économique, bénéficieront d'une priorité de réembauchage durant un délai de vingt-quatre mois à compter de la date de rupture de

JP FH CCJ LB ANV
JCC EP se GG

leur contrat s'ils manifestent par écrit le souhait de bénéficier de cette disposition dans les douze mois suivant la rupture de leur contrat de travail. Les salariés ayant acquis une nouvelle qualification professionnelle bénéficieront également d'une priorité de réembauchage au titre de cette nouvelle qualification, s'ils en informent l'Entreprise selon les modalités prévues par la loi.

9. MESURE DE PRE-RETRAITE VOLONTAIRE

Les salariés éligibles à ce dispositif, qui souhaiteraient cesser leur activité professionnelle avant l'obtention de leur retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale), pourront bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail et disposer d'un salaire de remplacement totalement financé par l'Entreprise.

9.1. BENEFICIAIRES

Seront bénéficiaires de cette mesure les salariés impactés par le projet soient, les salariés :

- De La Roche-sur-Yon,
- De l'atelier semi-finis de Cholet appartenant aux catégories professionnelles au sein desquelles des postes sont supprimés (cf. article 3.2) et dans le cas où le nombre de suppressions de postes n'est pas atteint tel que précisé à l'article 2. Cette mesure n'est pas applicable aux salariés ayant refusé le passage de 4x8 en 3x8.
- Des autres ateliers/services de l'établissement de Cholet dans les conditions définies à l'article 9.5.3

9.2. PERIODE DE VOLONTARIAT

Pour les salariés de l'établissement de La Roche-sur-Yon, la période de volontariat pour l'adhésion au dispositif de pré-retraite sera de trois mois à partir du premier jour du mois suivant la date de validation du plan de sauvegarde de l'emploi par la DIRECCTE Pays de la Loire.

Dans le cas spécifique du projet de réorganisation de l'atelier semi-finis de l'établissement de Cholet la période de volontariat est précisée à l'article 2.2.

9.3. CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Le dispositif est réservé aux salariés qui pourront justifier d'une retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale) au plus tard le 31/12/2025, soit un départ à la retraite au plus tard le 01/01/2026.

Les salariés concernés par le dispositif de pré-retraite s'engageront à partir lorsque les conditions de leur départ à la retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale) seront remplies.

Les salariés qui rempliront les conditions pour bénéficier de leur retraite à taux plein dans un délai inférieur ou égal à six mois par rapport à la date d'entrée dans le dispositif

ne bénéficieront pas de l'aménagement du temps de travail tel que défini dans l'article 9.5 et partiront à l'âge normal de leur départ à la retraite.

9.4. RACHAT DE TRIMESTRES

Pour favoriser l'éligibilité au dispositif de pré-retraite volontaire, l'Entreprise remboursera 75% du montant de trimestres rachetés dans la limite de deux trimestres. Le rachat est possible au titre des années d'études supérieures et/ou des années incomplètes de cotisations (validées pour moins de 4 trimestres).

Le ou les trimestre(s) racheté(s), remboursé(s) à hauteur de 75% du montant du rachat par l'Entreprise doivent permettre un départ à la retraite le 1er janvier 2026 mais ne peuvent en aucun cas permettre :

- D'anticiper le départ à la retraite pour des salariés pouvant partir avant cette date butoir,
- Au salarié de bénéficier d'une surcote de ses droits à pension.

9.5. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'aménagement du temps de travail prendra la forme d'une pré-retraite (sous réserve de connaître la date de retraite à taux plein du régime de base Sécurité Sociale), composé de deux périodes consécutives :

- Une période correspondant à un tiers du temps total à travailler avant d'obtenir la retraite taux plein et qui sera travaillée à 100%.
- Une période correspondant aux deux tiers du temps total à travailler avant d'obtenir la retraite à taux plein et qui sera en dispense totale d'activité.

9.5.1 GESTION DU TEMPS TRAVAILLE POUR LES SALARIES DE L'ETABLISSEMENT DE LA ROCHE-SUR-YON

Jusqu'à l'arrêt de la production, les salariés adhérant à cette mesure poursuivront leur activité pendant la période tiers temps travaillé, à leur poste de travail.

A partir de l'arrêt de la production, les salariés adhérant à cette mesure auront le choix entre :

- Anticiper leur entrée en dispense totale d'activité,
- Poursuivre une activité jusqu'à la fin de leur période travaillée. Les missions proposées seront des missions interne ou externe.

A titre d'exemple de mission interne, les salariés pourront effectuer des missions de renfort sur d'autres sites ayant exprimé des besoins correspondant aux compétences des salariés, missions sur site,

A titre d'exemple de mission externe, les salariés pourront être détachés dans le cadre de mécénat de compétences.

JH JCC CO FH UB RN EP BB

9.5.2. GESTION DU TEMPS TRAVAILLE POUR LES SALARIES DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET

Les salariés de Cholet adhérant à cette mesure poursuivront leur activité dans le cadre de la période tiers temps travaillé à leur poste de travail.

9.5.3. EXTENSION DE LA MESURE DE PRE-RETRAITE A L'ENSEMBLE DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET

Il est préalablement indiqué que les objectifs sont d'augmenter les possibilités d'accueil des salariés de La Roche-sur-Yon dans le cadre de la mobilité interne vers Cholet, et de maintenir les compétences au sein de l'établissement de Cholet pour faire face à la demande client.

Les principes appliqués seront :

- Acceptation du départ d'un salarié en mesure d'âge si cela permet le reclassement effectif d'un salarié de l'établissement de La Roche-sur-Yon, à condition que ce soit dans le même emploi,
- Dans un même emploi, si plusieurs salariés de Cholet sont éligibles à la mesure de pré-retraite, l'ordre de priorité sera basé sur la date d'obtention du taux plein la plus proche.
- Dans ce cadre, la mesure de pré-retraite pourrait être étendue aux autres ateliers/services de Cholet dans la mesure où :
 - Il n'y a plus de poste à pourvoir à Cholet dans le métier du salarié concerné et,
 - Un salarié de Cholet éligible à cette mesure peut être remplacé directement ou indirectement par un salarié de La Roche-sur-Yon qui occupe un emploi identique.

En tout état de cause, il sera nécessaire de préalablement valider l'aptitude physique et professionnelle du salarié au nouveau poste.

9.6. REMUNERATION PENDANT LA PRE-RETRAITE ANNUALISEE

Pendant la période travaillée, il sera versé au salarié, selon les modalités suivantes :

- Catégorie agent :
 - 100% du salaire horaire brut (TH+PA) x forfait payé et 100% du 13^e mois, hors éléments non récurrents,
 - Primes liées au poste payées à l'évènement,
 - Rémunération variable
 - RVA
 - Bonus Groupe à partir de 2021 (en 2021 au titre de l'exercice 2020)
- Catégories collaborateur et cadre :
 - 100% de la dernière situation annuelle brute, hors éléments non récurrents, versée en 13 mensualités égales,

- Primes liées au poste payées à l'évènement,
- Rémunération variable selon l'éligibilité
 - PVI ou PVI/PVG versé(s) en 2020 au titre de l'année 2019,
 - Bonus Groupe et Bonus équipe à partir de 2021 (en 2021 au titre de l'exercice 2020)

Pendant la période non travaillée, il sera versé au salarié :

- Catégorie agent :
 - 75% de $\{[(TH+PA+IMH^{(1)}) \times \text{forfait payé}] + ICPN^{(2)}\}$ et 75% du 13^e mois, hors éléments non récurrents ⁽³⁾. La rémunération versée ne sera pas inférieure à un plancher mensuel de 1 700 euros bruts.
 - 75% de la rémunération variable
 - RVA moyenne perçue en 2018,
 - Bonus Groupe
- Catégories collaborateur et cadre :
 - 75% de la dernière situation annuelle brute ⁽⁴⁾, hors éléments non récurrents, versée en 13 mensualités égales. La rémunération versée ne sera pas inférieure à un plancher mensuel de 1 700 euros bruts.
 - 75% de la rémunération variable perçue en 2019 (basée sur le Niveau d'Atteinte des Objectifs obtenus au titre de l'année 2018)
 - Bonus Groupe et Bonus équipe

(1) IMH : Indemnité Moyenne Horaire - sert à compenser les primes à caractère permanent pendant les absences indemnisées. Les primes prises en compte sont : continu, travaux sales, douches et chaleur professionnelle.

(2) ICPN : Indemnité Compensatrice de Panier de Nuit - cette indemnité à la même valeur que le panier de nuit mais elle est entièrement soumise à cotisations.

(3) Une prime exceptionnelle, une prime de suggestion, ...sont considérées comme des éléments non récurrents ; la prime d'agent d'élite, la prime annuelle « référent », ... sont considérées comme des éléments récurrents.

(4) Pour les salariés en situation d'expatriation, la dernière situation annuelle brute sera la situation annuelle de référence France au moment du passage en dispense d'activité.

9.7. REVALORISATION DE LA SITUATION ANNUELLE

Une revalorisation des salaires sera appliquée pour tous les statuts, pendant la pré-retraite :

- Selon les règles en vigueur dans l'Entreprise pendant la période travaillée,

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

JP CD UB RN Page 44 / 61 ff

7CLFH EP S

- Par application d'une augmentation de 1,2% pendant la période non travaillée.

9.8. COTISATIONS RETRAITE ET PREVOYANCE

9.8.1. RETRAITE DE BASE ET RETRAITE COMPLEMENTAIRE (SECURITE SOCIALE ET AGIRC-ARRCO)

En plus des cotisations patronales, l'Entreprise prendra en charge les cotisations salariales calculées sur la partie de salaire non perçu (25%).

Pour les salariés concernés, l'Entreprise versera, à la date de départ à la retraite, une indemnité qui correspondra à la somme de la perte annuelle brute sur la pension de retraite complémentaire, pour chacune des trois premières années de retraite, dans la limite de 67 ans.

9.8.2. RETRAITE SUPPLEMENTAIRE (ARTICLE 83) ET PREVOYANCE (DECES/INVALIDITE/ INCAPACITE)

L'Entreprise prendra en charge les cotisations patronales et le salarié les cotisations salariales sur la partie de salaire non perçu (25%).

Ceci permet au salarié de conserver le même niveau de couverture retraite et prévoyance sur le salaire de base réel comme s'il avait continué de travailler jusqu'à sa retraite.

9.8.3. RETRAITE SUPPLEMENTAIRE MICHELIN (ARTICLE 39 DB 55)

Les montants du salaire de base et des parts variables seront reconstitués sur la base d'un travail à temps plein pour définir l'éligibilité et calculer le montant de la retraite supplémentaire.

9.9. JOURS DANS LES COMPTEURS TEMPS ET CONGES ANNUELS

Le compteur repos compensateur et les congés annuels :

- Non pris, acquis au titre de l'année N-1,
- En cours d'acquisition sur l'année N,
- Versés dans le Compte Epargne Temps individuel,

pourront au choix du salarié être pris avant l'entrée dans la période de dispense d'activité sous réserve de l'accord de l'Entreprise ou payés au moment de la rupture du contrat de travail dans le solde de tout-compte.

Le solde des autres compteurs temps : jours de repos, jours de Compte Epargne Temps individuel (hors congés payés afférents à la 5^e semaine) et tout compteur de cumul de temps, comme notamment le compteur majoration en temps, ... sera au choix du salarié soit pris en temps sous réserve de l'accord de l'Entreprise, soit payé au moment du passage en dispense d'activité ou payé au moment de la rupture du contrat de travail dans le solde de tout-compte.

9.10. AIDE AU DEMENAGEMENT

Pour les salariés qui souhaiteront dans le cadre de leur future retraite retourner s'installer dans leur région ou pays d'origine, les frais de déménagement seront pris en charge par règlement direct à la société de déménagement sélectionnée par l'Entreprise, selon les règles en vigueur.

9.11. CONTRAT DE TRAVAIL

L'Entreprise garantira à ces salariés un maintien de leur contrat de travail jusqu'à l'obtention de leur retraite à taux plein. Une convention de départ en préretraite annualisée formaliserait ces dispositions et notamment :

- La date de prise d'effet de la retraite (régime de base sécurité Sociale) et d'effectivité de la rupture du contrat de travail,
- La période d'activité totale,
- La période de dispense d'activité,
- Les modalités de rémunération du salarié sur ces deux périodes.

9.12. INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE DEPART A LA RETRAITE

L'Entreprise calculera l'indemnité de départ à la retraite sur la base de l'ancienneté acquise à l'âge du départ. Ainsi la période de dispense d'activité est prise en compte dans l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Il en sera de même pour les salariés qui n'entreront pas dans le dispositif de préretraite annualisée et qui partiront à l'âge normal de la retraite.

Pour les salariés qui dans les cinq dernières années précédant leur départ à la retraite ont accepté un changement de forfait à la baisse demandé par l'Entreprise, ou par la médecine du travail en cas d'inaptitude déclarée, le calcul du montant de l'indemnité de fin de carrière pour les salariés concernés sera réalisé en prenant le forfait de référence le plus élevé des cinq dernières années avant la dispense d'activité.

Les dispositions de l'accord du 30 juin 2006, modifié par avenant du 3 décembre 2013, portant sur la majoration de l'indemnité conventionnelle de départ agents pour les salariés agent et les salariés ayant été agent au cours de leur carrière s'appliquera.

Le calcul des majorations s'applique sur la durée effectivement travaillée sous le statut agent dans la période considérée, à condition d'avoir été au statut agent à la date de l'application dudit accord, soit le 1^{er} janvier 2007.

9.13. INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE LIE AU COEFFICIENT DE SOLIDARITE APPLIQUE SUR LE MONTANT DE LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE AGIRC-ARRCO

L'Accord National Interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco, du 30 octobre 2015, instaure à compter du 1^{er} janvier 2019 et pour les générations nées à partir de 1957, un coefficient de solidarité pour inciter les salariés

à travailler un an de plus une fois qu'ils ont rempli les deux conditions nécessaires pour partir avec une retraite à taux plein : âge légal et durée de cotisation.

A la date de départ à la retraite telle que mentionnée sur l'avenant au contrat de travail établi lors de l'entrée dans le dispositif de dispense d'activité, l'Entreprise versera au salarié une indemnité supplémentaire correspondant à la perte annuelle brute sur la pension de retraite complémentaire, pour chacune des trois premières années de retraite, dans la limite de 67 ans.

9.14. INDEMNITE POUR LES SALARIES AYANT VECUS DES DEMENAGEMENTS SUCCESSIFS SUITE A RESTRUCTURATION

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera complétée pour les salariés ayant au cours de leur carrière chez Michelin vécu un déménagement suite à une restructuration, par une indemnité de 10 000 euros bruts.

Pour ceux qui auraient vécu deux déménagements au cours de leur carrière chez Michelin suite à des restructurations, une indemnité de 15 000 euros bruts leur sera versée.

Au-delà de deux déménagements, l'indemnité sera de 25 000 euros bruts.

9.15. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Au regard de la législation actuelle (Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2013), l'ensemble des indemnités versées dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, y compris celles qui viendraient s'ajouter au montant conventionnel de départ à la retraite et ce, quelle que soit leur dénomination (majoration de l'indemnité conventionnelle de départ agents, indemnité pour les salariés ayant vécu des déménagements successifs suite à restructurations) sont assujetties à cotisations de sécurité sociale pour la part excédant un seuil défini par le législateur.

En 2020, ce seuil est de deux plafonds annuels de Sécurité Sociale soit 82 272 euros.

Les sommes perçues, comprises entre l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite et le seuil de deux plafonds annuels de Sécurité Sociale (applicable au moment de la rupture du contrat de travail), sont soumises à CSG et CRDS.

Par contre, l'ensemble des indemnités versées dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu et ce sans aucun plafond, dans le cadre de la législation fiscale actuellement en vigueur.

Il en sera de même pour les salariés qui n'entreront pas dans le dispositif d'aménagement du temps de travail bien qu'entrant dans le dispositif de préretraite (cf. article 9.3, dernier alinéa) et qui partiraient à l'âge normal de la retraite.

9.16. PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DU DEPART EN PRE-RETRAITE

Le salarié sera accompagné dans la définition et la formalisation de son départ en pré-retraite.

A ce titre, il sera conseillé notamment sur la réglementation en matière de retraite, les cadres juridiques applicables et les formalités utiles.

Le salarié concerné sera par ailleurs bénéficiaire des mesures de reclassement interne au sein du Groupe. Ainsi, dans le cadre de l'instruction de sa demande de départ en pré-retraite, le salarié concerné pourrait postuler aux mesures de reclassement interne dans les conditions définies à l'article 10 du présent accord.

Tant que la demande de départ volontaire en pré-retraite n'est pas expressément formulée par écrit pour être portée à la connaissance du Service du Personnel le salarié bénéficie du respect de la plus stricte confidentialité attachée à sa démarche.

La demande de départ volontaire en pré-retraite devra être adressée au Service du Personnel, par lettre remise en main propre contre décharge durant la période de volontariat. La demande de départ volontaire sera accompagnée des éléments justifiant la date d'acquisition d'une pension de retraite à taux plein dans le régime de base Sécurité Sociale.

La demande peut être exprimée :

- A compter de l'ouverture de la mesure de pré-retraite volontaire : cette ouverture sera formalisée par une note de la Direction du Personnel après homologation ou validation du PSE par la DIRECCTE Pays de la Loire, c'est-à-dire au moment de la mise en œuvre du plan,
- Au plus tard le dernier jour de la fin de la période de volontariat.

En cas d'acceptation du volontariat au départ en pré-retraite, l'Entreprise et le salarié concluront une convention de départ en retraite au plus tard le dernier jour de la fin de la période de volontariat comme précisé dans l'article 9.12.

Concernant les salariés protégés, outre les conditions définies ci-dessus, leur départ sera soumis aux procédures particulières prévues par le Code du travail.

9.17. FIN DE LA DISPENSE D'ACTIVITE

Le contrat sera rompu à la date définie par la convention de départ à la retraite, le salarié s'engageant à faire valoir ses droits à retraite à la date de liquidation de la retraite mentionnée dans l'avenant au contrat de travail.

Dans l'hypothèse où les conditions requises par la législation en vigueur pour bénéficier d'une retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale) seraient modifiées, soit par la modification du nombre de trimestres de cotisations requis, soit par la modification de l'âge de la retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale), alors :

- Si le salarié est encore en activité, la durée des deux périodes (activité et dispense d'activité) seront recalculées pour tenir compte de la nouvelle date à laquelle le salarié pourra liquider sa retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale).

- Si le salarié est en dispense d'activité, l'Entreprise s'engage à prolonger en conséquence la période de dispense d'activité et à poursuivre le versement du salaire tel que défini à l'article 9.6, jusqu'à la date à laquelle le salarié pourra liquider sa retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale).

JP GG FH RW
JCC CQ CB EP S3

PLAN DE RECLASSEMENT

Ces mesures ont vocation à s'appliquer aux salariés à l'égard desquels une mesure telle que celles prévues à l'article 7, 8 et 9 n'auraient pas été mises en œuvre.

10. PLAN DE RECLASSEMENT INTERNE EN FRANCE DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT PREALABLE

11. PLAN DE RECLASSEMENT EXTERNE

10. PLAN DE RECLASSEMENT INTERNE EN FRANCE DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT PREALABLE

10.1. BENEFICIAIRES

Seront bénéficiaires de cette mesure les salariés impactés par le projet soient, les salariés :

- De La Roche-sur-Yon,
- De l'atelier semi-finis de Cholet appartenant aux catégories professionnelles au sein desquelles des postes sont supprimés (cf. article 3.2)

qui ne se seraient pas portés volontaires à l'une des mesures issues des dispositifs d'accompagnement volontaire et pour le cas spécifique de l'atelier semi-finis de Cholet auraient refusé la modification de leur contrat de travail en passant d'un horaire 4x8 à un horaire 3x8.

Les présentes mesures ont vocation à s'appliquer aux salariés à l'égard desquels une mesure telle que celles prévues à l'article 7, 8 et 9 n'auront pas été mises en œuvre.

10.2. PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DU RECLASSEMENT INTERNE DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT PREALABLE

La procédure de reclassement interne s'appliquera selon le processus suivant :

- Entretien du salarié avec son partenaire de proximité,
- Identification de deux emplois en prenant en compte les souhaits exprimés par le salarié en terme de métier et localisation géographique, susceptibles d'être proposés au salarié concerné, par courrier remis en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception conformément à l'article D.1233-2-1 du Code du travail.
- Le cas échéant, identification des besoins en formation d'adaptation ou formation qualifiante pour occuper les postes qui pourraient être proposés dans le cadre du reclassement interne.
- Présentation des mesures d'aides au reclassement, avec ou sans mobilité géographique du salarié et de sa famille.
- Le salarié disposera d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision.

10.3 DISPOSITIONS APPLICABLES

Après acceptation d'un poste sur un autre site de la MFPM ou une autre société du Groupe en France, les dispositions des articles 7.4 à 7.9 s'appliqueront.

11. PLAN DE RECLASSEMENT EXTERNE

11.1. BENEFICIAIRES

Les présentes dispositions ont vocation à s'appliquer en dernier lieu aux salariés impactés par le projet qui auraient refusé toutes autres mesures exposées ci-avant, soit les salariés :

- De La Roche-sur-Yon,
- De l'atelier semi-finis de Cholet appartenant aux catégories professionnelles au sein desquelles des postes sont supprimés (cf. article 3.2).

11.2. NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Pour les salariés qui n'auront pas accepté les propositions de reclassement offertes dans le Groupe, l'Entreprise sera conduite à procéder au licenciement économique. Lors de la notification de la rupture de son contrat de travail, le salarié se verra alors proposer le bénéfice du congé de reclassement défini par le présent plan pour définir et concrétiser son projet de reconversion professionnelle.

11.3. MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT EXTERNE

Dans la perspective de donner à chaque salarié un soutien à la mise en œuvre d'une solution professionnelle externe et conformément aux dispositions de l'article L. 1233-71 du Code du travail, un congé de reclassement sera proposé aux salariés dans le cadre du reclassement externe dans les conditions définies à l'article 8.6 du présent accord.

11.4. DISPOSITIONS APPLICABLES

Les dispositions des articles 8.6 à 8.12 s'appliqueront aux salariés concernés.

12. INFORMATION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)

L'Entreprise, informera la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche de son projet.

Cette information est destinée à pouvoir bénéficier de l'aide de la branche professionnelle afin de collecter les opportunités de reclassement des salariés au sein des entreprises adhérentes.

13. COMMISSION DE SUIVI

13.1. MISSION

Cette commission aura la charge de veiller à la bonne réalisation de l'ensemble des mesures sociales d'accompagnement.

A cet effet, le cabinet en charge de l'accompagnement fournira à la commission de suivi toute information utile relative aux actions de mobilité externe volontaire/reclassement externe, notamment un état d'avancement des projets professionnels et des formations engagées ainsi qu'un rapport des résultats obtenus.

13.2. COMPOSITION

La Commission de Suivi sera une commission composée de trois représentants par Organisations Syndicales signataires, de représentants de l'Entreprise et le cas échéant avec l'appui technique de représentants du cabinet d'accompagnement.

La Direccte est associée à cette commission de suivi avec voix consultative.

Par ailleurs, à l'initiative de l'Entreprise, Pôle Emploi sera également invité aux réunions de cette commission de suivi.

13.3. PERIODICITE DES REUNIONS

La commission de suivi se réunira tous les mois durant les six premiers mois de mise en œuvre des mesures, puis tous les deux mois durant les six mois suivants. Au-delà de la première année, la commission se réunira deux fois par an.

Ces réunions se tiendront soit à La Roche-sur-Yon, soit par vidéo conférence. Dans cette dernière situation, les liens de connexion seront envoyés par la Direction dans les convocations aux réunions.

Lors de chaque réunion de commission de suivi, à l'initiative de la Direction sont communiqués à ses membres les éléments d'information suivants :

- Nombre de mobilité volontaire interne groupe
- Nombre de départs en retraite volontaire
- Nombre de mobilité externe volontaire
- Nombre de reclassements internes
- Nombre de reclassements externes
- Nombre d'acceptation de modification des contrats de travail pour l'établissement de Cholet

Par ailleurs, un bilan des mesures d'accompagnement mises en œuvre est établi permettant d'identifier :

- Le nombre de congé de reclassements : en cours, suspendus, rompus avant terme
- Les actions de formations accompagnant une mobilité externe
- ...

Une information suivant chaque réunion de la commission sera soumise au Comité Social et Economique Central de la MFPM pour avis. Ces avis seront ensuite transmis à l'autorité administrative.

Handwritten initials and page number: JP, JLL, CS, LB, RN, EP, S, Page 55 / 61

14. DISPOSITIONS FINALES

14.1. MISE EN ŒUVRE

La partie la plus diligente (employeur ou organisation syndicale signataire) devra notifier le texte de l'accord signé, par pli recommandé, au plus tard dans les 5 jours qui suivent la date de la signature, au Délégué Syndical Central de chaque organisation syndicale.

La validité du présent accord est subordonnée au respect des conditions posées par l'article 1233-24-1 du Code du Travail: seuil d'au moins 50% des suffrages valablement exprimés en faveur des Organisations Syndicales Représentatives au premier tour des élections professionnelles de l'ensemble des CSE de la MFPM.

14.2. DUREE DE L'ACCORD

L'objet du présent accord est d'accompagner les mesures de restructuration de la MFPM telles que présentées dans le cadre des livres I et II remis aux CSEC et CSE lors de la réunion du 6 décembre 2019.

Les dispositions du présent accord ne sauraient produire d'effet en dehors des projets ci-dessus rappelés et définis.

Compte tenu de la durée de mise en œuvre des mesures prévues par le présent accord, celui-ci est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025, date à compter de laquelle il ne produira plus aucun effet. Il entrera en vigueur au lendemain de sa validation par la DIRECCTE Pays de la Loire.

14.3. DEPOT DE L'ACCORD

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chacune des parties signataires. Le présent accord sera déposé par l'employeur à la DIRECCTE Pays de la Loire, selon les dispositions légalement définies, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand. Mention de cet accord figurera au tableau d'affichage.

Fait à Clermont-Ferrand, en cinq exemplaires originaux, le 23 janvier 2020.

Pour la M.F.P.M. représentée par :

Mme Sophie BALMARY



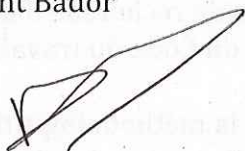
Mme Claudine QUESLEL



Pour accord les Organisations Syndicales représentatives :

Pour CFDT :

M. Laurent Bador



M. Eric Point



Pour CFE-CGC :

M. Jean-Christophe Laourde

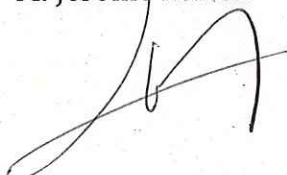


M. Fabrice Herbreteau



Pour SUD :

M. Jérôme Lorton



M. Nicolas Robert



Et avec l'accord des Délégués Syndicaux Centraux de la CFDT, CFE-CGC et SUD pour signature du présent accord par CGT-FO, Organisation Syndicale non représentative :

Pour CGT-FO :

M. Gérald Girault



15. ANNEXES

ANNEXE-1 : CALENDRIER DES REUNIONS DU CSEC

23 octobre 2019 : Information sur l'ouverture de négociation d'un accord de méthode et d'un accord portant sur les mesures sociales d'accompagnement du projet.

14 novembre 2019 : Information et Consultation sur la décision de recourir à un expert conformément aux dispositions de l'article L.1233-34 du Code du travail.

6 décembre 2019 : Information et Consultation concernant le projet de fermeture de l'établissement de La Roche-sur-Yon (Livre II) dans le cadre des articles L.2312-39 du Code du travail, sur le projet de licenciement économique associé (Livre I) dans le cadre des articles L.1233-30 du Code du travail, sur les actions de recherche d'un repreneur conformément aux dispositions de l'article L.1233-57-9 du Code du travail.

15 janvier 2020 : Présentation par le cabinet GERIS de la méthodologie de recherche d'un repreneur et point d'avancement sur les actions de recherche d'un repreneur, dans le cadre de l'information consultation, conformément aux dispositions de l'article L.1233-57-9 du Code du travail.

Au plus tard mi-février 2020 (si l'objectif de finaliser la procédure d'information consultation des instances au 28 février 2020 est tenu) : Examen du rapport de l'expert-comptable.

28 février 2020 et au plus tard au 31 mars 2020 : recueil de l'avis du CSEC.

En fonction des besoins exprimés par les partenaires sociaux et de l'avancement de la procédure d'information/consultation, la Direction pourra décider de mettre en place, des réunions intermédiaires portant sur le projet.

JH

JCC

CG

UB

FH

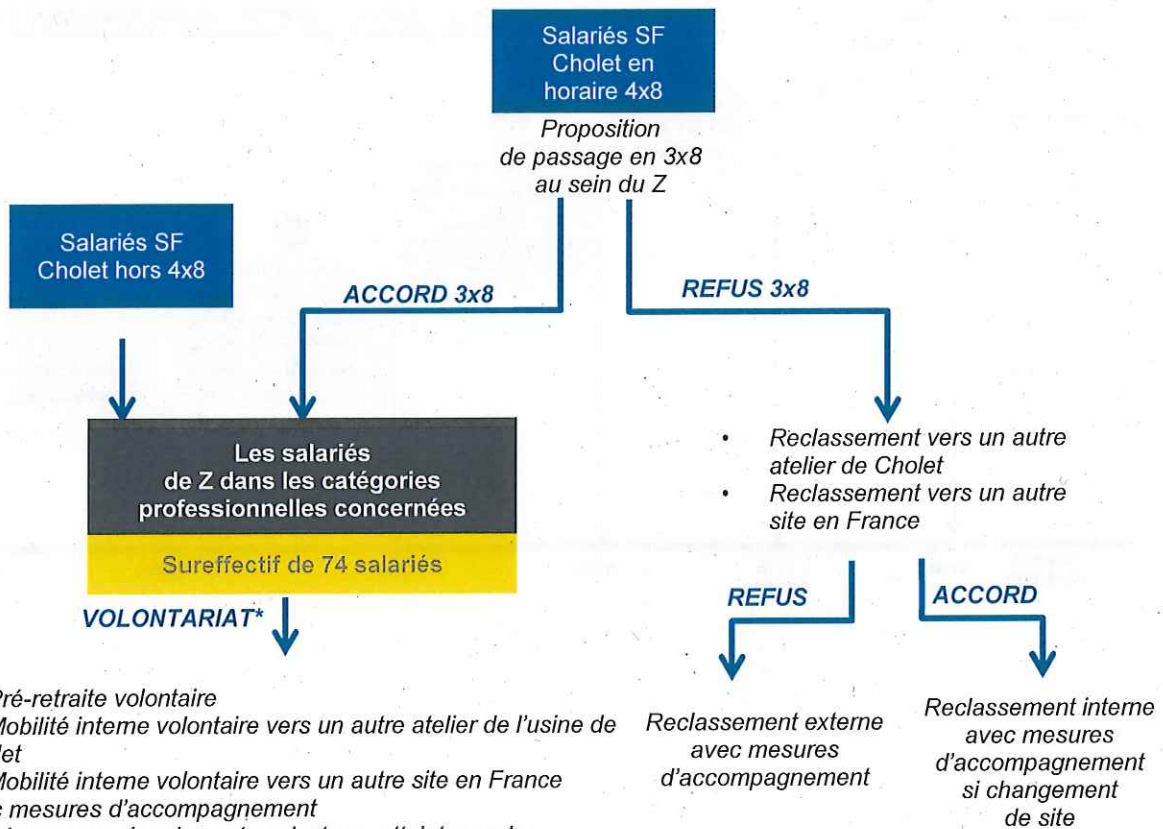
RN

VP

S

GG

ANNEXE-2 : PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES SOCIALES AU SEIN DE L'ATELIER SEMI-FINIS DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET



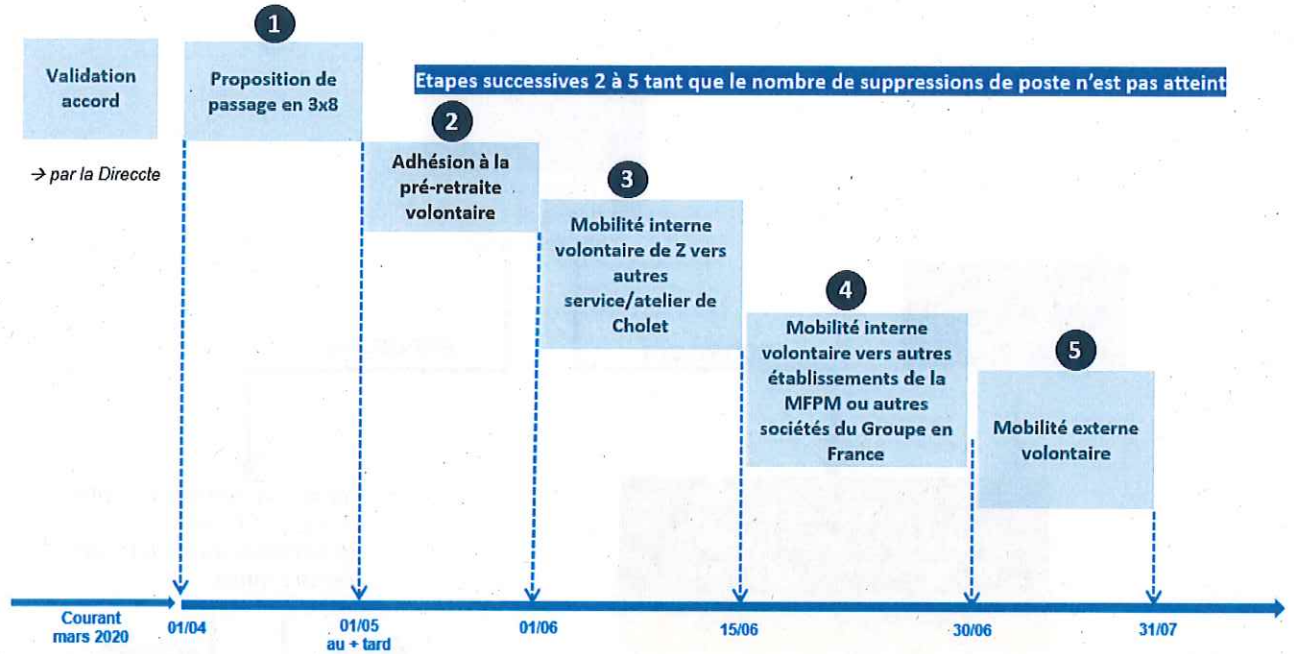
Si le nombre de suppression de postes n'est pas atteint avec les mesures ci-dessus, sera ouverte :

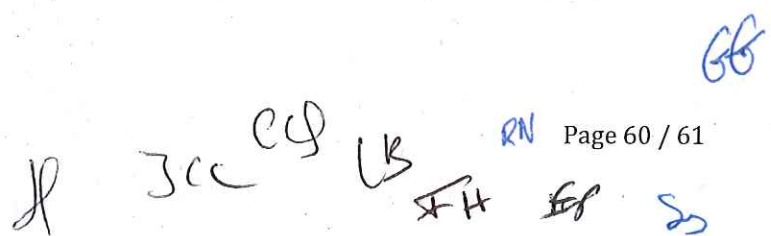
- 4 - Une mesure de mobilité externe volontaire

Et en dernier recours si le nombre de suppression de postes n'est toujours pas atteint, application des critères de licenciement

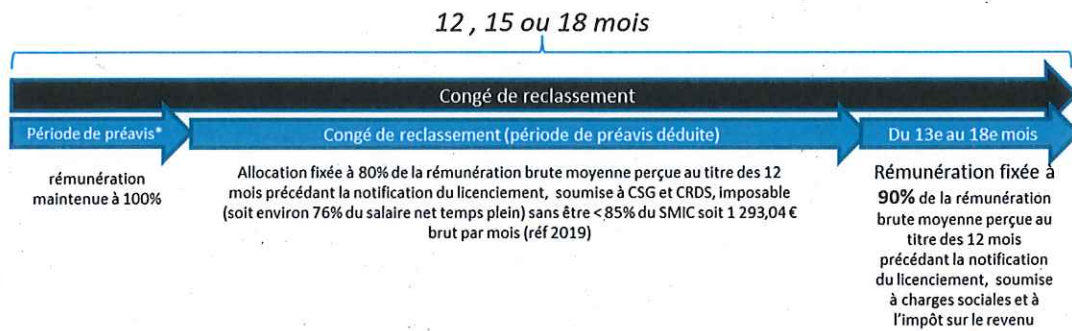
* Volontariat ouvert à 74 salariés de l'activité semi-finis, déduction faite du nombre de salariés ayant refusé le passage en 3x8.

ANNEXE-3 : ETAPES DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES SOCIALES POUR L'ATELIER SEMI-FINIS DE L'ETABLISSEMENT DE CHOLET




 J JCC EF LB RN Page 60 / 61 FH EP SS

ANNEXE-4 : LE CONGE DE RECLASSEMENT



*Préavis conventionnel variable en fonction de l'ancienneté et du statut

GG

H JCC CG CB RN EP S₂
 FH